

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. ทฤษฎีนวัตกรรม
3. แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร
4. แนวคิดการพัฒนาชุมชน
5. บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำมีการศึกษากันมากมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีลักษณะสับสนและบางทฤษฎีก็ขัดแย้งกันโดยสิ้นเชิงโดยทั่วไปแล้ว ทฤษฎีภาวะผู้นำจะศึกษาว่าผู้นำประเภทใดที่มีประสิทธิผลสูงสุด สามารถแบ่งแนวทางการศึกษาออกเป็น 3 แนวทาง

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) เป็นการศึกษาคุณลักษณะเป็นผู้นำเริ่มตั้งแต่มานาน สงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพและจิตใจของผู้นำ โดยมีข้อสังเกตว่าคนที่เป็ผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ในการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบนี้จึงเน้นที่จะค้นหา “คุณลักษณะของบุคคลที่ยิ่งใหญ่” เพื่อสร้างเป็นตัวแบบไว้ให้บุคคลที่ปรารถนาจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณสมบัติหรือลักษณะเฉพาะที่ใช้วัดว่าจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ลักษณะของร่างกาย เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก พลังกำลังและท่าทาง ลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความคิดริเริ่ม การเก็บตัว และการเปิดตัว ทักษะความสามารถ เช่น ความฉลาด ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และปัจจัยทางสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเข้าสังคม และฐานะทางสังคม

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory) เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สืบเนื่องมาจากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ซึ่งไม่สามารถที่จะให้คำตอบเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ ในการวิจัยเพื่อศึกษาผู้นำเชิงปฏิบัติการนั้นมีวิธีการศึกษา ดังนี้

2.1 ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leadership functions) มุ่งเน้นศึกษาหน้าที่ที่ผู้นำภายในกลุ่มด้วยความเชื่อมั่นที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Task - Related) หรือหน้าที่ในการแก้ปัญหา เช่น การเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้น และ 2) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม (Group Maintenance) หรือหน้าที่ทางสังคม เช่น การแก้ปัญหาคัดแย้ง เป็นต้น

2.2 ศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน และแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งคน (Task - Oriented Styles) ผู้นำแบบมุ่งงานมักจะสั่งการชี้แนะและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนาหรือการสร้างความสำเร็จให้แก่ลูกน้อง ผู้นำแบบมุ่งคน (Employee - Oriented Styles) จะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าการควบคุมลูกน้อง พยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความเชื่อถือศรัทธาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม นอกจากนั้น เลวิน ลิพพิท และไวท์ (Lewin Lippitt and White, 1992 อ้างในอุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ, 2551) ได้จำแนกภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็น 3 แบบ คือ แบบอิตตาธิปไตย (Autocratic) แบบประชาธิปไตย (Democratic) และแบบตามสบาย (Laissez-faire) โดยที่ผู้นำแบบอิตตาธิปไตย (Autocratic) จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่มและตัดสินใจโดยผู้นำ ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) จะเน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มและกฎเกณฑ์เป็นสำคัญและผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - faire) จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ น้อยมาก

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories or Contingency Leadership Theories) ชัชวาลิต สรวารี (2552) กล่าวว่า แนวคิดทฤษฎีนี้ เชื่อว่าประสิทธิผลเพราะในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกล เรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่าในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้ เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ กล่าวอย่างง่ายผู้นำจะต้องมีลักษณะหรือเลือกใช้พฤติกรรมใดจึงจะทำให้การบริหารงานสำเร็จผล

ธวัช บุญยมณี (2550) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หมายถึง ภาวะที่มีประสิทธิผลมิได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำเพียงอย่างเดียว ยธแต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย จะพยายามแยกแยะปัจจัยด้านสถานการณ์เพื่อพิสูจน์ว่าสถานการณ์ได้มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำมากน้อยกว่ากัน

ลูสซีเออร์ และอชัว (Lussier and Achua, 2001) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เน้นที่ความสำคัญขององค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมภายนอกและลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น และองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้นๆ ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ

ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญ ได้แก่

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler contingency model) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในระยะต้นๆ ซึ่งพัฒนาโดยเฟรด ฟิดเลอร์ (Fred Fiedler) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีเป็นส่วนผสมระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์ที่ต้องการ ซึ่งแบบของผู้นำวัดได้จากค่าคะแนนผู้ร่วมงานที่ชอบน้อยที่สุด ซึ่งอธิบายว่าสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจโดยตำแหน่งของผู้นำ กล่าวคือหากผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานชัดเจนและมีอำนาจ ผู้นำก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้

Fiedler, F.E., and House, R.J. (1994). ได้พัฒนาทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ โดยมีกรอบแนวคิดว่า ลักษณะของภาวะผู้นำที่ดีนั้นจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และสอดคล้องระหว่างรูปแบบของผู้นำและความจำเป็นของสถานการณ์นั้นๆ



ภาพที่ 1 Fiedler's Contingency Theory of Leadership (1994)

Fiedler แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ “มุ่งงาน” และ “มุ่งความสัมพันธ์” โดยการใช้แบบสอบถาม (Least Preferred Co-worker Questionnaire: LPC) ให้แก่พนักงานเป็นผู้ประเมิน

เพื่อนร่วมงานด้วยกันว่ามีรูปแบบการบริหารงานอย่างไร ซึ่งเชื่อว่ารูปแบบในการบริหารงานของผู้นำ จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนไปอย่างไร โดยสถานการณ์จะ แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน (Leader-Member Relation) หมายถึง ถ้าทั้งสองฝ่ายมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจกัน ถือว่าความสัมพันธ์ดี หากเป็นในทางตรงข้าม ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ดี

2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ถ้าองค์กรนั้นมีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน ถือว่ามีความแน่นอนสูง แต่หากไม่ชัดเจน ถือว่ามีความแน่นอนต่ำ

3. อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งของผู้นำ (Position Power) หมายถึง ถ้ามีอำนาจในการให้รางวัล หรือลงโทษเต็มที่ ถือว่าผู้นำมีอำนาจที่แข็งแกร่ง แต่หากผู้นำไม่สามารถจัดการกับผู้ตามได้เต็มที่นั้น จะถือว่าอ่อนแอ

ทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย พัฒนาโดย Martin G. Evan ใน ค.ศ. 1970 และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดย Robert J. House ใน ค.ศ. 1970 ซึ่งทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจและความคาดหวังและมีเป้าหมายหลักของทฤษฎีก็คือการส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานพร้อมกับความพึงพอใจให้สูงขึ้น มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงาน โดยมีความเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเองเชื่อว่าตนมีความสามารถพอที่จะทำงานได้หรือการใช้ความพยายามของตนเองจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้แน่นอน หรือเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้คุ้มค่ากับการใช้ความพยายามของตนเองในการทำงาน ทฤษฎีนี้เสนอว่า ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตนและเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีสถิติของเรดดิ้น (Reddin) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ มิติมุ่งมั่น มิติมุ่งสัมพันธ์ และมีมิติมุ่งประสิทธิผล ซึ่งได้กำหนดลักษณะผู้นำออกเป็น 8 แบบ จำแนกเป็น แบบที่มีประสิทธิผลต่ำ จำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้หนีงาน (Deserter) แบบนักบุญ (Missionary) แบบผู้เผด็จการ (Autocrat) และแบบผู้ประนีประนอม (Compromiser) และแบบที่มีประสิทธิผลสูง จำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ (Bureaucrat) แบบนักพัฒนา (Developer) แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent Autocrat) และแบบนักบริหาร (Executive)

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993 อ้างในอุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ, 2551) สรุปได้ว่า คือความพยายามที่จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม ฐานคติ คือ ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับ

การจับคู่กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบุคลิกภาวะของกลุ่มหรือของบุคคล มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ

1) พฤติกรรมผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบการมอบหมาย (Delegating) แบบการมีส่วนร่วม (Participating) แบบการแนะนำ (Selling) และแบบการสั่ง (Telling)

2) สถานการณ์จากมีบุคลิกภาวะไปจนถึงไม่มีบุคลิกภาวะเกี่ยวกับงานและบุคลิกภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งบุคลิกภาวะเกี่ยวกับงาน แบ่งออกเป็น 4 อย่าง ได้แก่ มีความสามารถมากที่สุด มีความสามารถค่อนข้างมาก มีความสามารถบ้าง มีความสามารถแต่เพียงเล็กน้อย ส่วนบุคลิกภาวะทางจิตวิทยา แบ่งออกเป็น 4 อย่าง ได้แก่ มีความเต็มใจเป็นประจําหรือเสมอ มีความเต็มใจบ่อย ๆ มีความเต็มใจบ้างในบางครั้ง ไม่ค่อยมีความเต็มใจ

ฮอลปิน (Halpin, 1966 อ้างถึงใน สุธรรม สุบรรณจ, 2546) ได้กล่าวว่า แบบของผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งขณะที่ทำการสั่งการต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจำแนกแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบกิจสัมพันธ์ (Initiation Structure) กับแบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration) มีความหมายดังนี้ ได้จำแนกแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ (Initiation Structure) หมายถึง ผู้นำแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบแบบแผนขององค์การ การสื่อความหมายที่เป็นระบบและวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด

2. ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง ผู้นำแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจกัน อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น และให้ความเคารพต่อกัน

ฮอลปิน และวินเนอร์ (Halpin and Winer, 1966 อ้างถึงใน สุธรรม สุบรรณจ, 2546) ได้สร้างแบบผู้นำพื้นฐานขึ้น 4 แบบอีก ดังนี้

แบบที่ 1 ผู้นำกิจสัมพันธ์สูง (+) และมิตรสัมพันธ์สูง (+)

แบบที่ 2 ผู้นำกิจสัมพันธ์สูง (+) และมิตรสัมพันธ์ต่ำ (-)

แบบที่ 3 ผู้นำกิจสัมพันธ์ต่ำ (-) และมิตรสัมพันธ์ต่ำ (-)

แบบที่ 4 ผู้นำกิจสัมพันธ์ต่ำ (-) และมิตรสัมพันธ์สูง (+)

โรเบิร์ต เฮาส์ (House, R.J., 1971) ทฤษฎีของผู้นำตามสถานการณ์ถูกพัฒนาขึ้นมาโดยโรเบิร์ต เฮาส์ โดยสรุปหน้าที่หลักของผู้นำในการกระตุ้นหรือส่งเสริมสมาชิกในทีมงานและสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มคุณค่าให้กับงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยคุณลักษณะของผู้นำที่ดี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ผู้นำที่เน้นความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented leadership) เป็นลักษณะของผู้นำที่ตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ

2. ผู้นำที่มุ่งงานโดยสั่งการ (Directive Leadership) เป็นลักษณะของผู้นำที่คอยวางแผนจัดแนวทางการทำงาน สั่งการและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

3. ผู้นำที่ชอบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นลักษณะของผู้นำที่ชอบให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นให้ข้อมูล ให้คำปรึกษารวมถึงการให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้นำประเภทนี้ส่วนมากจะชอบการทำงานเป็นทีม

4. ผู้นำที่คอยให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นลักษณะของผู้นำที่เป็นมิตร คอยดูแลทุกข์-สุขของลูกน้องและสามารถเป็นที่พึ่งของลูกน้องได้ ผู้นำประเภทนี้จะใช้วิจรรย์ญาณและจิตใจในการบริหารงานและผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยได้นำสาระความรู้ที่ศึกษาทบทวนได้จากทฤษฎีภาวะผู้นำ มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย และกำหนดประเด็นคำถามในแบบสอบถาม เพื่อทราบถึงระดับภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ 4 ด้าน ของผู้บริหารรอบต. ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

ทฤษฎีนวัตกรรม

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553) ได้รวบรวมและจำแนกประเภทของนวัตกรรมตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หรือตามลักษณะขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการนำนวัตกรรมไปใช้ ซึ่งได้จำแนกนวัตกรรม 3 ประเภทด้วยกัน ประกอบด้วย

1. จำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม (The Target of Innovation)

1.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)

1.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation)

2. จำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง (The Degree of Change)

2.1 นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation)

2.2 นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation)

3. จำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ (The Area of Impact)

3.1 นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation)

3.2 นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative Innovation)

โดยความหมายของการจำแนกประเภทของนวัตกรรมที่ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้

1. จำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม (The Target of Innovation)

1.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)

การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ใหม่ทั้งทางด้านเทคโนโลยีหรือปรับการใช้ของตัวผลิตภัณฑ์ ซึ่งรวมถึงกระบวนการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของสินค้า (Goods) หรือบริการ (Service) โดยสามารถแบ่งปัจจัยหลักที่สำคัญในการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เป็น 2 ปัจจัยดังนี้

(1) โอกาสทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง โอกาสที่เกิดจากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้สามารถพัฒนาและสร้างผลิตภัณฑ์ให้เกิดขึ้นได้

(2) ความต้องการของตลาด หมายถึง ความต้องการในผลิตภัณฑ์ใหม่ของผู้ใช้ในตลาดโดยมีความพร้อมที่จะซื้อหรือใช้ และมีผลทำให้ผู้คิดค้นนวัตกรรมได้รับประโยชน์ในทั้งในด้านเศรษฐกิจ และสังคม

1.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation)

โดยตามความหมายของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กล่าวว่า นวัตกรรมกระบวนการ คือการนำแนวความคิด วิธีการ รวมถึงกระบวนการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการผลิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งประสิทธิผลที่สูงขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่านวัตกรรมกระบวนการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรโดยเกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านวิธีการผลิต กระบวนการซื้อหรือจัดจำหน่าย การบริหารจัดการองค์กร โดยเป้าหมายของการพัฒนาด้านนี้คือเพื่อให้ผู้บริโภคหรือผู้ใช้ได้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด โดยในส่วนใหญ่แล้ว กระบวนการด้านดังกล่าวมักมุ่งเน้นปรับปรุงในเรื่องของการ ควบคุมคุณภาพ หรือการปรับปรุงประสิทธิภาพในกระบวนการ หรือเป็นการสร้างผลผลิตและสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันในระบบ

2. จำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง (The Degree of Change)

2.1 นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation)

คือนวัตกรรมที่มีความใหม่มากซึ่งแตกต่างไปจากวิธีการเดิมรวมถึงแนวคิดเดิมอย่างสิ้นเชิง หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนในลักษณะถอนรากถอนโคน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมโดยการใช้แนวคิดใหม่ วิธีใหม่ในการพัฒนานวัตกรรม โดย Henderson & Clark's (1990) อ้างถึงใน สมนึก และคณะ (2553) กล่าวว่านวัตกรรมประเภทนี้ เป็นการทำให้เกิด นวัตกรรมที่เป็นต้นแบบใหม่ ซึ่งนวัตกรรมประเภทนี้มีเพียง 10% ของนวัตกรรมทั้งหมดเท่านั้น

2.2 นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation)

คือนวัตกรรมที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ไปอย่างช้าๆ ค่อยเป็นค่อยไป

ไป มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพขึ้นเพียงทีละเล็กละน้อยจากนวัตกรรมเดิมที่มีอยู่ ซึ่งมักเกิดจากการเปลี่ยนแปลงความถนัดและความเชี่ยวชาญขององค์กร โดยนวัตกรรมประเภทนี้จะเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากซึ่งแตกต่างจากนวัตกรรมแบบฉีกปัด

3. จำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ (The Area of Impact)

3.1 นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation)

คือนวัตกรรมที่ถูกพัฒนามาจากเทคโนโลยี ซึ่งนวัตกรรมประเภทนี้กล่าวได้ว่ามีความสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เป็นอย่างมาก เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ารวมถึงผู้บริโภคเช่นกัน ซึ่งนวัตกรรมประเภทนี้ถือว่าเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความก้าวหน้าของทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิถีความเป็นอยู่ของประชากร ซึ่งนวัตกรรมประเภทนี้สามารถเป็นได้ทั้ง นวัตกรรมในลักษณะฉีกปัด (Radical Innovation) และ นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีออกมามีผลต่อการความเข้มข้นของระดับการแข่งขันในธุรกิจอีกด้วย

3.2 นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative Innovation)

คือนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ รวมถึงบริการขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยนวัตกรรมประเภทนี้เป็นการคิดค้น เปลี่ยนแปลงวิธีการ รวมถึงกระบวนการในการจัดการขององค์กรใหม่ ซึ่งนวัตกรรมประเภทนี้มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับนโยบาย การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างองค์กร กระบวนการจัดการภายในองค์กร

นอกเหนือจากนี้ยังมีการแบ่งประเภทของนวัตกรรมที่แตกต่างจากของสมนึกและคณะ (2553) ดังนี้

กนกวรรณ ภูใหม่ (2559) จำแนกนวัตกรรมโดยแบ่งตามวัตถุประสงค์การนำไปใช้ โดยสามารถแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)

โดยสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (อ้างถึงใน กนกวรรณ ภูใหม่, 2559) ได้ให้ความหมายว่า เป็นนวัตกรรมที่อยู่ในรูปแบบของสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยมีในตลาดมาก่อน หรืออาจเป็นสินค้าเดิมที่มีการพัฒนาให้มีความแตกต่างไปจากสินค้าเดิม ซึ่งนวัตกรรมประเภทนี้ยังสามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กรในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นผลจากความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรวมถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอีกด้วย

2. นวัตกรรมบริการ (Service Innovation)

เป็นนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ รวมถึงการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ซึ่งมักอยู่ในรูปแบบวิธีการใหม่ ซึ่งนวัตกรรมประเภทนี้มักจับต้องไม่ได้ หรือไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการเน้นการให้บริการแก่ตัวลูกค้าหรือผู้รับบริการซึ่งนวัตกรรมประเภทนี้มีความจำเป็นอย่างมากกับอุตสาหกรรมประเภทการให้บริการ

3. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation)

เป็นกระบวนการในการดำเนินงานใหม่หรือเป็นการปรับปรุงกระบวนการเดิมที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคนิค อุปกรณ์หรือซอฟต์แวร์ (software) ต่างๆ เพื่อที่จะช่วยในการลดต้นทุน พัฒนาระบบการต่างๆ ในการผลิตหรือการส่งมอบผลิตภัณฑ์

Tidd, Bessant and Pavitt (2005) ได้เสนอว่า นวัตกรรมในองค์กร แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านสินค้าและบริการ 2) นวัตกรรมด้านกระบวนการ (Process Innovation) เพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการผลิตการทำงานและการส่งมอบ 3) นวัตกรรมด้านตำแหน่งผลิตภัณฑ์ (Position Innovation) เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบในการนำเสนอ หรือการวางตำแหน่งของสินค้าและบริการ และ 4) นวัตกรรมด้านกระบวนการทัศน์ (Paradigm Innovation) เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด (Mental model) และกระบวนการทัศน์ (Paradigm) ที่องค์กรต้องการจะเป็น ในขณะที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2552) แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ 2) นวัตกรรมบริการ 3) นวัตกรรมกระบวนการ 4) นวัตกรรมการตลาด และ 5) นวัตกรรมองค์กร

กระบวนการสร้างนวัตกรรมแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การพัฒนารอบแนวคิด 2) การค้นหาปัญหาที่แท้จริง 3) การระดมความคิด และ 4) การนำการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดไปปฏิบัติ (Weise and Legrand, 2011)

ผู้วิจัยได้นำสาระความรู้ที่ศึกษาทบทวนได้จากทฤษฎีนวัตกรรมในส่วนของกระบวนการสร้างนวัตกรรม 4 ขั้นตอน มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย และกำหนดคำถามในแบบสอบถาม เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร

Denison (1990) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์กร และกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการ ซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น หลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ก็เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกองค์กร เป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์

สำหรับการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีต และสมาชิกองค์กรเชื่อว่าดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

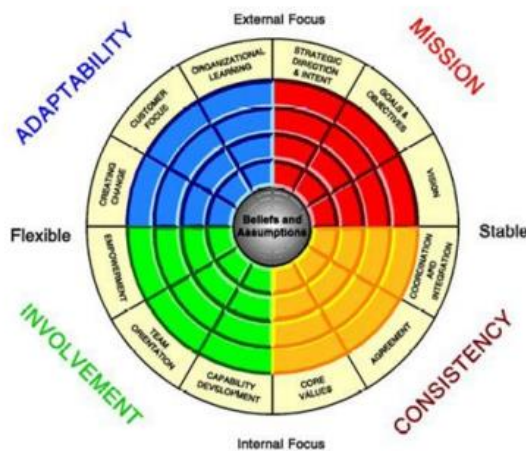
Cameron and Ettington (1988) ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้น เป็นชุดของค่านิยม ความเชื่อและฐานคติที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์กร และสมาชิกภายในองค์กรที่มีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

Schien (2004) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้น เป็นแบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วม ซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์กร เมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดี จนกระทั่งได้รับพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผล แบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์กร ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้ การคิด และความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้

Hellriegel, Slocum, and Woodman (1995) กล่าวว่าความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญา และค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด วัฒนธรรมองค์กรเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกในองค์กร ให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา วัฒนธรรมองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการผลิตโดยตรง

Denison, Cho and Young (2000) ได้ใช้แนวทางในการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผล โดยให้ความสำคัญกับค่านิยมและความเชื่อขององค์กร ที่สามารถก่อให้เกิดกลุ่มของแนวทางปฏิบัติของการจัดการ หรือนโยบายและการปฏิบัติเชิงรูปธรรมขององค์กร ส่งผลต่อการมีหรือไม่มีประสิทธิผลขององค์กร โดยมีลักษณะของวัฒนธรรม 4 ประเภท และนำเสนอตัวแบบคุณลักษณะทั้ง 12 มิติ



ภาพที่ 2 ประเภทวัฒนธรรมองค์กรของ Denison, Cho and Young (2000)

1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่องค์กรมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารให้แก่บุคลากรในทุกระดับ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง มีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักที่องค์กรใช้ในการขับเคลื่อนงาน และมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมส่วนร่วม ได้แก่

1.1 การเสริมสร้างอำนาจ หมายถึง การที่องค์กรกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการทำงานแก่บุคลากร ให้มีการบริหารจัดการด้วยตนเอง มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันกับงาน และรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อว่าตนเองมีส่วนต่อการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่องานของพวกเขา และมีการวางแผนองค์กรโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร

1.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้มีความร่วมมือกันทำงานระหว่างสายงานที่ต่างกัน บุคลากรทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีการใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา รวมทั้งมีการจัดระบบงานเพื่อให้บุคลากรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานที่ตนเองทำกับเป้าหมายขององค์กร

1.3 การพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร หมายถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง มีการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการลงทุนเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร สมรรถภาพของบุคลากรได้รับการมองว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร หรือทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน

2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความคงเส้นคงวสูง มีการประสานงานที่ดี และมีบูรณาการที่ดี พฤติกรรมมีรากฐานจากกลุ่มของค่านิยมแกนกลาง ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้าง และบรรลุถึงข้อตกลง แม้ว่าจะมีทัศนคติที่ต่างกัน ความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้าง เสถียรภาพและการบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตใจร่วมกัน และมีระดับของการยอมรับสูง องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมเอกภาพ คือ

2.1 ค่านิยมแกนกลาง แสดงออกมาโดยการที่ผู้บริหารปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสอน หรือบอกผู้อื่น มีกลุ่มค่านิยมที่มีความชัดเจนและคงเส้นคงวาที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ หากบุคลากรละเมิด หรือละเลยค่านิยมแกนกลาง จะได้รับการมองว่าเป็นการสร้างปัญหาแก่องค์กร และมีจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติแก่บุคลากรอย่างชัดเจนว่าสิ่งใดผิดหรือสิ่งใดถูก

2.2 การตกลงร่วม แสดงออกโดยการที่บุคลากรสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ง่าย เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกัน แม้จะเป็นประเด็นปัญหามากน้อยเพียงใดก็ตาม บุคลากรในองค์กรสามารถร่วมกันกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนว่าแนวทางการปฏิบัติใดที่ถูกต้อง และแนวทางใดเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

2.3 ความร่วมมือและการประสานบูรณาการ แสดงออกโดยที่องค์กรการมีวิธีการปฏิบัติงานที่คงเส้นคงวาและสามารถทำนายได้ บุคลากรจากฝ่ายหรือสายงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติหรือมุมมองต่อประเด็นการทำงานเหมือนกัน

3. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) จากการที่องค์กรต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังนั้นการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงยาก การปรับตัวขององค์กร ถูกผลักดันจากผู้บริโภค ความเสี่ยง การเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถ ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการปรับปรุงความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมการปรับตัว ได้แก่

3.1 การสร้างความเปลี่ยนแปลง มีลักษณะสำคัญ คือ การมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น และง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม มีการนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ หรือมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยฝ่ายต่างๆ ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี

3.2 การเน้นผู้รับบริการ มีลักษณะสำคัญ คือ มีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ในการปรับปรุงการทำงาน บุคลากรมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับความ

ต้องการ และความจำเป็นของผู้รับบริการ รวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรติดต่อกับผู้รับบริการโดยตรง

3.3 การเรียนรู้ขององค์กร มีลักษณะสำคัญ คือ มีการสนับสนุนให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงที่จะนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ ให้ความสำคัญกับการสรุปทบทวนในการทำงาน เพื่อสร้างการเรียนรู้

4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมาย และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการเป็นในอนาคต เมื่อพันธกิจขององค์กรเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่นๆ ของวัฒนธรรมองค์กร ด้วยองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมพันธกิจดังนี้

4.1 ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น มีลักษณะสำคัญคือ การที่องค์กรมีเป้าหมายและทิศทางระยะยาว พันธกิจมีความชัดเจน และบุคลากรเข้าใจความหมายตรงกัน และใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ รวมทั้งมีกลยุทธ์ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

4.2 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีลักษณะที่สำคัญ คือ องค์กรมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย ผู้กำหนดเป้าหมายที่มีความสามารถ จะกำหนดตัวชี้วัดอย่างชัดเจน และมีการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งบุคลากรมีความเข้าใจว่า มีสิ่งใดที่ควรดำเนินการเพื่อสร้างความสำเร็จในระยะยาว

4.3 วิสัยทัศน์ มีลักษณะที่สำคัญ คือ องค์กรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ที่แสดงให้เห็นว่า องค์กรควรเป็นอย่างไรในอนาคต ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายในระยะสั้น และระยะยาว

Cameron and Quinn (1999) ได้ให้ความสำคัญกับ “ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม” (The Competing Values Model) ซึ่งเป็นตัวแบบการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่มีจุดแข็งหลายประการ เพราะเป็นตัวแบบที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยประกอบด้วย มิติทางวัฒนธรรมเป็นหลักที่ได้รับการพิสูจน์ในทางวิชาการแล้วว่า มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นตัวแบบที่มีความเที่ยงตรง ใช้เวลาในการวินิจฉัย และสร้างยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงที่ใช้เวลาไม่นานจนเกินไป เป็นตัวแบบที่ทีมงานในองค์กรสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ทำให้ทราบถึงหลักเกณฑ์ และสามารถระบุประสิทธิผลขององค์กร



ภาพที่ 3 รูปแบบการแข่งขันของค่านิยม (Cameron and Quinn, 1999)

วัฒนธรรมองค์กร สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา (The Hierarchy Culture) ให้ความสำคัญภายในองค์กร การบูรณาการ การควบคุม และเสถียรภาพ ภายในองค์กร
2. วัฒนธรรมการตลาด (The Market Culture) ให้ความสำคัญของความแตกต่าง การควบคุม และเสถียรภาพ ภายนอกองค์กร
3. วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล (The Clan Culture) ให้ความสำคัญกับการบูรณาการ ความยืดหยุ่น และการจัดการตนเอง
4. วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน (The Adhocracy Culture) ให้ความสำคัญของความแตกต่าง ความยืดหยุ่น และการจัดการตนเอง ภายนอกองค์กร

กฤษณก ดวงชาทม (2557: 162-163) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร สามารถเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตจําเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ และสามารถส่งผ่านจากรุ่นสู่รุ่น การปรับตัวเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) ส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่สังเกตเห็นได้ (Observable Culture Element) 2) ค่านิยมร่วมและความเชื่อ (Shared Values and Beliefs) และ 3) ข้อสมมติฐาน (Basic Assumption) ทั้งนี้ Denison (1990) ได้สรุปแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร จำแนกได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพัน 2) การปรับตัว 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ และ 4) มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม

ผู้วิจัยได้นำสาระความรู้ที่ศึกษาทบทวนได้จากแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน มาใช้ร่วมกับกรอบเนื้อหาของทฤษฎีนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดคำถามในแบบสอบถาม เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้ครอบคลุมโจทย์การวิจัยเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในชุมชน

แนวคิดการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน คือ กระบวนการ (process) ที่มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในชุมชนจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการส่งเสริมให้ประชาชน ซึ่งเป็นสมาชิกของชุมชนนั้น ๆ มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดความตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญองค์การพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยการเข้าไปมีส่วนร่วม (participation) ให้ครบทุกขั้นตอน ได้แก่ การร่วมให้ข้อมูล ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน การลงมือปฏิบัติกิจกรรมในชุมชน ร่วมติดตามประเมินผลกิจกรรม และรวมสรุปบทเรียนที่ได้ร่วมกัน ทำกิจกรรม เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น แนะนำสิ่งที่ดีไปปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป ประเด็นหลัก คือ ประชาชนในชุมชนนั้นต้องมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระในทุกขั้นตอนของการทำกิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของชุมชน (sense of belonging) ชุมชนของตนเอง

การพัฒนาชุมชนเป็นระบบที่มีชีวิต มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดเวลา การพัฒนาชุมชน คือ การจัดการให้ระบบมีการปรับตัว มีการเรียนรู้ สามารถพัฒนาศักยภาพของชุมชนองค์กรชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อดำรงอยู่รอดในกระแสการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศ และระดับโลก โดยองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ คือ คน ครอบครัว องค์กรชุมชน ที่รับรู้และเรียนรู้ได้เป็นผู้กำหนดและขับเคลื่อนกระบวนการ และโครงสร้างขึ้นมาโดยชุมชน การพัฒนาที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของระบบย่อยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เช่น ระบบวัฒนธรรม ระบบการศึกษาเรียนรู้ ระบบการค้า ระบบทุน ระบบการผลิต ระบบนิเวศน์ และระบบสุขภาพ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบกับระบบใหญ่ คือ สังคมไทยทั้งหมด และระบบโลก ซึ่งมีความสัมพันธ์ตอบโต้กันไปมาในหลายความเป็นพลวัต (Dynamic) ขับเคลื่อน เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมีค่านิยมระบบคุณค่า เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ที่คนในชุมชนร่วมกันกำหนดเป็นพลังขับเคลื่อนให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา

นอกจากนี้การพัฒนาที่เป็นองค์รวมให้ความสำคัญ และคุณค่าแก่กระบวนการทำงานร่วมกันหลายฝ่าย (collaborative process) ซึ่งจะทำให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการคิดหาทางออกเพื่อแก้ไขปัญหาที่ยากได้อย่างต่อเนื่อง จนสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง การพัฒนาแบบองค์รวมให้ความสำคัญผลที่เกิดขึ้นน้อยมาก แต่ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานร่วมกันของคนหลายฝ่าย

โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ความสำคัญต่อคน องค์กรชุมชนเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ โดยมีความเชื่อว่าทุกชุมชนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง โดยมีกระบวนการทำงาน มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคล องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ เป็นกระบวนการเสริมสร้างจิตสำนึกการรับรู้ และจริยธรรมที่ถูกต้องต่อชีวิตต่อเพื่อนมนุษย์ และต่อการพัฒนา ซึ่งในขณะนี้ได้มีการหล่อหลอม พื้นฟู ค่านิยม และวิสัยทัศน์โดยให้ความสำคัญต่อคน และการร่วมมือกันในการพัฒนาชุมชนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดของชุมชน ในการพัฒนาชุมชนต้องเชื่อมั่น และ ศักยภาพของมนุษย์ เพราะมนุษย์สามารถพัฒนาตนเองและชุมชนจนมีมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาชุมชนเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ร่วมแสดง แนวคิด ร่วมปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้การพัฒนาชุมชนเป็นหน้าที่ของประชาชนเพราะการพัฒนาเป็นของประชาชน เพื่อประชาชน โดยประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อตนเองและสังคม
3. การช่วยเหลือตัวเองและชุมชน ในการพัฒนาเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของ ประชาชนและชุมชนให้สามารถพัฒนาตัวเองและชุมชน การขอความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชน ต้องเป็นสิ่งที่เกินขีดความสามารถของประชาชนในชุมชน
4. การใช้ทรัพยากรในชุมชน การพัฒนาย่อมเกิดประโยชน์แก่ชุมชน โดยการใช้ทรัพยากรใน ชุมชน เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาที่มีอยู่ในชุมชนของตนเอง โดยไม่หวังพึ่งพาจากภายนอกชุมชน เพราะชุมชนอื่น ๆ ก็ต้องมีการนำทรัพยากรเพื่อพัฒนาชุมชน เช่นกัน และเป็นการผลักดันเพื่อปลูกจิตสำนึกการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชนของตน
5. การริเริ่มของประชาชนในชุมชน การพัฒนาเป็นสิทธิเสรีภาพของคนในการพัฒนาชุมชน ต้องเกิดจากความต้องการพัฒนาอย่างแท้จริง โดยประชาชนได้ริเริ่มในการจัดการโครงการต่าง ๆ เพื่อ เสริมสร้างให้ชุมชนสามารถที่จะคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาของชุมชนตนเอง โดยมีหวังจะพึ่งพา อาศัยองค์กรจากรัฐหรือชุมชนภายนอก
6. ขีดความสามารถของชุมชนและรัฐบาล การพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นพัฒนาคนและทรัพยากรใน ท้องถิ่น เพราะรัฐบาลมีความจำกัดด้านขีดความสามารถ ทั้งบุคลากร งบประมาณหรือทรัพยากร ส่วน ขีดจำกัดของชุมชนในเรื่องความไม่พร้อมของคน และทรัพยากรไม่เพียงพอ
7. การร่วมมือกันระหว่างรัฐกับประชาชน การพัฒนาชุมชนจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงาน ในระหว่างชุมชนและรัฐบาลเพื่อจะให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ โดยไม่ปล่อยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง รับผิดชอบงานเพียงฝ่ายเดียว เพราะรัฐบาลและชุมชนต่างมีขีดจำกัดความสามารถในการพัฒนาที่ แตกต่างกัน
8. การพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ การพัฒนาชุมชนต้องดำเนินการไปพร้อมกันหลายด้าน จะมุ่ง เพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะการพัฒนาหลายกิจกรรมทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้อง

สอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อประหยัดแรงงาน งบประมาณ และเวลาที่ใช้ การพัฒนาจึงต้องประสานงานกันหลายด้าน ทั้งตัวบุคคล หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ

9. การสมดุลในการพัฒนา การพัฒนามีกิจกรรมต้องทำอยู่หลายด้านไม่ใช่มีเพียงกิจกรรมเดียว ทำให้การดำเนินการต้องเป็นไปพร้อมกันทุกด้าน ไม่ให้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะกิจกรรมมีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด จึงต้องคำนึงถึงความสมดุลในการพัฒนาด้วย

10. การศึกษาภาคชีวิต การพัฒนาชุมชนมีลักษณะที่ทำให้การศึกษาแก่ประชาชนในชุมชนทุกเพศทุกวัยอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิต การพัฒนาชุมชนจึงต้องมีลักษณะที่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องต่อปฏิริยาของชุมชน เป็นวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เป็นโครงการที่มีแผนงานมุ่งเน้นความคิดของชุมชนเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นกระบวนการทางสังคมที่คอยกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาชุมชนตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากความสนใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากการสังเกตปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งอธิบายไว้อย่างชัดเจนว่าสังคมและวัฒนธรรมของมนุษยชาติมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะการพัฒนาทำให้มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้น ดังนั้นกระบวนการพัฒนาจะต้องสอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกัน จึงต้องคำนึงถึงความสมดุลในการพัฒนาด้วย การพัฒนาชุมชนจึงต้องมีลักษณะที่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องต่อปฏิริยาของชุมชน เป็นวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายที่วางเอาไว้

หลักการพัฒนาชุมชน

นักวิชาการได้กล่าวถึง “หลักการพัฒนาชุมชน” ไว้อย่างกว้างขวาง ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกเพื่อนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

การพัฒนาชุมชน สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในกำหนดลักษณะของการพัฒนาชุมชน ได้ดังนี้

1. เป็นการดำเนินงานโดยและใช้ทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ ไม่พึ่งพาบุคคลหรือทรัพยากรนอกชุมชน
2. เป็นการร่วมมือกันระหว่างคนในชุมชนด้วยกัน คนในชุมชนกับหน่วยงานของรัฐหรือคนในชุมชนกับภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ
3. การเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมาย หรือทิศทางสามารถควบคุมได้
4. เกิดจากความตั้งใจและการกระทำของมนุษย์ตามแผนและโครงการที่กำหนดขึ้นไม่ใช่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
5. เป็นการพัฒนาคุณภาพของคนในชุมชน ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง บุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและชุมชนให้ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

6. เป็นกระบวนการในการศึกษา โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณภาพและความพร้อมในการพัฒนา

7. เป็นกระบวนการจัดองค์กรหรือกลุ่ม เพราะการพัฒนาชุมชนเป็นกรณีกำลังของคนในชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดศักยภาพของชุมชนและนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนได้

8. เป็นการนำกลวิธีหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้

9. มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย การพัฒนาชุมชนเป็นของชุมชน ดำเนินการโดยคนในชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน เป็นการให้สิทธิเสรีภาพ อิสรภาพ เสมอภาค ในชุมชนและเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเป็นผู้กำหนดวิธีการดำรงชีวิตของตนเองและชุมชนได้ด้วยตนเอง

การพัฒนาชุมชนเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในทางที่ดีขึ้นนั้น มีวิธีการที่สำคัญอยู่ 2 วิธี คือ การให้การศึกษาแก่ชุมชน และการจัดตั้งและพัฒนากลุ่มเพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองเพื่อประโยชน์ของกลุ่มเป็นสำคัญอันเป็นผลให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในชุมชน วิธีการทั้ง 2 คือ

1. การให้การศึกษาแก่ชุมชน การให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งของตนเองและสังคม ซึ่งอาจจะได้รับการถ่ายทอด การเรียนรู้ หรือได้จากประสบการณ์ การศึกษาจึงเป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองและสังคมให้เจริญก้าวหน้าได้

2. การจัดกลุ่มและพัฒนากลุ่ม กลุ่มกับงานพัฒนาชุมชนเป็นของคู่กัน หากไม่มีการรวมกลุ่มก็ไม่มีการพัฒนาชุมชนทั้งนี้เพราะกลุ่มช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความคิดของประชาชนด้วยการทำงานร่วมกันในการปรับปรุงการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้น

การพัฒนาต้องมีการวางแผนในการพัฒนาชุมชนมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนพัฒนาชุมชนต้องมีการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงของสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ ความต้องการและปัญหาของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ เป็นสำคัญ

2. การวางแผนพัฒนาชุมชนต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน ทั้งนี้ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของประชาชนก่อน

3. การวางแผนพัฒนาชุมชนในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของประชาชนนั้น ให้พิจารณาที่จำนวนของประชาชนในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการที่ต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองประกอบเป็นสำคัญ

4. การวางแผนพัฒนาชุมชนต้องคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ ข้อห้าม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ ด้วย

5. การวางแผนชุมชนต้องเริ่มจากสิ่งที่ประชาชนมีอยู่และสิ่งที่ประชาชนมีความรู้อยู่แล้ว

6. การวางแผนพัฒนาชุมชนต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนให้สอดคล้องกับความสนใจและความพึงพอใจของประชาชนในชุมชนเป็นสำคัญ

7. การวางแผนพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องมีโครงการย่อย ๆ รองรับหลาย ๆ โครงการเพื่อแปลงแผนที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไปสู่การปฏิบัติที่มีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

8. การวางแผนพัฒนาชุมชนที่มีคุณภาพจำเป็นต้องเสริมสร้างให้ประชาชนในชุมชนเกิดการเรียนรู้และความเชื่อมั่นในการพึ่งตนเองได้อย่างแท้จริง

9. การวางแผนพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องใช้การประสานสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับและทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างราบรื่น

10. การวางแผนพัฒนาชุมชนที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องชี้ให้เห็นแนวทางการประเมินผลได้ทุกระยะ ได้แก่ ระยะก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน และระยะหลังดำเนินงาน

การพัฒนาชุมชนนั้น มีแนวความคิดที่แตกต่างกันบ้างตามภูมิประเทศ โดยมีบางประเด็นที่มีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของชุมชน และปรัชญาของการพัฒนาชุมชน มีความเชื่อมั่นในพลังความสามารถของมนุษย์ การดำรงอยู่หรือการล่มสลายของชุมชน การพัฒนาชุมชนจะเจริญหรือเสื่อมถอยของชุมชน ขึ้นอยู่กับคนในชุมชนเป็นสำคัญ การพัฒนาชุมชนจึงต้องให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองและชุมชนให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิต หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมที่จะพัฒนาชุมชนของตนเอง ในระดับหนึ่ง

2. การมีส่วนร่วมของประชาชน ที่จะมาช่วยกันพัฒนาชุมชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติการ และร่วมรับผิดชอบ ในทุก ๆ เรื่องทุกขั้นตอน ทั้งร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมการประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น อาจจะกล่าวได้ว่าการพัฒนาชุมชนเป็นของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาชุมชน

3. การช่วยเหลือตนเองของคนในชุมชน จากความเชื่อในปรัชญาเรื่องศักยภาพและพลังความสามารถของชุมชนแล้ว การพัฒนาชุมชนจึงเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน และชุมชนให้สามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเองการขอความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชนต้องเป็นสิ่งที่เกินความสามารถของคนในชุมชนเท่านั้น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ ทั้งทางเศรษฐกิจ ศีลธรรมคุณธรรม และสุขภาพที่ดี

4. การใช้ทรัพยากรในชุมชน การพัฒนาชุมชนใดผลประโยชน์ย่อมเกิดขึ้นในชุมชน ดังนั้น นอกจากการพัฒนาด้วยการช่วยเหลือตนเองของคนในชุมชนแล้วต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และรวมถึงทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่มีอยู่ในชุมชน ที่ไม่หวังพึ่งพาจากภายนอกชุมชน เพราะชุมชนอื่น ๆ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรเพื่อนำไปพัฒนาชุมชนของตน

เช่นเดียวกัน ในเรื่องของการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาชุมชนนี้ส่วนหนึ่งก็ต้องเป็นหน้าที่ของรัฐบาล จะต้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ แต่รัฐจะให้ช่วยเหลือมักจะเป็นโครงการใหญ่ ๆ เท่านั้นที่จะต้องให้ทรัพยากรมากเป็นแผนและโครงการที่รัฐบาลดำเนินการ ผ่านหน่วยงานราชการ ไม่ใช่เป็นแผนและโครงการพัฒนาของประชาชนในชุมชน

5. การริเริ่มของประชาชนในชุมชน ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนเชื่อในสิทธิเสรีภาพของคน การพัฒนาชุมชนต้องเกิดจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน โดยประชาชนเป็นผู้ริเริ่มในการจัดทำโครงการ ไม่ใช่ถูกกำหนดโดยบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกชุมชน การดำเนินงานพัฒนาในขั้นตอนต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนในชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบ หน่วยงานอื่น ๆ ควรเป็นหน่วยงานที่คอยส่งเสริมสนับสนุนเท่านั้น แนวความคิดดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้โดยวิธีให้การศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน จนมีความรู้ความสามารถในระดับที่เรียกว่า คิดเป็น ทำเป็น จนมีความสามารถที่จะค้นพบปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง

6. ขีดความสามารถของชุมชนและรัฐบาล การพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นให้ดำเนินการโดยคนและทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญเพราะรัฐบาลมีขีดความสามารถจำกัดทั้งบุคลากร งบประมาณหรือทรัพยากร ระบบบริหารและดำเนินงานพัฒนา ส่วนประชาชนในชุมชนเองก็มีขีดจำกัดในเรื่องความพร้อมของคนและทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาไม่เพียงพอ ดังนั้นจะดำเนินงานพัฒนา ชุมชนในชุมชนใด ชุมชนหนึ่งจึงต้องคำนึงถึงขีดความสามารถในชุมชนและรัฐบาล กล่าวคือ ชุมชนที่มีความพร้อมมากก็พึ่งความสามารถของตนเองได้มาก ชุมชนที่มีความพร้อมน้อยก็พึ่งพาตนเองได้น้อย รัฐก็จะเข้าไปให้การสนับสนุนมากขึ้น ขีดความสามารถของชุมชนและรัฐนี้จะต้องเป็นสัดส่วนและสอดคล้องซึ่งกันและกัน

7. การร่วมมือกันระหว่างรัฐกับประชาชน การพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลกับประชาชนไม่ปล่อยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว เพราะรัฐบาลและประชาชนในชุมชนต่างมีความสามารถที่จำกัดไม่สามารถดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้ การร่วมมือระหว่างรัฐบาลและประชาชนนี้ต้องตั้งอยู่บนปรัชญาและแนวคิดของการพัฒนาชุมชน คือลงมือช่วยเหลือตนเอง การใช้ทรัพยากรในชุมชนการมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลอย่างเหมาะสม นอกจากการร่วมมือของรัฐกับประชาชนในชุมชนแล้วยังสามารถขอการสนับสนุนจากภาคเอกชนและชุมชนภายนอกที่พร้อมจะได้รับการสนับสนุนได้อีกทางหนึ่งด้วย

8. การพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ การพัฒนาชุมชนต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กันหลาย ๆ ด้านจะมุ่งพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนมีหลายกิจกรรมการดำเนินกิจกรรมต่างต้องสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อประหยัดแรงงาน งบประมาณ และเวลาที่ใช้การ

ดำเนินงานพัฒนาชุมชนจึงต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เป็นจำนวนมากต้อง
ใช้การประสานงานที่ดี จึงจะประสบความสำเร็จ

9. ความสมดุลในการพัฒนา การพัฒนาชุมชนมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการหลายด้านไม่ใช่มี
เพียงกิจกรรมเดียวต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กันทุกด้านไม่มุ่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพราะทุกกิจกรรมมี
ความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดจึงต้องคำนึงถึงความสมดุลในการพัฒนาด้วย เช่น ความสมดุลระหว่าง
การพัฒนาคนกับสิ่งแวดล้อม ความสมดุลระหว่างการพัฒนาร่างกายกับจิตใจของคน ความสมดุล
ระหว่างเพศและวัย เป็นต้น

10. การศึกษาภาคชีวิต การพัฒนาชุมชน มีลักษณะให้การศึกษาแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย
อย่างต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิต

การพัฒนาชุมชน เป็นกระบวนการในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตกลุ่มบุคคลเป้าหมาย มุ่งให้เกิด
ความเสมอภาคและกระจายอย่างเป็นธรรม ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิดช่องว่างระหว่างคน
รวยกับคนจนน้อยที่สุด ทั้งนี้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สามารถที่จะกำหนดทิศทางการ
เปลี่ยนแปลง มีโครงสร้างและระบบที่เหมาะสมตลอดจนควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงไปอย่าง
เหมาะสมซึ่งรวมเอาความมานะพยายามของประชาชนกับฝ่ายรัฐบาลเข้าด้วยกันในการส่งเสริม
สภาพของชุมชนในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เพื่อให้ชุมชนเหล่านั้นได้มีบทบาทเข้ามาร่วมใน
ชีวิตอันหนึ่งอันเดียวกันของประเทศชาติ และเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนสนับสนุนความเจริญของ
ประเทศชาติกระบวนการนี้มีสาระสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ความร่วมมือของประชาชนด้วยศรัทธา ที่จะส่งเสริมระดับความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น โดย
อาศัยความริเริ่มของตนเองเป็นสำคัญ

2. การกำหนดให้มีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคและวิธีการ เพื่อให้
ความคิดริเริ่มการช่วยตนเองและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า “หลักการและวิธีการพัฒนาชุมชน” นั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญา
แนวความคิด และหลักการที่ปรารถนาให้มีการเปลี่ยนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ด้วยพลังของ
ชุมชน การพัฒนาชุมชนเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ อยู่ในตัวเอง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงาน
พัฒนาชุมชน ก็ยังต้องอาศัยหลักการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของงานพัฒนาชุมชนต่อไป การ
พัฒนาชุมชนจะต้องพัฒนาควบคู่กันไป ทั้งการพัฒนาคนและการพัฒนาสิ่งแวดล้อม เป็นการส่งเสริม
สภาพของชุมชนในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เพื่อให้ชุมชนเหล่านั้นได้มีบทบาทเข้ามาร่วมใน
ชีวิตอันหนึ่งอันเดียวกันของประเทศชาติ

โดยส่งเสริมระดับความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้นโดยอาศัยความริเริ่มของตนเองเป็นสำคัญ ซึ่ง
เป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตกลุ่มบุคคลเป้าหมายในการพัฒนาก็คือการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตการ
เป็นอยู่ให้ดีขึ้นตามลำดับ ซึ่งอาจจะได้รับจากการถ่ายทอดการเรียนรู้ หรือได้จากประสบการณ์

การศึกษาจึงเป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองและสังคมให้เจริญก้าวหน้าเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและชุมชนให้ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ การพัฒนาชุมชนจะเจริญหรือเสื่อมถอยของชุมชนนั้น ขึ้นอยู่กับคนในชุมชนเป็นสำคัญ การพัฒนาชุมชนจึงต้องให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือ การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองและชุมชนให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตโดยประชาชนเป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลกับประชาชนการใช้ทรัพยากรในชุมชนการมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลอย่างเหมาะสม

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชน

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชน คือแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนที่จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ตระหนักรู้ เกิดศรัทธาและเห็นคุณค่าของประชาชนเป็นอันดับแรกในการที่จะดำเนินงานในการพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการนำไปใช้ นำไปปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาที่มีคุณภาพ และทำให้คนในชุมชนมีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีนักวิชาการได้สรุปปรัชญาของการพัฒนาชุมชนไว้ 7 ข้อ ดังนี้

1. คนเป็นผู้ศักดิ์สิทธิ์ และมีคุณค่าสูงสุด การทำกิจกรรมใด ๆ ในชุมชนจึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้คนซึ่งเป็นประชาชน และเป็นสมาชิกในชุมชนนั้น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการจัดกิจกรรม และพึงระลึกไว้เสมอว่าต้องใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือ (means) ในการพัฒนาคน มิใช่มุ่งเน้นผลงาน หรือผลของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนแต่อย่างใด

2. คนเป็นผู้ที่พัฒนาได้ เนื่องจากคนเป็นผู้ที่มีพลังอยู่ในตนเอง ซึ่งประกอบด้วยพลังความคิด พลังการทำงาน และพลังการจัดแจง ฉะนั้นจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนซึ่งเป็นสมาชิกของชุมชนได้ใช้พลังความคิด พลังการทำงาน และพลังการจัดแจงที่มีอยู่ ลงมือทำกิจกรรมด้วยตนเองจนเกิดการเรียนรู้ (learning by doing) เกิดความมั่นใจในตนเองว่าเป็นผู้มีความสามารถไม่จำเป็นต้องรอคอยความหวัง และความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา

3. ให้ความสำคัญกับพลังการรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชน เนื่องจากการรวมกลุ่มประชาชนในชุมชน นอกจากจะช่วยให้เกิดการพัฒนาค้นได้ในทางอ้อมแล้ว พลังของกลุ่มคนยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในระบอบประชาธิปไตย และช่วยให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและทำงานในชุมชนให้ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย

4. ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคของประชาชนทุกคน ดังนั้น สมาชิกของชุมชนทุกคนย่อมมีสิทธิ เสรีภาพที่เท่าเทียมภายใต้กฎระเบียบ และข้อบังคับเดียวกันของชุมชน และมีเสรีภาพในการคิด การพูด และการกระทำ ซึ่งไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และผิดกฎระเบียบ และข้อบังคับของชุมชนนั้น ๆ

5. ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในชุมชน ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันขอประชาชนในชุมชนจะช่วยดึงพลังความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของประชาชนทุกคนมาใช้

ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และต่อชุมชนได้ สำหรับการเรียนรู้ในชุมชนเน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นการถอดบทเรียน จากการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำข้อดีไปใช้ในการทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป และนำข้อด้อยไปปรับปรุงแก้ไขในการทำกิจกรรมอื่นๆ ต่อไปเช่นกัน

6. ให้ความสำคัญกับหลักประชาธิปไตย โดยเน้นเรื่องสิทธิ และเสรีภาพที่เท่าเทียมกันมีความเป็นอิสระในการดำรงชีวิต ที่ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น และไม่ผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของชุมชน และที่สำคัญ คือ สมาชิกทุกคนในชุมชนมี 1 เสียง เท่าเทียมกันในการลงมติ

7. ให้ความสำคัญกับหลักความสมดุลของการพัฒนา กล่าวคือ ต้องให้ความสำคัญ และทำการพัฒนาคนก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงทำการพัฒนาด้านวัตถุ พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่า ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนที่ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวเอาไว้ นั้น จะตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความศรัทธาในศักยภาพ หรือพลังความสามารถของคนเป็นอย่างมาก และให้ความเห็นว่าคนแต่ละคนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้ถ้ามีโอกาส ดังนั้นการพัฒนาชุมชนจึงต้องพัฒนาคน ซึ่งจะต้องให้บุคคลได้รับความยุติธรรม มีอิสรภาพ เสรีภาพ และความเสมอภาคในการดำรงชีวิตในสังคม มุ่งขจัดความขัดแย้งและความเหลื่อมล้ำต่ำสูงที่เห็นได้ชัดเจนในหมู่มวลชนนั้น การใช้กำลังบังคับเป็นอุปสรรคที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา แต่การใช้วิธีการให้การศึกษาและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นจะช่วยดึงพลังซ่อนเร้นในตัวคนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและการพัฒนาจะมีประสิทธิภาพได้ก็จะต้องยึดหลักการรวมกลุ่ม และการทำงานกับกลุ่มเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความเป็นมาและการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการบริหารงานในระดับตำบล และหมู่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองท้องถิ่น แต่เริ่มเป็นรูปเป็นร่างเมื่อได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 มีการจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้น เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” แต่ประสบปัญหาในการบริหารหลายประการ จึงถูกยกเลิกโดยคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ มท 275/2509 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2509 แล้วจัดระเบียบการบริหารงานในตำบลใหม่ ต่อมาคณะปฏิบัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 จัดระเบียบการบริหารตำบลใหม่ให้เหลือเพียงรูปแบบเดียวเรียกว่า “สภาตำบล” บทบาทของสภาตำบลมีเพื่อมากขึ้น เมื่อรัฐบาลต้องการให้สภาตำบลเป็นผู้นำประชาชน ในการพัฒนาตำบลและชนบท โดยมีเสียงเรียกร้องให้ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของสภาตำบลให้มีอำนาจหน้าที่มากขึ้นและสามารถสนองตอบ

ต่อการปกครองตนเองของประชาชนได้ดียิ่งขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้มีการผลักดันให้มีการตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ขึ้น

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 ส่งผลให้สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 15,000 บาท ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นราชการบริหารงานส่วนท้องถิ่น

2. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้าง ดังนี้

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วยสมาชิกสภาที่มาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิก 6 คน ถ้ามี 2 หมู่บ้านให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน และให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกคนใดคนหนึ่งเป็นประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกด้วยกันเองหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

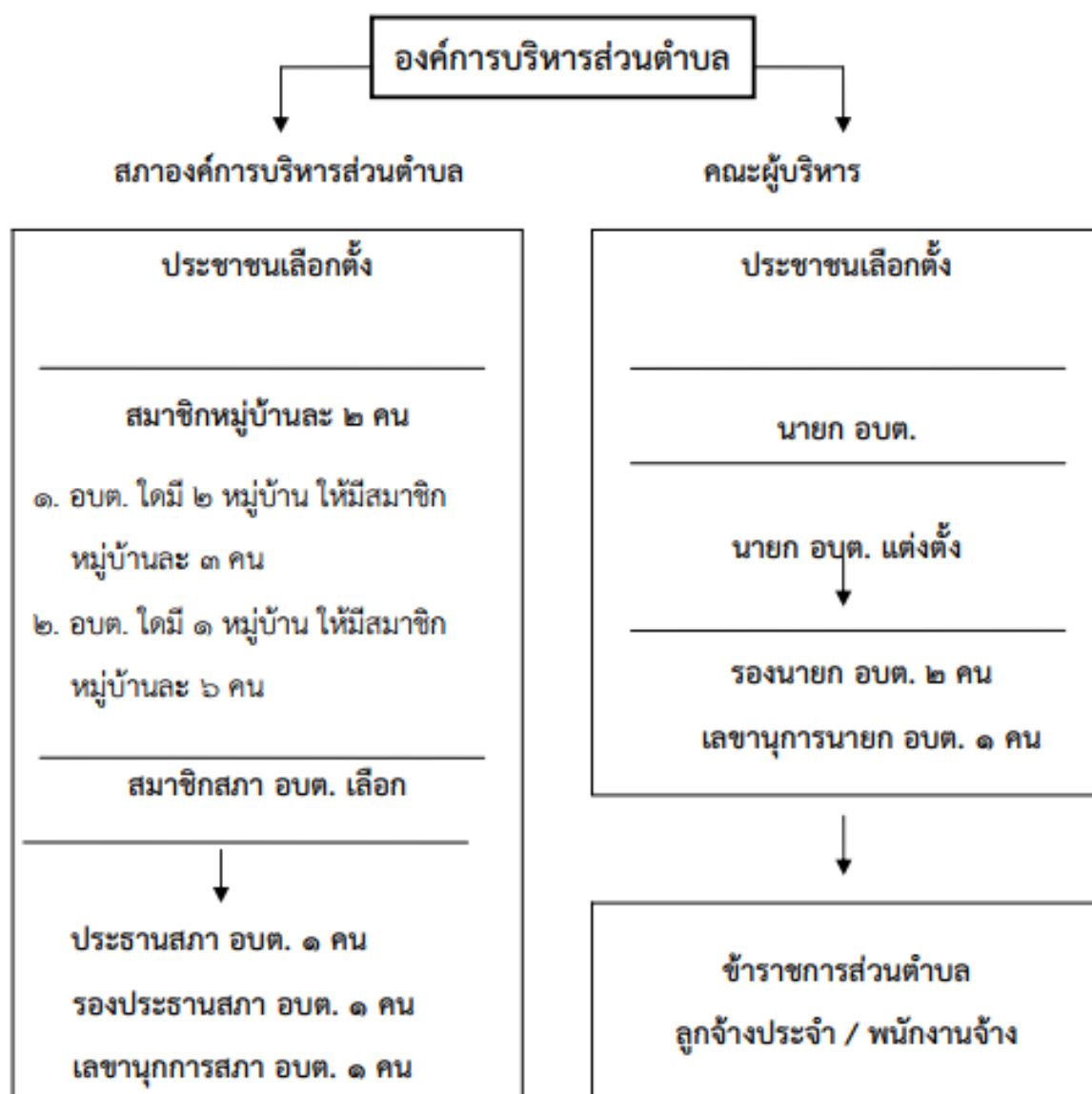
1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในทางบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

2.2 คณะผู้บริหาร ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีก 1 คน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบต่อการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3. รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546)



ภาพที่ 4 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

3. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66) การกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง อีกทั้งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67) ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 68) ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

11. กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

12. การท่องเที่ยว

13. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทบวงกรมหรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวงทบวงกรมหรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา 70)

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้แต่ไม่ให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 71)

ในส่วนของการบริหารงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็นสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนต่าง ๆ ที่้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งตามรัฐธรรมนูญ ฉบับพ.ศ. 2550 ให้เปลี่ยนพนักงานส่วนตำบลเป็นข้าราชการส่วนตำบลทั้งหมด

นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอให้ข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวได้ โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็นและในกรณีที่เป็นการข้าราชการ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

นอกจากนั้น้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การ

บริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้น เป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน (มาตรา 73)

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

จากผลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งรัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16) ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
 3. การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ
 4. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
 5. การสาธารณูปการ
 6. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
 7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
 8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 9. การจัดการศึกษา
 10. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ
- ผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
- ท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 14. การส่งเสริมกีฬา
 15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

19. การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

4. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 การกำกับดูแลโดยนายอำเภอ

การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องยึดกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการเป็นหลักเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมีการกำกับดูแลจากทางราชการซึ่งการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลนี้ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยการกำหนดให้นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ (มาตรา 90) และในการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอนั้นนายอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มาชี้แจงหรือสอบสวนตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบก็ได้

อีกทั้งนายอำเภอสามารถรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ หากเห็นว่าการดำเนินการนี้เป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม

นอกจากนี้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลในการสอบสวนและวินิจฉัยเกี่ยวกับการสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและให้ความเห็นชอบข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งเป็นผู้อนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

4.2 การกำกับดูแลโดยผู้ว่าราชการจังหวัด

สำหรับการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายอำเภอได้รายงานเสนอความเห็นมาโดยผู้ว่าราชการจังหวัดต้องแสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วยและเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ภายใน 45 วัน

นอกจากนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ้นจากตำแหน่งตามคำแนะนำของนายอำเภอได้ หากสอบสวนแล้วปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีพฤติกรรมกระทำความผิดฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชนหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่จริง

ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการสอบสวนและวินิจฉัยเกี่ยวกับการสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่นายอำเภอไม่อนุมัติ แต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติยืนยันร่างข้อบัญญัตินั้น รวมทั้งเป็นผู้อนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดไปปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว

5. ปัญหาและแนวโน้มขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อจัดทำบริการสาธารณะให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังมีปัญหาอยู่ที่สำคัญ คือ การมีขนาดเล็กทั้งในแง่ของรายได้และบุคลากรน้อยรวมถึงปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

หลังจากที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้สภาตำบลได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนมากเพราะเกณฑ์

การยกฐานะนั้นต่ำมาก โดยสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมา ติดต่อกัน 3 ปีเฉลี่ยปีละ 150,000 บาท ก็สามารถยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ จึงทำให้ขณะนี้ มีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลถึง 6,500 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2550) ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีศักยภาพที่ต่ำในการพึ่งตนเอง ด้านการคลัง

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีรายได้น้อยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถจัดทำบริการสาธารณะได้ดีจะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่อาจสนองตอบต่อการ แก้ไขปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ และส่งผล ต่อเนื่องไปถึงศรัทธาของประชาชนที่มีต่อการดำรงอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แม้ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จะได้กำหนดอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้มาก แต่ด้วยปัญหาด้านการพึ่งตนเองด้านการคลังทำให้องค์การ บริหารส่วนตำบลไม่อาจดำเนินกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ได้

นอกจากองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีปัญหาเรื่องของรายได้แล้วยังประสบปัญหา ทางด้านบุคลากร คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมายและความรู้ด้านการบริหารจัดการองค์การทำให้การปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาคือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายและ ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนนอกจากนี้ในส่วนของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาคือ ไม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดความรู้ความสามารถทางด้านการ ปฏิบัติงาน คนที่มีความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่ก็ไม่ต้องการเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วน ตำบล เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ทัดเทียมกับส่วน ภูมิภาคส่วนกลางและบริษัทเอกชนทั่วไป ไม่สามารถดึงคนที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานได้ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดพนักงานที่มีความรู้และความสามารถและพนักงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางส่วนมีทัศนคติที่ไม่ตรงกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้การทำงานไม่สอดคล้องกันหรือไม่สามารถประสานงานกันได้ดี

ในด้านของปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประชาชน ทั่วไปยังไม่เข้าใจโครงสร้างอำนาจหน้าที่และบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลถึงการเข้าไป มีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบติดตามการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้การที่ ประชาชนไม่เข้าใจถึงบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้เกิดความคาดหวังที่ไม่ ถูกต้องว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีหน้าที่เช่นเดียวกับส่วนราชการ จึงมีข้อเรียกร้องให้

องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่าง ๆ เช่นเดียวกันกับส่วนราชการ โดยไม่เข้าใจว่าข้อเรียกร้องนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่และศักยภาพด้านการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อข้อเรียกร้องจำนวนมากของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับการตอบสนอง นำมาซึ่งการเสื่อมศรัทธาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

5.2 แนวโน้มขององค์การบริหารส่วนตำบล

การที่ประเทศได้มีความพยายามจะปฏิรูปการเมืองมีการกำหนดให้เรื่องการกระจายอำนาจเป็นเรื่องสำคัญในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 จึงทำให้การปกครองท้องถิ่นของไทย เป็นเรื่องได้รับความสนใจและกลายเป็นเรื่องสำคัญประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุด ดังนั้นจึงได้รับการจับตามองจากหลายฝ่ายทำให้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ และนำมาซึ่งความพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่าด้วยความพยายามที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้เห็นทิศทางขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. แนวโน้มฝ่ายบริหารมีความเข้มแข็งขึ้นหลังจากที่รัฐสภาได้ผ่านพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 นอกจากจะทำให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนแล้ว ยังกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ ให้สามารถอภิปรายการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แต่จะลงมติไม่ไว้วางใจหรือลงมติถอดถอนออกจากตำแหน่งไม่ได้ นอกจากนี้การลงมติไม่รับหลักการหรือไม่เห็นชอบในร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ส่งผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง แต่กฎหมายได้สร้างกลไกขึ้นมาประนีประนอมความสัมพันธ์นี้ ฉะนั้นผลของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 จะทำให้ฝ่ายบริหารหรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งขึ้นพึงพาสีงสนับสนุนจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้อยลง

2. การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรงของประชาชน

นอกจากจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งขึ้นแล้วยังส่งผลดีต่อประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะการเลือกตั้งผู้บริหารโดยตรงคนเดียว ทำให้มีผู้สนใจที่จะอาสาเข้ามาทำงานหรือมาสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นและไม่จำเป็นต้องดูแลลูกทีมคนอื่น ๆ ก็สามารถเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ประชาชนจะมีตัวเลือกและมีทางเลือกในนโยบายเพิ่มมากขึ้นและเกิดความรับผิดชอบที่แน่นอน เมื่อการบริหารงานเกิดความผิดพลาด ประชาชนก็จะเข้าใจทันทีว่าเกิดจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดให้คุณสมบัติของผู้สมัครนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ผู้สมัครนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากเดิมที่ไม่มี การกำหนด ทำให้ในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นและมีความ เป็นไปได้ว่าในอนาคตอาจจะมีการแก้ไขกฎหมายให้ผู้สมัครต้องมีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลายเพิ่ม

นอกจากนี้มีความเป็นไปได้ที่หลาย ๆ ส่วนที่เกี่ยวข้องจะเข้ามาสนับสนุน องค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการให้ความรู้ มีองค์กรที่เข้าไปจัดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารท้องถิ่น โดยเฉพาะเน้นการให้ความรู้ด้านวิสัยทัศน์การบริหารจัดการองค์การการริเริ่มสร้างสรรค์หรืออาจมีการ จัดหลักสูตรฝึกอบรมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ มีหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การคลังหรือเจ้าหน้าที่โยธาโดยเฉพาะ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรท้องถิ่นทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำมี ความเป็นมืออาชีพเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4. แนวโน้มที่จำนวนขององค์การบริหารส่วนตำบลจะลดลงเพราะใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีบทบัญญัติที่แสดงให้เห็นเจตนารมณ์ของผู้ตรากฎหมายว่าต้องการลดจำนวนขององค์การบริหารส่วนตำบลลง โดยได้ กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินการประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรไม่ถึง 2,000 คน รวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีเขตติดต่อกันแต่ ต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

กฎหมายยังกำหนดให้อาจจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นเทศบาล บทบัญญัติตามกฎหมายดังกล่าวนี้น่าจะมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ขนาดเล็กเกินไป ซึ่งปรากฏการณ์ในการลดจำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ได้เกิดขึ้นทั่วโลก ไม่เฉพาะประเทศไทยเพราะเมื่อยุบรวมกันแล้วทำให้มีรายได้และบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ สามารถจัดทำบริการสาธารณะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ฉะนั้น ในอนาคตจำนวนขององค์การ บริหารส่วนตำบลจึงมีแนวโน้มที่จะลดจำนวนลงและจะมีประสิทธิภาพในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น ดังที่ปรากฏในปัจจุบันจากองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ. 2547 จำนวน 6,744 แห่ง ในปี พ.ศ. 2550 เหลืออยู่เพียง 6,500 แห่ง มีทั้งถูกยุบและยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลหรือเทศบาลเมืองและมี แนวโน้มยกฐานะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้การที่มีกฎหมายกำหนดให้ส่วนราชการต้องถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ งบประมาณและบุคลากรไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง ดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนเพิ่มมากขึ้น ประชาชนก็จะเข้า

มามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในมิติของการเข้ามาติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องที่เป็นบริการสาธารณะที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง

5. แนวโน้มที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการกิจหน้าที่เพิ่มมากขึ้นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนากองการปกครองท้องถิ่นของไทยได้ดำเนินการในหลายทางทางหนึ่ง คือ การเร่งถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการพัฒนากองการปกครองท้องถิ่น โดยที่กำหนดว่าภารกิจหน้าที่ใดบ้างที่จะถ่ายโอนไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงจะถ่ายโอนไปเมื่อใด หมายความว่าองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีภารกิจหน้าที่และงบประมาณเพิ่มมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้มากขึ้น ซึ่งจะนำมาสู่ความศรัทธาและการเข้าใจถึงความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้นด้วย

6. การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อหลายเรื่องไปกระทบความเป็นอยู่ของประชาชนความต้องการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชนอาจเริ่มด้วยการทักท้วงติเตียนการทำงาน ก็คือ การตรวจสอบการทำงานอย่างหนึ่ง และเมื่อไม่เป็นผลจะเป็นบทเรียนให้ประชาชนทราบว่าผู้บริหารคนนี้หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชุดนี้ไม่ตอบสนองข้อเรียกร้องของประชาชน อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการเลือกตั้งครั้งต่อไปด้วย สภาพการณ์หลายอย่างที่กำลังมาข้างหน้า จำส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนมีความใกล้ชิดกันมากขึ้นและจะพัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน นอกจากการตรวจสอบแล้วจะมีการพัฒนาต่อไปเป็น การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการเสนอแนะการทำงานการลงมติถอดถอน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Joana Costa et al (2021) ทำวิจัยเรื่องนวัตกรรมแบบเปิดและชุมชนผู้ใช้ในฐานะผู้ส่งเสริมระบบนิเวศนวัตกรรมที่ยั่งยืน พบว่า ควรมีเปลี่ยนจากนวัตกรรมที่เน้นองค์กรเป็นศูนย์กลางไปสู่การทำงานร่วมกันบนระบบนิเวศนวัตกรรมที่ควรเปิดให้บุคคลและสถาบันต่างๆ เข้าถึงหรือมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์อัจฉริยะที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ องค์กรควรวางแผนและดำเนินการตามนโยบายที่เน้นเสริมสร้างระบบนิเวศ การจ้างงาน สร้างความยืดหยุ่นของสังคม และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน

ผู้วิจัยได้นำสาระความรู้จากงานวิจัยนี้ ในส่วนของระบบนิเวศนวัตกรรม และจุดเน้นของการพัฒนาที่ควรดำเนินการไปพร้อมกันทั้งในมิติของการมีงานทำของคนในชุมชน การสร้างความยืดหยุ่นของสังคม และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม มาใช้กำหนดองค์ประกอบในการพัฒนาบทบาทของภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในชุมชนของอบต.ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Janaina Aparecida Alves Scaliza et al (2022) ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร นวัตกรรมแบบเปิด ระบบนิเวศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของบริษัท พบว่าวัฒนธรรมองค์กรอิทธิพลมากที่สุดในการปรับใช้กับนวัตกรรมแบบเปิดทั้งขาเข้าและขาออก และระบบนิเวศนวัตกรรม และยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนำแนวทางการจัดการความรู้มาใช้กับองค์กร เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างความยืดหยุ่น

ผู้วิจัยได้นำสาระความรู้จากงานวิจัยนี้ ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร และระบบนิเวศนวัตกรรม มาใช้กำหนดองค์ประกอบในการพัฒนาบทบาทของภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในชุมชนของอบต.ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปวีณา บุนนาค และคณะ (2562) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมท้องถิ่นในเขตภูมิภาคตะวันตก พบว่า โครงการนวัตกรรมท้องถิ่นมีลักษณะเป็นโครงการริเริ่มใหม่มากที่สุดโดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ/คิดริเริ่มโครงการโดยปัจจัยสำคัญที่สุดในการเกิดนวัตกรรมท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคือผู้นำ/ผู้บริหารองค์กร สาเหตุที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีนวัตกรรมท้องถิ่น พบว่า สาเหตุคือขาดผู้ริเริ่ม/คิดค้น/กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมท้องถิ่นความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้แก่ ผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำสูง ทีมงานมีคุณภาพและมีอุดมการณ์เดียวกัน การมีส่วนร่วมของประชาชน การทำงานแบบเครือข่าย กระบวนการทำงานเชิงรุก และการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยได้นำสาระความรู้จากงานวิจัยนี้ มาวิเคราะห์เพื่อรับทราบปัญหาจากการสร้างนวัตกรรมในชุมชน และนำแนวปฏิบัติที่ในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และการสร้างเครือข่าย มาใช้กำหนดองค์ประกอบการพัฒนาบทบาทของภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในชุมชนของอบต.ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลธิกร (2562) ทำวิจัยเรื่องส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นวัตกรรมสังคมที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนโดยเทศบาลตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารองค์กรมีบทบาทในการสนับสนุนด้านงบประมาณ สนับสนุนด้านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนด้านวิชาการและข้อมูลต่าง สนับสนุนด้านการสร้างและขยายเครือข่ายของนวัตกรรมสังคม และสนับสนุนด้านการย่องย่อง/ให้รางวัล โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และมี

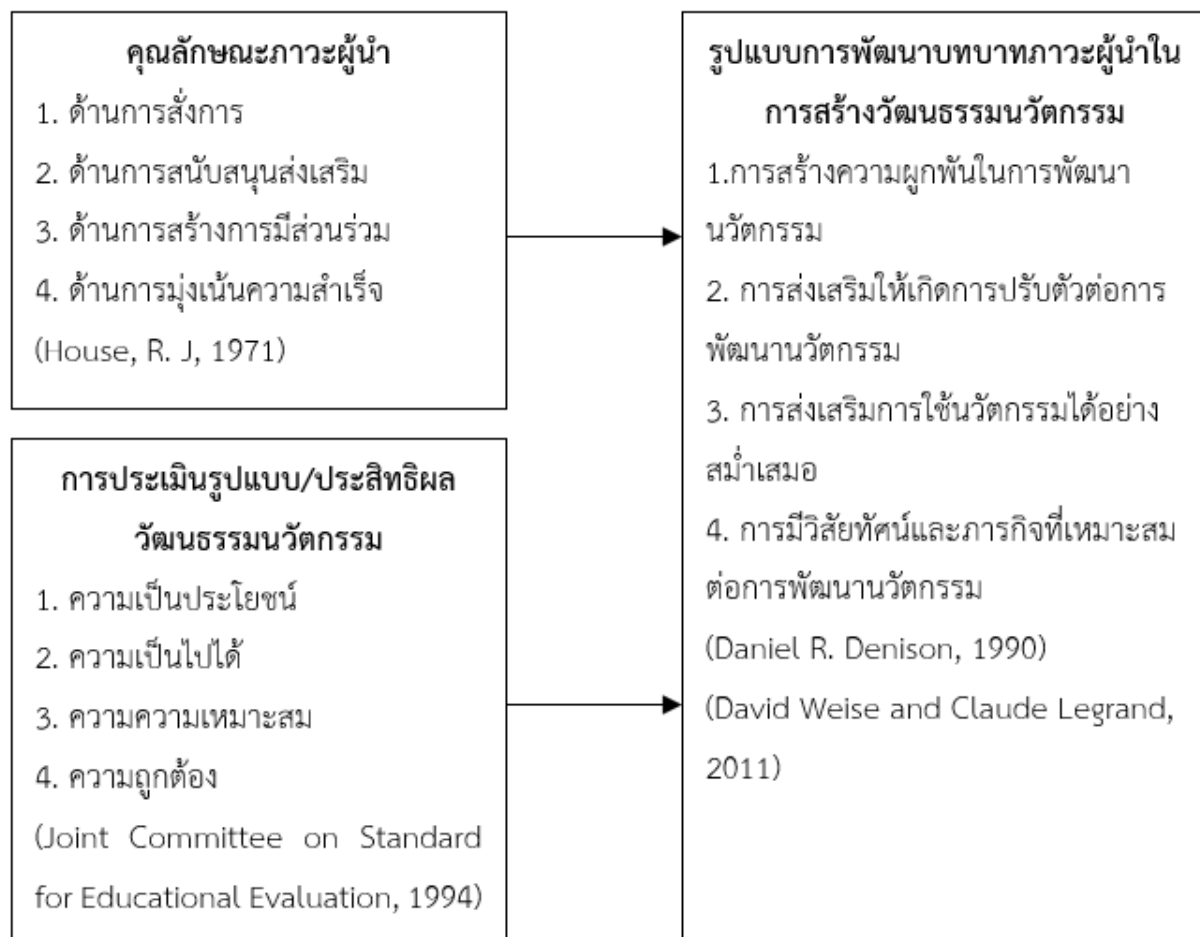
ภารกิจโดยตรงในการตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาภายในพื้นที่ ควรมีบทบาทอย่างจริงจังในการส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรมสังคม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้ในทุกๆ มิติให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

ผู้วิจัยได้นำสาระความรู้จากงานวิจัยนี้ มาวิเคราะห์เพื่อรับทราบบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนนวัตกรรมสังคมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำแนวปฏิบัติที่ในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และการสร้างเครือข่าย มาใช้กำหนดองค์ประกอบการพัฒนามาบทบาทของภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในชุมชนของอบต.ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวม ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารใฝ่เรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรม

ผู้วิจัยได้นำสาระความรู้จากงานวิจัยนี้ ในส่วนของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ควรมุ่งสร้างให้มีความเข้มแข็งในตัวผู้นำ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งสาระความรู้สามารถนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบการพัฒนามาบทบาทของภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในชุมชนของอบต.ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย