

ประสิทธิภาพในการบริหารชุมชนของผู้นำที่ประชาชนคาดหวัง*

EFFICIENCY IN COMMUNITY ADMINISTRATION OF THE LEADERS THAT THE PEOPLE EXPECT

พระครูปราการศีรวิรักษ์ สจจวโร (ฉุยฉาย)

Phrakruprakankirirak Sajjawaro (Chui Chai)

วัดด่านสิงขร

Wat DanSingkhon

Corresponding Author E-mail: phrakruprakankirirak@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งเน้นการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานชุมชนของผู้นำที่ประชาชนให้ความคาดหวัง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่ประชาชนคาดหวังจำเป็นต้องมีความเสียสละ มีภาวะผู้นำ สามารถนำหลักของการบริหารมาใช้ให้ถูกที่ ถูกคนและถูกเวลา และต้องมองการณ์ไกลคือ การมีวิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจน สามารถประยุกต์หลักหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เข้ามาบูรณาการด้วยคือ “สัจจะ” คือ พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น การที่ประสิทธิภาพของการบริหารงานชุมชนจะเกิดขึ้นได้ มิใช่เพียงอาศัยผู้นำเท่านั้น แต่ต้องอาศัยทั้งฝ่ายรัฐ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ด้วย จึงจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนได้ และมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1. การแก้ปัญหาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวที่กระตุ้นเศรษฐกิจน้อยลง หรือ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ทำให้ประชาชนมีความหวังจากผู้นำ 2.การเมือง การอยู่ด้วยกันอย่างสันติ สังคม การศึกษาที่ต้องพัฒนา การลดความขัดแย้ง ไม่เอาัดเอาเปรียบ มีความปลอดภัย สัมมาชีพ เลี้ยงชีพและสมานฉันท์ได้ 3.สถาบัน ทั้ง 3 อยู่เป็นที่พึ่งของประชาชนได้ 4.การพัฒนาชุมชนตามที่ควรจะเป็นเช่น คมนาคม, ประปา, ไฟฟ้า เป็นต้น ลดความเหลื่อมล้ำ และ 5.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมีคุณธรรม

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การบริหารชุมชน; ความคาดหวังของประชาชน

Abstract

This academic article focuses on the study of the leadership's effectiveness in community management as expected by the public.

The study found that Leaders that people expect must sacrifice, have leadership, and be able to apply the principles of management to the right place. right person and right time and must be farsighted vision clear policy be able to apply Buddhist principles related Also integrated is "truth", that is, how to say, do that, the efficiency of community administration can occur. Not just relying on leaders but must rely on both the government and the public to participate in the development of various efficiency So it will benefit the community. And effective consists of 1. Solving economic problems. Tourism that stimulates the economy less or other factors 2. Politics, peaceful coexistence, society, education that must be developed. reducing conflict do not take advantage There is safety, livelihood, livelihood and reconciliation. 3. All 3 institutions can be depended on by the people. 4. Community development as it should be Transportation, water supply, electricity, etc. Reduce inequality. and 5. Personal factors It consists of leadership, vision and integrity.

Keywords: Efficiency; community administration; Public Expectations

บทนำ

ความรู้ที่ว่า “ด้วยรัฐประศาสนศาสตร์” ได้กล่าวถึง การบริหารงานด้านการบริหารรัฐกิจ การบริหารและการจัดการภาครัฐ ซึ่งวัตถุประสงค์ของบทความวิชาการนี้ เพื่อเป็นการแสดงประสิทธิภาพของผู้นำในการงานชุมชน และความคาดหวังของประชาชนที่ได้คาดหวังในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น หรือ บ้านเกิดของตนเอง หรือ สถานที่ ใดก็ตามอาศัย เป็นต้น ผู้เขียนมีความสนใจในเรื่องการบริหารงานของผู้นำโดยนำหลักของ “ประสิทธิภาพ”, “ความคาดหวังของประชาชน”, และอาจจะกล่าวถึงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อบูรณาการในการบริหารชุมชน หรือ ในทุกเรื่องก็ว่าได้ ฉะนั้น การทำงานที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในทางที่ดี เจริญก้าวหน้าไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อประชาชน หรือ พื้นที่ๆ นั้นๆ แต่จะอาศัยเพียงผู้นำอย่างเดียวมันคงจะเป็นการเข็นครกขึ้นภูเขา จำเป็นต้องอาศัยหลาย ๆ ฝ่าย มีหน่วยเหนือ คือ ผู้บังคับบัญชา สูงที่สุดคือ ทางรัฐบาลที่ให้การสนับสนุนใน

การพัฒนาชุมชน และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ประชาชนที่อยู่ในการปกครองของผู้นำนั้น ๆ ต้องพยายามทำความเข้าใจในส่วนของวิสัยทัศน์ นโยบาย และพันธกิจ ที่ประชาชนจำเป็นต้องช่วยในการดำเนินการก็จะสามารถแก้ปัญหาในชุมชน และพัฒนาสังคมในหลาย ๆ ด้านตามที่คุณเขียนจะได้ขยายความต่อไป ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่ดีการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือใหญ่นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยหลักการในการปฏิบัติที่สำคัญความเป็นผู้มีเหตุผลการเดินสายกลาง การตรงต่อเวลาการมีวิธีทำงานมีจิตใจสูงให้ระมัดระวังความหลงระเหิดหรือจะเป็นอุปสรรคอันหนึ่งที่ทำให้เสียความยิ่งใหญ่ ความซื่อตรงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้สร้างความยิ่งใหญ่ได้การสร้างความคิดดีและทำคุณประโยชน์ให้เป็นมรดกตกทอดแก่คนรุ่นหลัง “ผู้ยิ่งใหญ่เป็นผู้ที่นิ่งอยู่ในใจคนไม่ใช่ นั่งอยู่บนหัวคน” (หลวงวิจิตรวาทการ, 2532) โดยเฉพาะเรื่องการบริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ คือ สามารถนำผู้อื่นได้อย่างน่า “เชื่อถือ” มีความสามารถในการบริหาร การปฏิบัติเป็นที่ “เชื่อถือ” มีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่ “เชื่อใจ” และมีอิทธิพลทางใจเหลือผู้อื่นทำให้เกิดความ “เชื่อมั่น” ส่วนในหลักการ หลักวิชาการ แนวคิดของนักวิชาการที่คุณเขียนได้นำมาประกอบการเรียนจะเป็นอย่างไรต้องติดตามข้างล่างต่อไป

ผู้นำที่ดีในการบริหารงานชุมชน

ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีอยู่ 11 ด้าน คือ

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับสมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และ ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรงหันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหาสร้างความความเข้าใจกัน
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันมีความจริงใจต่อกันสามารถพูดกันอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานพร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา
5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงานพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้

ความสามารถให้แก่งานรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุม ปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารความคิดเห็น (WoodCock, 1989)

ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจึงมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่บุคคลเสียก่อน (Vroom & Deci, 1997)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จำเป็นต้องมีคุณภาพสูงและประหยัดทรัพยากร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจำเป็นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) จะต้องเหมาะสมกับงาน (Peterson & Plowman, 1989)

ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคลทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าปฏิบัติของบุคคลจะสูงได้ (Steers, n.d. อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550)

ประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก
2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจ หน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและ บุคคลองค์กร (สมเกียรติ แก้วหอม, 2555)

ปัจจัย 7 ประการ ที่มี อิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดเป็นภารกิจ
 2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
 3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมาย
 4. แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
 5. บุคลากร (Staff)
 6. ความสามารถ (Skill)
 7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value) (สมยศ นาวิการ 2549)
- การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้
1. ปรัชญาและอุดมการณ์
 2. บุคลิกภาพ
 3. ความต้องการ
 4. ค่านิยม
 5. การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
 6. ความสามารถในการสำรวจตนเอง
 7. ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
 8. การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (จิตติมา อัครนิติพงศ์, 2556)

จากทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) คือความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และจำเป็นที่สุดสำหรับชีวิตร่างกายของมนุษย์ได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อากาศ น้ำ ต้มอาหารเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การตอบสนองความต้องการขั้นนี้ของมนุษย์ส่วนมากใช้เงินเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานเพื่อนำเงินไปแสวงหาสิ่งที่จำเป็นต่าง ๆ เหล่านี้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs)

3. ความต้องการด้านสังคม (Social of belonging needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ให้สังคมยอมรับเข้าตำราโบราณว่า “เสียหายไม่ว่า เสียหน้าไม่ได้”

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs)

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จชีวิตตามความนึกคิด (Self – actualization) (Maslow, 1970)

สรุปว่า ประสิทธิภาพของการทำงานการบริหารงานชุมชน ต้องมีภาวะผู้นำและสามารถนำองค์กรที่ตนได้รับมอบหมายไปด้วยความเรียบร้อยตามอำนาจหน้าที่ ๆ ตนได้รับมอบหมาย โดยสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักคิดที่เป็นระบบ กลั่นกรองจากวิสัยทัศน์ นำไปสู่นโยบายและพันธกิจ และสามารถอธิบายให้แก่ชุมชนได้

ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชน

ความคาดหวัง มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างมาพอสังเขป ดังนี้ว่า

ความคาดหวัง เป็นความคิด ความรู้สึก อย่างมีวิจารณ์ญาณของบุคคลที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่าง ว่าควรจะมีอาจจะเป็นหรือ คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (ทรวงทิพย์ วงศ์พันธุ์, 2541)

ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการ ความรู้สึก หรือความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของบุคคลในการคาดคะเน หรือคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งดังว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสมของสถานการณ์และความคาดหวังนี้จะถูกต้องมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (สกวดี ดวงเด่น, 2539)

ประชาชนที่มีความคาดหวังต่อผู้นำชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนหรือพัฒนาชุมชนไปในทางที่ดี ซึ่งอาจมีความหมายว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ยกย่องตนเองและได้อิสระจากการความเป็นทาสและพันธนาการทั้งปวง (ดิน ปรัชญพฤทธ์, 2544)

การพัฒนา (Development) ตามแนวความคิดของวาเนอร์ เป็นการพัฒนาตามแนว อุดมคติย่อม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ มีความเจริญเติบโต (Growth) มีการ เปลี่ยนแปลงระบบ (System Change) และมีการวางแผน (Planned Change) ตามแนวความคิดนี้ การพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการของการวางแผนเพื่อให้มีความเจริญเติบโตในทิศทางของการสร้าง สภาวะทันสมัย (Modernization) การสร้างชาติ (Nation-Building) และความเจริญก้าวหน้าทาง เศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Progress) ในขณะเดียวกันจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบ ไปพร้อม ๆ กันกับความเจริญเติบโตด้วย สำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบนี้จะต้องกระทำไปตามแนวความคิดของเฟรด ดับบลิว ริกส์ (Fred W. Riggs) คือ ทำให้มีความแตกต่าง (Differentiation) เพิ่มขึ้น คือ มีการแบ่งงานกันตาม ความรู้เฉพาะด้าน (Specialization) และมีการประสานงาน (Coordination) ระหว่างงานที่แบ่งนั้น อย่างใกล้ชิด ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนานั้นการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากคน 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ราษฎร ราชการ และรัฐบาล กล่าวคือในระดับท้องถิ่นนั้น รัฐบาลได้แก่เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ราชการ ก็คือเจ้าพนักงานหรือ ข้าราชการประจำ ส่วนราษฎรก็จะได้แก่ประชาชนในเขตนั้น ๆ ทั้งสามฝ่ายจะต้องร่วมมือร่วมใจกันทำให้เกิดการพัฒนาและคงจะต้องพิจารณาหรือคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Needs) เพื่อที่จะให้เกิดการกระทำ คือ

- 1.1 การมีส่วนร่วม (Participation) ของคนที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 การแจกจ่าย (Distribution) ผลการกระทำให้เท่าเทียมกัน
- 1.3 ความร่วมมือ (Integration) มีความสามัคคีช่วยกันทำงาน
- 1.4 การกระทำให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ (Penetration) ของเขตการบริหารการปกครอง

1.5 ความถูกต้องตามกฎหมาย (Legitimacy) การทำให้เป็นไปตามกฎหมายหรือ การยอมรับว่าถูกต้อง

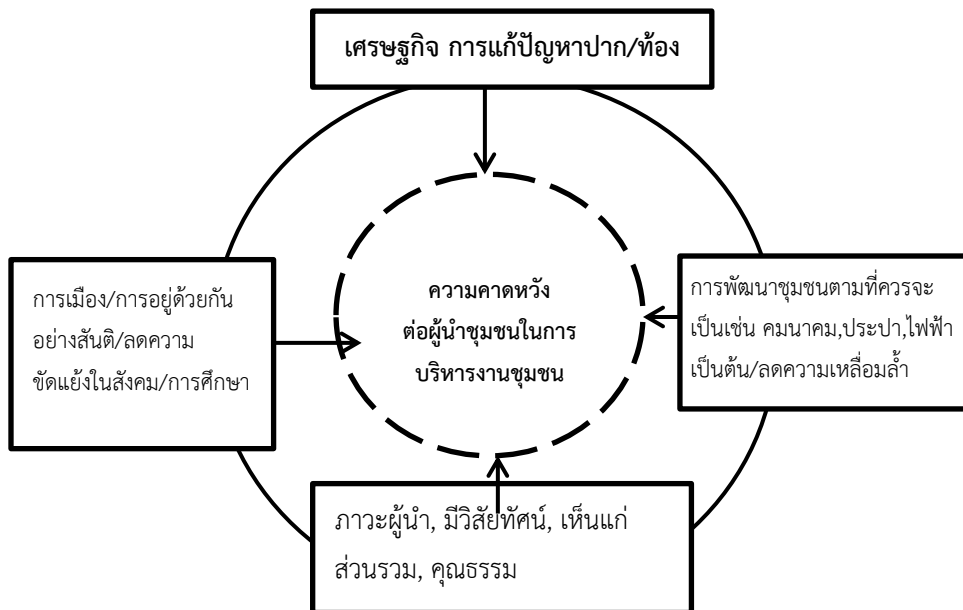
1.6 เอกลักษณ์ (Identity) หรือความเหมือนกันบางประการ

2. อุปสรรค (Obstacles) หรือปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาควรจะได้รับการศึกษาวิเคราะห์วิจัยให้เป็นที่เข้าใจอย่างแน่ชัดถูกต้องและครบถ้วน

3. ทรัพยากร (Resources) หมายถึง สิ่งที่จะต้องใช้ในการทำงานเพื่อการพัฒนา เริ่มตั้งแต่คนคุณภาพ ความรู้ความสามารถ และทักษะของคนรวมทั้งทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น เงินงบประมาณ ทุน วัสดุเครื่องใช้เครื่องยนต์กลไกต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรที่มีอยู่ใน

ท้องถิ่นเพื่อนำมาเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่นด้วย เป็นต้น (กรมการปกครอง สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น, 2543)

สรุป ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานชุมชน ผู้เขียนสามารถรวบรวมแล้วเขียนออกมาได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานชุมชน

1. เศรษฐกิจ การแก้ปัญหาปาก/ท้อง โดยปัจจุบันนี้ มีผลกระทบด้านปัจจัยภายนอกค่อนข้างมาก ทั้งโรคโควิด 19 การท่องเที่ยวที่กระตุ้นเศรษฐกิจน้อยลง หรือ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ทำให้ประชาชนมีความหวังจากผู้นำ
2. การเมือง การอยู่ด้วยกันอย่างสันติ สังคม การศึกษาที่ต้องพัฒนา การลดความขัดแย้ง ไม่เอาัดเอาเปรียบ มีความปลอดภัย สัมมาชีพ เลี้ยงชีพและสมานฉันท์ได้
3. สถาบัน ทั้ง 3 อยู่เป็นที่พึ่งของประชาชนได้
4. การพัฒนาชุมชนตามที่ควรจะเป็นเช่น คมนาคมประปาไฟฟ้า เป็นต้น ลดความเหลื่อมล้ำ
5. ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ, มีวิสัยทัศน์ เห็นแก่ส่วนรวม คุณธรรม

ความคาดหวังของประชาชนที่เชื่อใจโดยหลักพระพุทธศาสนา

มีคำโบราณที่ว่า“พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น” ซึ่งหลักพุทธธรรมจะมีความจริงที่ชัดเจน สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หลักวิชาการได้อีกนัยยะหนึ่งเหมือนกัน ในฐานะที่

ผู้ได้ศึกษาทั้งหลักพระพุทธศาสนาและหลักรัฐประศาสนศาสตร์จึงอาจจะวิเคราะห์ที่นำมาผสมผสานได้ว่า ความคาดหวังของประชาชนอยู่ดี มีสุขหรือ เชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อมือได้นั้น ต้องทำได้อย่างที่พูดอย่างคำโบราณที่ว่า “ยถาวาที ตถาการิ” (ที.มหา. 10/255, ขุ.สุ. 25/394, ขุ.เถร. 26/441, ขุ.ชา.จตุกก. 27/146) พูดอย่างใดทำอย่างนั้น เป็นลักษณะของคนจริง คือคนตรง ไม่ปลิ้นปล้อน ไม่เหลวไหลหละหลวม มีความจริงใจต่อคนอื่น และรับผิดชอบต่อคำพูดของตนเองการเป็นคนพูดอย่างใดทำอย่างนั้น คือทำตามคำพูด ถือว่าเป็นลักษณะของผู้หน้าที่ดี ทำให้คนอื่น ๆ สามารถให้ความไว้วางใจได้ เชื่อใจได้ และเป็นที่น่าเคารพนับถือแต่อย่างไกรก็ตาม ก่อนจะพูดอะไรออกไปนั้น ควรพิจารณาไตร่ตรองให้ถี่ถ้วนเสียก่อน เมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์แล้วจึงค่อยพูดออกไป แล้วทำตามสิ่งที่พูดนั้น จะได้เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น เข้ากับหลักศีลข้อที่ 4 และเข้ากับหลักของคุณธรรม ที่ในสังคมโลกในปัจจุบันนี้ค่อนข้างที่จะแสวงหาหรือกล่าวถึงมากขึ้นเพราะสามารถนำมาบูรณาการกับศาสตร์ต่าง ๆ ได้ เพราะมีเหตุ มีผลเชื่อถือได้ ฉะนั้นเมื่อก้าวตามหลักพระพุทธศาสนาแล้ว ความคาดหวังที่จะมีต่อผู้นำชุมชนที่ประชาชนอย่างให้มีให้เป็นคนไม่ทิ้งของหลักการมี “สัจจะ” คือ พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น ถึงแม้จะได้ตามที่พูดไว้หรือไม่ถ้ามีความพยายามแล้ว ก็ถือว่า ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่พูดแล้ว และการที่ประสิทธิภาพของการบริหารงานชุมชนจะเกิดขึ้นได้ มิใช่เพียงอาศัยผู้นำเท่านั้น แต่ต้องอาศัยทั้งฝ่ายรัฐ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ด้วย จึงจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนได้

สรุป

ประสิทธิภาพในการบริหารงานชุมชนของผู้นำที่ประชาชนให้ความคาดหวังคือ ต้องมีความเสียสละ ประกอบด้วยควมมีภาวะผู้นำ สามารถนำหลักของการบริหารมาใช้ให้ถูกที่ ถูกคนและถูกเวลา และต้องมองการณ์ไกลคือ การมีวิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจน ใน การที่จะพัฒนาองค์กรที่ตนรับผิดชอบไปในทิศทางที่จะสามารถพัฒนาสังคมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทความวิชาการนี้ ผู้เขียนพยายามยกหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้นำ เข้ามาบูรณาการด้วยคือ “สัจจะ” คือ พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น ถึงแม้จะได้ตามที่พูดไว้หรือไม่ถ้ามีความพยายามแล้ว ก็ถือว่า ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่พูดแล้ว และการที่ประสิทธิภาพของการบริหารงานชุมชนจะเกิดขึ้นได้ มิใช่เพียงอาศัยผู้นำเท่านั้น แต่ต้องอาศัยทั้งฝ่ายรัฐ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ด้วยจึงจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนได้ ซึ่งผู้นำที่ประชาชนคาดหวังอยากให้เกิดขึ้นอาจจะเป็นผู้นำที่สามารถผู้อื่นได้อย่างน่า “เชื่อถือ” มีความสามารถในการบริหาร การปฏิบัติเป็นที่ “เชื่อถือ” มีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่ “เชื่อใจ” และมี

อิทธิพลทางใจเหลือผู้อื่นทำให้เกิดความ “เชื่อมั่น” ขับเคลื่อนเรื่องต่อไปนี้ได้ และมีประสิทธิภาพ 1.เศรษฐกิจ การแก้ปัญหาปาก/ท้อง โดยปัจจุบันนี้ มีผลกระทบด้านปัจจัยภายนอกค่อนข้างมาก ทั้งโรคโควิด 1 การท่องเที่ยวที่กระตุ้นเศรษฐกิจน้อยลง หรือ ปัจจัยด้านอื่น ๆที่ทำให้ประชาชนมีความหวังจากผู้นำ 2.การเมือง การอยู่ด้วยกันอย่างสันติ สังคม การศึกษาที่ต้องพัฒนา การลดความขัดแย้ง ไม่เอาัดเอาเปรียบ มีความปลอดภัย สัมมาชีพ เลี้ยงชีพและสมานฉันท์ได้ 3.สถาบัน ทั้ง 3 อยู่เป็นที่พึ่งของประชาชนได้ 4.การพัฒนา ชุมชนตามที่ควรจะเป็นเช่น คมนาคม ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น ลดความเหลื่อมล้ำ และ 5. ปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เห็นแก่ส่วนรวม คุณธรรมก็ถือว่าเป็นความคาดหวังของประชาชนตามที่ได้เขียนได้เขียนมาพอสมควร

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น. (2543). *คู่มือการฝึกอบรมด้านการคลังท้องถิ่นตาม โครงการพัฒนาการเงินการคลังท้องถิ่นภายใต้มาตรการเพื่อการใช้จ่าย ภาครัฐเพื่อการกระตุ้นเศรษฐกิจปี 2542*. กรุงเทพฯ: อาสารักษาดินแดน.
- จิตติมา อัครจิตติพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555). *แนวคิดทฤษฎีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. สืบค้น 5 ตุลาคม 2566, จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html.
- ติน ปรัชญพทุทธ์. (2544). *การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหาแนวทางและปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรวงทิพย์วงศ์พันธุ์. (2541). *คุณภาพบริการตามความคาดหวังและการรับรู้ของผู้บริการในงานผู้ป่วย นอกโรงพยาบาลรัฐ จังหวัดสพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารโรงพยาบาล). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประเทือง สูงสุวรรณ. (2534). *การศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของครูต่อสภาพแวดล้อมโรงเรียน ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาสังแวดล้อมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท*. วิริยะซัพพลาย จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- สกาเวตี ดวงเด่น. (2539). การศึกษาคุณภาพบริการพยาบาลที่ผู้ป่วยคาดหวังและที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ความคาดหวังของผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivational and personality*. New York: Harper & Brother.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin
- Vroom, H V. (1997). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing & Sons.