

การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ไกรสร ภาคาพรต

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กันยายน 2565

การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ไกรสร ภาคาพรต

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กันยายน 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

LEADERSHIP DEVELOPMENT OF THE VILLAGE HEADMEN IN TALING-CHAN
SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, BANG PA-IN
DISTRICT IN PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

KRAISORN PAKHAPHOT

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

September 2022

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหาร
ส่วนตำบลคลังชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชื่อนักศึกษา นายไกรสร ภาคาพรต

รหัสนักศึกษา 76377054

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์  ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ  กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไคลังคะ  กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 26 สิงหาคม 2565 ภาคเรียนที่ 3/2564

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

กันยายน พ.ศ. 2565

ไกรสร ภาคาพรต. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชิ่ง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 108 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่มีสิทธิ์เลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชิ่ง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 347 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชิ่ง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ และ 2) ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ชิ่ง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ อาชีพ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

คณะ.....มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.....ลายมือชื่อนักศึกษา.....
สาขาวิชา.....รัฐประศาสนศาสตร์.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....
ปีการศึกษา.....2564.....

Kraisorn Pakhaphot. (2022). **Leadership Development of the Village Headmen in Taling-chan Sub-district Administrative Organization, Bang Pa-In District in Phranakhon Si Ayutthaya Province.** An Independent Study for the Master of Public Administration Program in Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 108 pp. Advisor: Assistant Professor Apichart Pansuwan, Ph.D.

ABSTRACT

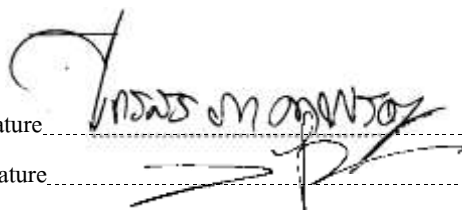
The purposes of this research were: 1) to explore the opinions of the citizens on leadership of the village headmen in Taling-chan sub district administrative organization, Bang Pa-In district in Phranakhon Si Ayutthaya province; and 2) to compare the opinions of the citizens on leadership of the village headmen in Taling-chan sub district administrative organization, Bang Pa-In district in Phranakhon Si Ayutthaya province. The sample group, obtained by stratified sampling, consisted of 347 eligible voters who were over 18 years of age living in Taling-chan sub-district administrative organization, Bang Pa-In district, Phranakhon Si Ayutthaya province. The research instrument was a questionnaire containing a reliability level at 0.97. Statistical analysis was performed in terms of mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The results indicated as follows: 1) an overall opinion of the citizens on leadership of the village headmen in Taling-chan sub-district administrative organization, Bang Pa-In district in Phranakhon Si Ayutthaya province was at a high level. When it was analyzed individually, fairness was at the highest level, while development and occupation promotion was the lowest; and 2) the opinion of the citizens, classified by gender, age, marital status, income, occupation and educational background showed no difference when it was examined on leadership of the village headmen in Taling-chan sub-district administrative organization, Bang Pa-In district in Phranakhon Si Ayutthya province.

Faculty Humanities and Social Sciences Student's signature

Program Public Administration Advisor's signature

Academic year 2021



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ต่ิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะ ให้แนวทาง พร้อมทั้งเสียสละเวลาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จนการศึกษาสำเร็จ เรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้านวิชาการ ขอขอบคุณประชากรกลุ่มตัวอย่าง ในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่ิ่งชัน อำเภอบางปะอินทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตลอดการ ศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขเครื่องมือวิจัย ที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัวและญาติพี่น้องทุกท่านที่ ได้ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ ด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณความเพียรพยายามของตนเองที่มุ่งมั่น ตั้งใจและอดทนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยไปด้วยดี

ไกรสร ภาคาพรต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ปัญหาการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
หลักการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดระเบียบชุมชน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ	14
บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน.....	29
พื้นที่การศึกษาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	48
วิธีดำเนินการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	58
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	65
5	74
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผล	75
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	90
ภาคผนวก ข ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	90
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย.....	97
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล	102
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ที่ใช้ในการทำการวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการทำการวิจัย	106
ประวัติย่อผู้วิจัย	109

Graduate School ARU

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปสังเคราะห์แนวคิดด้านภาวะผู้นำ.....	29
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของประชาชนในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	49
3	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน	57
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและรักษาความสงบ	59
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	60
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	61
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความยุติธรรม	62
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริการ	63
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านภาวะผู้นำ.....	64
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ	66
12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ	67
13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพสมรส	68
14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	69
15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอาชีพ	70
16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและรักษาความสงบจำแนกตามระดับ การศึกษาเป็นรายคู่.....	72
18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพจำแนกตามระดับ การศึกษาเป็นรายคู่.....	73

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

Graduate School ARU

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของฝ่ายปกครอง คือ ภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน กำนันผู้ใหญ่บ้านนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบของตนมาอย่างยาวนานนับร้อยปีในการปกครองส่วนภูมิภาค ตามอำนาจหน้าที่ที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 มาตรา 27 และมาตรา 28 อีกทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง กำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเปรียบเสมือน ดังทัพหน้าผู้ช่วยเหลือแม่ทัพใหญ่คือนายอำเภอในการทำสงครามต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ (กรมการปกครอง, 2558, หน้า 66) กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาช้านานและยังคงดำรงอยู่จนถึงปัจจุบัน โดย เป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการ ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย บทบาทหน้าที่ ของ กำนันผู้ใหญ่บ้าน นอกจากจะเป็นผู้แทนของรัฐ คือ ราชการส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ต่างสุดของรัฐ และอยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ในท้องที่ต่าง ๆ แล้ว ในขณะเดียวกัน กำนันผู้ใหญ่บ้านยังถือเป็นผู้แทนประชาชน เป็นผู้นำของชุมชน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือได้ว่าเป็นผู้นำในระดับชุมชนซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก เพราะสามารถนำพาชุมชนของตน ไปสู่การพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับการเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำชุมชนมีลักษณะที่ไม่ต่างจากลักษณะของผู้นำทั่วไป เพียงแต่ความเป็นผู้นำในระดับชุมชนนั้นจะมีความเป็นกันเองกับชาวบ้าน มีความใกล้ชิดและเป็นระบบเครือข่าย บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้นำให้พลังขององค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นผู้สำคัญที่สุดที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นตามที่คาดหวังไว้ว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านจะทำหน้าที่บริหารงานให้กับชุมชนนั้นตามแนวทางที่ชุมชนต้องการ โดยเฉพาะคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นสิ่งที่มียุทธพลสูงยิ่งต่อความเชื่อมั่น หากกำนันผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของชุมชนก็จะได้รับความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน เป็น

อย่างดีเป็นการตอบแทน ในทางตรงกันข้ามถ้าหากคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้านไม่ตรงกับความต้องการของชุมชน การบริหารงานก็จะประสบกับปัญหามากมาย ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมาก ในการบริหาร เพราะผู้นำมีความสำคัญสำหรับองค์กรเพราะเพราะเป็นผู้นำพาองค์กร สู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศให้กับองค์กร ซึ่งในภาพรวมแล้วผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวและสร้างอิทธิพลต่อคนผ่านสายสัมพันธ์อันดีและการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลสำคัญที่ช่วย สนับสนุน ส่งเสริมและชักนำให้ประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งหากกำนันผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำมากเพียงใด ย่อมจะได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดี ทั้งจากข้าราชการและราษฎรในการพัฒนาตำบลหมู่บ้าน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จอย่างสูงสุด อันจะส่งผลให้การประสานความต้องการของประชาชนกับการดำเนินงานของส่วนราชการ เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ก่อให้เกิดความสงบสุขและนำไปสู่การพัฒนาประเทศสืบไป (สโรชา แพร์ภาษา, 2558, หน้า 76)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่บ้านและปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงมีความสนใจ จะทำการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลถึงชั้นอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่าอยู่ในระดับใด ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านหรือไม่ โดยศึกษาจากความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ผลจากการวิจัย ที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้ง เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปปรับใช้กับกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดอื่น ๆ รวมถึงบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัญหาของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5,280 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง อำเภอบางปะอินจำนวน 11 หมู่บ้าน จำนวน 5,280 คน (สำนักทะเบียนองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564, หน้า 122)
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำแนวคิดและทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ และบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพื้นที่การศึกษา มาใช้สำหรับตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) รายได้ 5) อาชีพ 6) ระดับการศึกษาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซังอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปรตาม ได้แก่

ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้าน 1) ด้านการปกครองและรักษาความสงบ 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ 3) ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านการบริการ 6) ด้านภาวะผู้นำ

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 – เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด เป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงมีความสนใจจะทำการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยอธิบายได้ดังนี้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หัวหน้าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายและเป็น

ผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล การเลือกตั้งและการดำรงตำแหน่งของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล

กำนัน หมายถึง ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้ใหญ่บ้านในตำบล ประชาชนในตำบลให้ปฏิบัติหน้าที่กำนันโดยรับผิดชอบปกครองรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผู้นำซึ่งประชาชนในหมู่บ้านเลือกให้เป็นผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ปกครองดูแลทุกข์สุขของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตหมู่บ้านที่รับผิดชอบในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประชาชน หมายถึง ผู้อาศัยอยู่ในท้องที่ตำบล หมู่บ้าน โดยอยู่ในความปกครองดูแลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุขสามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า

ด้านการปกครองและรักษาความสงบ หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีการจัดระบบงานให้มีความคล่องตัว และนำข้อมูลที่ผ่านมาใช้ในการพัฒนาแผนการวางแผนเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน

ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ หมายถึง การจัดองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ สถานที่ทำงานสะอาดและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม และมีการปรับปรุงระบบและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างฉลาด โดยใช้ให้น้อย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการใช้ให้ยาวนาน และก่อให้เกิดผลเสียหายน้อยที่สุด รวมทั้งต้องมีการกระจายการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างทั่วถึง อย่งไรก็ตาม ในสภาพปัจจุบันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความเสื่อมโทรมมากขึ้น

ด้านความยุติธรรม หมายถึง การกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม การสั่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และมีความชัดเจน และการกำหนดขั้นตอนในการทำงานว่างงานใดควรทำก่อนหรือทำหลังอย่างชัดเจน

ด้านการบริการ หมายถึง การช่วยเหลือกันอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ทั้งระดับเดียวกันหรือบนลงล่างอย่างรวดเร็วและถูกต้อง การประสานงานให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การประชุมของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสมอภาค และผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดี

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้ และสามารถชักจูงผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วมที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ให้ทราบถึงภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้นอำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยขอนำมากล่าวเพื่อในการวิจัย ดังนี้

1. หลักการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดระเบียบชุมชน
3. แนวคิดและทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ
4. บทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
5. พื้นที่การศึกษา เขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. หลักการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

การพัฒนา หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าโดยทั่ว ๆ ไป เช่น การพัฒนาชุมชน พัฒนาประเทศ คือ การทำสิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น สนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ดียิ่งขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว ทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า สภาพเก่า แต่โดยธรรมชาติแล้วเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นย่อมเกิดปัญหาในตัวเอง เพียงแต่ว่าจะมีปัญหามากหรือปัญหาน้อยต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ทำให้ความหมายการพัฒนาจะสามารถตีความหมายได้ 2 นัยด้วยกัน คือ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์, 2560, หน้า 76)

1. “การพัฒนา” ในความเข้าใจแบบสมัยใหม่ หมายถึง การทำให้เจริญในด้านวัตถุ รูปแบบ และในเชิงปริมาณ เช่น ถนนหนทาง ตึกรามบ้านช่อง ดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจ เป็นต้น
2. “การพัฒนา” ในแง่ของพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิตและหลักของความถูกต้องพอดี ซึ่งให้ผลประโยชน์สูงสุด ความกลมกลืน และความเกื้อกูลแก่สรรพชีวิตโดยไม่เบียดเบียน ทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม

ชุมชน หมายถึง การรวมตัวของบุคคล กลุ่ม/องค์กรชุมชน และประชาชนที่อาศัยอยู่ในขอบเขตพื้นที่หนึ่ง ๆ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระดับพื้นฐานที่สุด คือ หมู่บ้านหรือชุมชนในรูปแบบอื่น ๆ ที่มารวมกันเพื่อแก้ไขปัญหาเดียวกัน เช่น ชุมชนลุ่มน้ำ ชุมชนวัฒนธรรม เป็นต้น

ชุมชนท้องถิ่น หมายถึง ถิ่นฐานอันเป็นที่อยู่อาศัยของมนุษย์ที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพทางภูมิศาสตร์และระบบความสัมพันธ์ในสังคมซึ่งอิงอาศัยความเอื้ออาทร ความผูกพันและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นเครื่องดำเนินการเพื่อให้มีชีวิตที่ตีร่วมกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ชุมชนท้องถิ่น หมายถึง การรวมกันของกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ต่อกันทั้งความสัมพันธ์ในเชิงพื้นที่และความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นหน่วยพื้นฐานของการพึ่งพาและการจัดการตนเอง มีการเกี่ยวข้องกับมีส่วนร่วมขบวนการขับเคลื่อนทางสังคม และหน่วยจิตวิทยาวัฒนธรรมอันเป็นคุณค่าที่บ่งบอกถึงความเป็นตัวตน (Identity) ของชุมชนโดยเกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ สิทธิ และอำนาจในการจัดการ

การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น จึงเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่นในทางที่ดีขึ้น เจริญรุ่งเรืองขึ้นในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสามารถจัดการกับภาวะการณ์ของกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ (Self-reliance) หรือช่วยตนเองได้ (Self-help) ในการคิดตัดสินใจและดำเนินการแก้ไขปัญหา ตลอดจนตอบสนองความต้องการของตนเองและส่วนรวม

ดังนั้น ชุมชนท้องถิ่นจะพัฒนาได้หรือไม่ และดำเนินไปในทิศทางใดนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) แนวคิดพื้นฐานการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 2) หลักการพัฒนา และ 3) การดำเนินงานพัฒนาซึ่งรวมถึงการปรับตัวให้ทันต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม

แนวความคิดพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาซึ่งหมายถึง กระบวนการหรือแนวทางของผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่สามารถทำงานร่วมกับประชาชนได้อย่างถูกต้องและทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ในระดับของการปฏิบัตินักพัฒนาท้องถิ่นได้กำหนดหลักการในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้ (กาญจนา แก้วทอง, 2563, หน้า 102)

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (People participation) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของงานพัฒนาชุมชน โดยยึดหลักของการมีส่วนร่วมที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ วางแผนงาน การปฏิบัติการและร่วมบำรุงรักษา

2. การช่วยเหลือตนเอง (Aided self-help) เป็นแนวทางในการพัฒนาที่ยึดหลักการที่ต้องพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นพึ่งตนเองได้มากขึ้น โดยมีรัฐคอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน ตามโอกาสและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

3. ความคิดริเริ่มของประชาชน (Initiative) ในการทำงานกับประชาชนต้องยึดหลักการที่ว่า ความคิดริเริ่มต้องมาจากประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งต้องใช้วิถีแห่งประชาธิปไตย และหาโอกาสกระตุ้นให้การศึกษา ให้ประชาชนเกิดความคิดและแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น หมู่บ้าน ตำบล

4. ความต้องการของชุมชน (Felt – needs) การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต้องให้ประชาชนและองค์กรประชาชนคิดและตัดสินใจบนพื้นฐานความต้องการของท้องถิ่นเอง เพื่อให้เกิดความคิดที่ทำงานเป็นของประชาชน และจะช่วยกันดูแลรักษาต่อไป

5. การศึกษาภาคชีวิต (Life – long education) การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นกระบวนการให้การศึกษาภาคชีวิตแก่ประชาชนนำไปสู่การพัฒนาคน การพัฒนาท้องถิ่น การให้การศึกษาต้องให้การศึกษาอย่างต่อเนื่องกันไปตราบเท่าที่บุคคลยังดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน

จากผลการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นหลาย ๆ ชุมชนจากอดีตถึงปัจจุบัน ทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนาดังที่ที่เกิดจากชุมชนเอง และความร่วมมือจากภาครัฐส่งผลให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และประชาชนในชุมชนท้องถิ่นอยู่ดีมีสุข มีความมั่นคงในชีวิต แต่ในขณะเดียวกันในบางชุมชนท้องถิ่นกลับต้องพบกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้ด้วยมูลเหตุประการต่าง ๆ ดังนี้ (กาญจนา แก้วทอง, 2563, หน้า 83)

1. บริบทของชุมชนเมืองหรือกึ่งเมือง ที่มีความหลากหลายของระบบทางสังคม พหุสังคม หรือพหุวัฒนธรรม ส่งผลทำให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า ซึ่งแตกต่างจากระบบสังคมที่มีความเป็นเอกภาพที่สามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว

2. วัฒนธรรมประชาธิปไตยที่เบ่งบาน ประกอบกับการสื่อสารและระบบสารสนเทศที่ก้าวล้ำทำให้ประชาชนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน กลับก่อให้เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม เช่น สื่อเหลือง สื่อแดง หรือน้ำกากขาว ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาในทุกระดับรวมทั้งในระดับท้องถิ่น

3. ขาดอิสระเชิงอำนาจระหว่างราชการส่วนกลางกับท้องถิ่น ที่ผุดเพี้ยนไปจากหลักการกระจายอำนาจ ที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารราชการท้องถิ่นเอง

4. ขาดกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ในกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันรับผิดชอบ

ดังนั้นท่ามกลางกระแสสังคมโลกเปลี่ยนแปลงเร็ว เพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพสังคมไทยก็ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเร็วตามไปด้วย กระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ควรที่จะปรับตัวให้ทันยุคทันเหตุการณ์และเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ (กาญจนา แก้วทอง, 2563, หน้า 90)

1. ผู้จัดการชุมชนหรือสังคม หมายถึง ภาคการเมืองการปกครองซึ่งเป็นผู้นำสังคม ภาคราชการ องค์กรต่าง ๆ จำต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด กล่าวคือ ภาคการเมืองการปกครอง ต้องคิดในเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาคุณภาพขีดความสามารถ มีความจริงใจ ซื่อสัตย์สุจริต โดยเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง คุประชาชนให้ออกและรู้จักรับฟังประชาชนภาคราชการ จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากแนวตั้ง (Vertical) มาเป็นโครงสร้างแบบแนวนอนหรือแนวราบ (Horizontal) และจะต้องเปลี่ยนจากการสั่งการ การคิดแทนประชาชนมาเป็นการส่งเสริมสนับสนุน และรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2. บริบทอันหลากหลาย เช่น ระบบเศรษฐกิจ การศึกษา การสาธารณสุข และสวัสดิการสังคม เป็นต้น นอกจากต้องมีความเสมอภาคทั่วถึงและเท่าเทียมในเรื่องของโอกาสแล้วต้องมีคุณภาพด้วยระบบเศรษฐกิจ ควรเป็นเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองบนรากฐานศักยภาพแต่ละชุมชน ผลิตเพื่อบริโภคเองเป็นหลักเหลือจึงจำหน่ายแจก การศึกษานับคุณภาพ คิดเป็น มีทักษะปฏิบัติได้จริง ทั้งทักษะอาชีพและทักษะชีวิต มีจิตวิญญาณของการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต และมีความเสมอภาค มีความเท่าเทียมในโอกาสสาธารณสุข ที่เน้นการป้องกันและสร้างสุขภาพ นำการซ่อมสุขภาพ มีการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพสวัสดิการสังคม มีการกระจายรูปแบบให้หลากหลายมากขึ้น ไม่ใช่เพียงเรื่องของการเจ็บป่วย เรื่องการประกันชีวิต การประกันภัย เรื่องการฌาปนกิจ หรืออื่นใดที่มีอยู่ในสังคมไทยขณะนี้เท่านั้น และส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่นจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อดูแลคนในชุมชนด้วยตนเอง

3. ประชาชนและชุมชน เวลานี้ประชาชนและชุมชนก็ต้องปรับตัวเองด้วย และเป็นโอกาสที่จะปรับตัวเองได้ เพราะทุกฝ่ายเริ่มเห็นความสำคัญและพุ่งเป้าการพัฒนาไปที่ประชาชนและชุมชน

3.1 การเรียนรู้ ประชาชนและชุมชนต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง คือ จะต้องเพิ่มทักษะและความสามารถให้ตนเอง โดยเฉพาะทักษะและความสามารถในการอาชีพ

3.2 ความคิดพึ่งตนเองเป็นหลัก

3.3 เป้าหมายชีวิตหรือเป้าหมายชุมชน การมีสุขภาพที่ดีเป็นเป้าหมายสูงสุด คือชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนและชุมชนต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายชีวิตให้ถูกทิศทาง

3.4 การจัดการ จะต้องมองตนเอง (ทั้งประชาชนและชุมชน) ในเชิงบูรณาการทั้งหมด (Holistic) และมองให้ครบถ้วน มนุษย์มีความสัมพันธ์ทั้งร่างกายและจิตใจ อวัยวะทุกส่วนถ้าเกิดเหตุที่ใดก็จะกระทบทั้งหมด และมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งระบบจะแยกส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ เกิดเหตุที่ส่วนใดก็กระทบกระเทือนกันทั้งระบบ การจัดการจึงต้องจัดการให้ดีทุกภาคส่วนและทุกระบบ และประชาชนหรือชุมชนจะต้องจัดการด้วยตนเองเป็นหลัก

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พัฒนาปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้นรวมถึงได้เป็น “สนามบ่มเพาะ” ประชาธิปไตย (อภิชาติ สถิตนิรามัย และคณะ, 2555, หน้า 45) รวมถึงได้ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการปกครอง (วีรศักดิ์ เครือเทพ, 2550, หน้า 80) แต่ก็ยังพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากยังไม่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้เท่าที่ควร ยังพบการทุจริตต่อหน้าที่ใช้เงินไม่เป็นไปตามระเบียบ และวิธีการทางราชการ (วีรศักดิ์ เครือเทพ, 2550, หน้า 90) แต่ก็อยู่ภายใต้ข้อจำกัดแวดล้อมของระเบียบวิธีการทางกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวย (มิ่งสรรพ ขาวสะอาด และคณะ, 2555; กอบกุล ราชะนาคร และคณะ, 2555, หน้า 110) ความสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่นให้มีความโปร่งใสและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน จากกรณีศึกษาของชุมชนกับการพัฒนาตนเองร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จของจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นจังหวัดใหญ่ในภาคเหนือที่มีบริบทของชุมชน วัฒนธรรม สังคมที่หลากหลายในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งได้มีการขยายตัวด้านความเจริญทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการขยายตัวของเขตเมือง เขตธุรกิจและการมีจำนวนประชากรมากขึ้น จึงทำให้การขยายตัวของชุมชนในเขตพื้นที่ ทั้งระดับตำบล อำเภอ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว บริบทในการบริหารจัดการท้องถิ่นจากภาครัฐที่กระจายอำนาจการบริหารจัดการลงสู่ท้องถิ่น ได้ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการท้องถิ่นผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องถิ่นเองก็มีการจัดตั้งชุมชนขึ้นและมีผู้นำชุมชนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ในการนี้การเพิ่มขึ้นหรือการมีอยู่เดิมของคณะผู้นำชุมชนทั้งหลาย ก็ยังคงมีการบริหารชุมชนในรูปแบบเดิมที่ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประชาชนเองก็มิได้มีส่วนร่วมในการปกครองอย่างแท้จริง เพื่อที่จะศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริหารท้องถิ่นของผู้นำชุมชนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ภาวะความเป็นผู้นำ รวมถึงการมีบทบาทต่อคนในชุมชน โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นในการบริหารจัดการชุมชน ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนในการบริหารชุมชน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน เพื่อนำเสนอเป็นรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ of จังหวัดเชียงใหม่

สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่นให้มีความโปร่งใสและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ในทุกภาคของประเทศไทยมีหน่วยงานที่จัดการท้องถิ่นเพื่อพัฒนาของชุมชน วัฒนธรรม สังคมที่หลากหลายในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งได้มีการขยายตัวด้านความเจริญทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการขยายตัวของเขตเมือง เขตธุรกิจและการมีจำนวนประชากรมากขึ้น จึงทำให้การขยายตัวของชุมชนในเขตพื้นที่ ทั้งระดับตำบล อำเภอ มีการ

เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว บริบทในการบริหารจัดการท้องถิ่นจากภาครัฐที่กระจายอำนาจ การบริหารจัดการลงสู่ท้องถิ่น ได้ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการท้องถิ่นผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดตั้งชุมชนขึ้นและมีผู้นำชุมชนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ในการนี้การเพิ่มขึ้นหรือการมีอยู่เดิมของคณะผู้นำชุมชนทั้งหลาย ก็ยังคงมีการบริหารชุมชนในรูปแบบเดิมที่ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร ประชาชนเองก็มิได้มีส่วนร่วมในการปกครองอย่างแท้จริง เพื่อที่จะศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริหารท้องถิ่นของผู้นำชุมชนในทุก ๆ ด้านให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้นเพื่อจะได้พัฒนาชุมชนของเราให้ตรงความต้องการของประชาชนต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดระเบียบชุมชน

การจัดระเบียบชุมชน หมายถึง กลุ่มคนประชาชนหรือชาวบ้านที่มีความตั้งใจ ร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยเน้นการนำทรัพยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งองค์ความรู้จากภายนอกชุมชน และอาศัยแนวทางการพึ่งตนเอง ความเป็นตัวตนรวมถึงการสร้างเครือข่ายความรู้เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน

ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัย (2550, หน้า 86) กล่าวว่า การจัดระเบียบชุมชนเป็นวิธีการสังคมสงเคราะห์วิธีหนึ่งที่นักสังคมสงเคราะห์ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงานกับชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชุมชนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชนด้วยกิจกรรมหลายๆ ด้าน เพื่อตอบสนองลักษณะปัญหาความต้องการของชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของชุมชน การระดมทรัพยากรในสังคมมาสนับสนุน และมีการทำงานแบบ สหวิชาการ รูปแบบการปฏิบัติงานจึงครอบคลุมทั้งการพัฒนาชุมชน การวางแผนทางสังคม และปฏิบัติการทางสังคม

สพีช (Speech, 2007, p.87) กล่าวว่า การจัดระเบียบชุมชนเป็นวิธีการทำงานอย่างมีสติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นนักวิชาชีพผู้ใช้กระบวนการของการวางแผนและการจัดองค์การเพื่อพัฒนาชุมชน

สรุปได้ว่าการจัดระเบียบชุมชน หมายถึง การจัดระเบียบโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชุมชนสามารถพัฒนาตนเองได้โดยมีผู้นำชุมชนไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่บ้าน หรือกำนัน ที่เป็นตัวแทนของคนในชุมชนมาช่วยพัฒนาการจัดระเบียบชุมชนให้มีความน่าอยู่มากขึ้น โดยการวางแผนสังคมให้ตรงตามความต้องการของคนในชุมชนด้วย

หลักการจัดระเบียบชุมชน

หลักการจัดระเบียบชุมชน นั้นถือว่าเป็นแบบแผนที่ทำให้ผู้ปฏิบัติศึกษานั้น ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัย (2550, หน้า 50) ได้อธิบายว่าหลักการที่สำคัญที่สุดในการจัดระเบียบชุมชน คือ

หลักประชาธิปไตย การยึดหลักดังกล่าวเป็นอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานจัดระเบียบด้วยความเชื่อมั่นว่าชุมชนมีศักยภาพ เพราะชุมชนประกอบด้วยหลายบุคคลและแต่ละบุคคลมีศักยภาพแตกต่างกัน เมื่อบุคคลเหล่านั้นมารวมกันอยู่ในชุมชนหนึ่งย่อมมีความคิดแตกต่างกันและอาจเกิดเป็นความคิดเห็นขัดแย้งกันได้ ฉะนั้นต้องจัดระเบียบชุมชนเพื่อสร้างสันติสุขจึงจำเป็นต้องจัดระเบียบความคิดเห็นประชาชน ให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันเป็นเอกฉันท์หรืออย่างน้อยที่สุดก็ให้ยอมรับในมติของส่วนรวมอันเป็น ประชา만ติ ซึ่งถือว่าเป็นสัญญาของประชาชนที่จะต้องรับผิดชอบและปฏิบัติตามด้วยเกียรติ และศักดิ์ศรีของปัจเจกบุคคลขณะเดียวกันมีข้อโต้แย้งว่าประชาธิปไตยไม่สามารถนำมาใช้ได้เต็มรูปแบบเพราะประชาชนยังไม่รู้จักสิทธิหน้าที่ของประชาชน และอาจถูกเอาเปรียบจากผู้รู้หลักประชาธิปไตยใช้เป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวได้จึงจำเป็นต้องมีผู้นำชุมชน หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นธรรมและเป็นกลางเข้ามาช่วยเหลือแนะนำในฐานะเป็นที่ปรึกษาและพี่เลี้ยงของชุมชน จนกระทั่งชุมชนสามารถรู้จักช่วยตนเองและสามารถจัดการแก้ไข ป้องกันปัญหาของตนเองและชุมชน ตลอดจนสามารถช่วยเหลือพัฒนาสังคมส่วนรวม เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและชุมชนได้ ยิ่งกว่านั้น ได้เสนอการนำหลักการประชาธิปไตยไปใช้ในการจัดระเบียบชุมชนดังนี้

1. การจัดสวัสดิการสังคมใด ๆ ก็ตามจัดตามความต้องการของประชาชนในชุมชนนั้น การจัดระเบียบชุมชนจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้น เนื่องจากความไม่พอใจ ของประชาชนในสภาพสังคมที่เป็นอยู่และเรียกร้องให้ดำเนินการแก้ไขลักษณะงาน ของการแก้ไข จัดขึ้นในรูปของโครงการสวัสดิการสังคมซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหรือบริการต่าง ๆ

2. ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการสวัสดิการสังคม จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดบริการและบริหาร โครงการนั้น ๆ ให้สำเร็จ จากความเชื่อในเรื่องคุณค่าของมนุษย์ ซึ่งว่าทุกคนมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน แต่มีความแตกต่างในสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์และโอกาสทางสังคมทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพลังสำหรับกิจกรรมทางการเมืองและอาจเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยกในชุมชน ตลอดจนขาดความมั่นคงทางการเมือง และอาจเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยกชุมชน ตลอดจนขาดความมั่นคงทางสังคม การจัดระเบียบชุมชนเน้นถึงการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบของตนต่อสถานการณ์ชุมชน และความต้องการด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย หลักการจัดระเบียบชุมชนซึ่งมีความสอดคล้องต่อการบริหารของผู้นำชุมชนด้วยโดยการจัดระเบียบชุมชนนั้นเพื่อแก้ปัญหาตลอดจนการรวมกลุ่มของชาวบ้านชุมชนบ้านลาวเพื่อเตรียมพร้อมที่ป้องกันในทุก ๆ ด้านอีกด้วยให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3. แนวคิดและทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำและผู้บริหารอาจจะเป็นบุคคลเดียวกันหรือไม่ใช่บุคคลเดียวกันก็ได้ ผู้นำอาจจะไม่ใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร หรือผู้บริหารอาจจะไม่ใช่ผู้นำแต่ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ

บทบาทของผู้นำ หมายถึง ชุดของความรับผิดชอบหรือชุดของพฤติกรรมของผู้ที่เป็นผู้นำ บทบาทของผู้นำเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระเบียบทางสังคมอย่างหนึ่งในด้านเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคคลต่าง ๆ หรือกับกลุ่มหรือกับองค์การ/สถาบันทางสังคม บทบาทของผู้นำ สามารถจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) บทบาทของผู้นำในอุดมคติของสังคม 2) บทบาทที่ผู้นำรับรู้หรือเข้าใจ และ 3) บทบาทที่ผู้นำแสดงออกจริง บทบาทที่รับรู้และบทบาทที่เป็นจริงของผู้นำควรสอดคล้องกับบทบาทของผู้นำในอุดมคติของสังคม

บทบาทในอุดมคติของผู้นำตามความคาดหวังของบุคคลในสังคม มีหลายประการ ได้แก่ บทบาททำความเจริญก้าวหน้าให้แก่จุดมุ่งหมายของกลุ่ม บทบาทแนะนำให้กลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือการทำให้เกิดผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ บทบาทการสร้างความรู้สึกมั่นคงให้เกิดขึ้นกับกลุ่ม บทบาทการทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ บทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ บทบาทประมุข บทบาทผู้ประสาน บทบาทที่รับรู้และกระจายข่าว บทบาทผู้แก้ไขปัญหา และบทบาทผู้เจรจาต่อรอง

คุณลักษณะของผู้นำจากการศึกษารูปแบบของผู้นำทั้ง 3 แบบข้างต้น (กาญจนา แก้วทอง, 2563, หน้า 112) ผู้เขียนจึงสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่ว่าต้องมีองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี (Good personality) เพราะผู้นำต้องมีความสง่างาม บุคลิกภาพเรียบร้อย มีความเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้างตั้งแต่ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าในกลุ่มเดียวกัน รวมถึงบุคคลภายนอก การมีบุคลิกภาพที่ดีนอกจากจะช่วยให้เกิดความสง่างามแล้ว ยังช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้น 2) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) สามารถวางแผนอย่างมีระบบ มองการณ์ไกลเพื่อขับเคลื่อนหรือพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ 3) เป็นผู้มีศักยภาพ (Potential) หลากหลายรูปแบบทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน สามารถเป็นนักประสานความร่วมมือที่ดี รวมถึงความสามารถในการคิด การตัดสินใจในการสั่งการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์ 4) เป็นนักกลยุทธ์ (Strategist) สามารถออกแบบกลไก ระบบการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นนักกลยุทธ์ที่ดีต้องสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้เป็นที่ไปตามบริบทของสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร 5) เป็นประชาสัมพันธ์ (Public relations) กล่าวคือ ต้องสามารถประชาสัมพันธ์ความเป็นเอกลักษณ์และความโดดเด่นขององค์การเพื่อให้สาธารณะได้เข้าใจในบทบาทและภาระหน้าที่ขององค์การได้เป็นอย่างดี การเป็นนักประชาสัมพันธ์จำเป็นต้องมีความเข้าใจ เข้าถึงกับกลุ่มเป้าหมายสามารถสื่อสารได้กับคนทุกกลุ่ม

6) เป็นนักมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) ที่เน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลกลุ่มบุคคล และทีมงาน พร้อมทั้งเน้นผลลัพธ์ของการทำงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ในขณะเดียวกัน การทำงานของนักมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องยึดหลักการมอบหมายงานและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีอย่างจำกัดหรือเร่งด่วน 7) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral) สามารถสร้างความศรัทธาให้กับทีมงาน การดำเนินงานภายใน และภายนอกองค์กรต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงาน 8) เป็นนักการตลาด (Marketing) สามารถคิดค้นและออกแบบสินค้าของชุมชนและของรัฐทั้งด้านการแปรรูปสินค้าและการบริการรูปแบบใหม่เพื่อให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มลูกค้าทั้งภายในและภายนอก และ 9) เป็นนักปฏิบัติ (Practitioner) สามารถปฏิบัติงานได้ทุกรูปแบบ ทุกสถานที่ ทุกเวลา ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความกล้าคิดในสิ่งใหม่ ๆ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อพัฒนางานอย่างแท้จริง นักปฏิบัติจำเป็นต้องมีจิตสาธารณะที่คอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้พ้นจากปัญหาหรือวิกฤติได้ รวมถึงการเป็นผู้นำลักษณะนี้ต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายงานได้ทั้งในระดับหน่วยเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นต้น

สรุปได้ว่าการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำองค์กรภาครัฐสมัยใหม่นับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยเป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์และเรียนรู้ถึงกระบวนการที่สร้างอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ อิทธิพลวัตถุประสงค์ขององค์กร สมาชิกองค์กร การเปลี่ยนแปลง ผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ การมองถึงความเหมาะสมของผู้นำองค์กรภาครัฐว่าต้องมีรูปแบบอย่างไรนั้น ต้องพึงพิจารณาจากสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดรูปแบบและความสำเร็จของผู้นำระดับต่าง ๆ ในองค์กรดังนั้น คุณลักษณะของผู้นำองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรอบทิศทาง ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่เติบโตอย่างยั่งยืน โดยรูปแบบผู้นำองค์กรภาครัฐสมัยใหม่จะต้องประกอบด้วยผู้นำ 3 แบบ 1) ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ 3) ผู้นำแบบคุณลักษณะ โดยจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ ดังนี้ 1) ผู้มีบุคลิกภาพที่ดี 2) ผู้มีวิสัยทัศน์ 3) ผู้ที่มีศักยภาพ 4) นักกลยุทธ์ 5) ประชาสัมพันธ์ 6) นักมนุษยสัมพันธ์ 7) ผู้มีคุณธรรม 8) นักการตลาด และ 9) นักปฏิบัติเพื่อสร้างการเจริญเติบโตให้กับองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

แนวคิดการบริหารจัดการของผู้นำองค์กร

เมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมของผู้บริหารในองค์กรแล้ว มินทซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1999, p.56) เห็นว่าบทบาทของการจัดการสามารถจัดแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม หรือที่เรียกว่า บทบาทด้านการจัดการ

ของ มินทซ์เบิร์ก (Mintzberg “Mintzberg’s managerial roles”) ได้แก่ บทบาทด้านระหว่างบุคคล บทบาทด้านข้อมูล และบทบาทด้านการตัดสินใจ โดยแต่ละกลุ่มของบทบาทมีบทบาทย่อย ดังต่อไปนี้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2564, หน้า 87)

1. บทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal roles) เป็นบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย บทบาทย่อย ได้แก่

1.1 บทบาทตามตำแหน่ง (Figurehead) ทำหน้าที่ประจำวันต่าง ๆ ตามระเบียบที่เกี่ยวกับกฎหมายหรือตามที่สังคมกำหนด เช่น การต้อนรับแขกขององค์กร ลงนามในเอกสารตามกฎหมาย เป็นต้น

1.2 บทบาทผู้นำ (leader) ต้องรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของพนักงาน รับผิดชอบในการจัดหาคน ฝึกอบรม และงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

1.3 บทบาทการสร้างสัมพันธภาพ (liaison) โดยสร้างเครือข่ายภายในและภายนอก เพื่อการกระจายข้อมูลให้ทั่วถึง

2. บทบาทด้านข้อมูล (Informational role) เป็นบทบาทด้านการกระจายและส่งผ่านข้อมูล ประกอบด้วย บทบาทย่อย ดังนี้

2.1 เป็นผู้ติดตามประเมินผล (Monitor) เป็นการติดตามเลือกรับข้อมูล (เหตุการณ์ปัจจุบัน) เพื่อเข้าใจความเคลื่อนไหวขององค์กรและสิ่งแวดล้อมเป็นเสมือนศูนย์กลางระบบ

2.2 เป็นผู้กระจายข้อมูล (Disseminator) รับบทบาทส่งผ่านข้อมูลไปยังพนักงานในองค์กร บางข้อมูลก็เกี่ยวกับข้อเท็จจริง บางข้อมูลเกี่ยวกับการแปลผลและรวบรวมความแตกต่างที่เกิดขึ้นในองค์กร

2.3 เป็นโฆษก (Spokesperson) ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับแผนงาน นโยบาย กิจกรรม และผลงานขององค์กร เช่น เป็นผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional roles) ทำหน้าที่ตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยบทบาทย่อย ดังนี้

3.1 เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) หาโอกาสและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เช่น การปรับปรุงโครงการ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออกแบบโครงการ โดยการจัดให้มีการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโปรแกรมใหม่ ๆ

3.2 เป็นผู้จัดการความสงบเรียบร้อย (Disturbance handler) รับผิดชอบแก้ไขการดำเนินงานเมื่อองค์กรเผชิญกับความไม่สงบเรียบร้อย โดยการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความไม่สงบและวิกฤติการณ์ในองค์กร

3.3 เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource allocator) เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ทำการตัดสินใจและอนุมัติในประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ ขององค์กร โดยจัดลำดับ และกระจายอำนาจ ดูแลกิจกรรมที่เกี่ยวกับเรื่องงบประมาณ และจัดการเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน

3.4 เป็นผู้ต่อรอง (Negotiator) รับผิดชอบในการเป็นตัวแทนต่อรองในเรื่องสำคัญขององค์กร เช่น มีส่วนร่วมในการทำสัญญากับสหภาพแรงงานขององค์กร หรือการต่อรองกับผู้จัดหาทักษะของนักบริหาร

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้เมื่อกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด หรืออยู่ในองค์กรใดก็ทำหน้าที่ในการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การโน้มน้าว และการควบคุม และการพัฒนาผู้นำ ด้วยกระบวนการให้สามารถทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องมีทักษะที่ดีด้านการจัดการ ซึ่งทักษะสำคัญในเบื้องต้นที่ผู้บริหารต้องถนัด ควรมีอย่างน้อย 3 อย่าง ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) 2) ทักษะด้านคน (Human skills) และ 3) ทักษะด้านความคิด (Conceptual skills) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงาน สำหรับผู้บริหารระดับสูงทักษะความสามารถนี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปของอุตสาหกรรม ขบวนการและผลิตภัณฑ์ขององค์กร และสำหรับผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น จะเป็นทักษะความสามารถเฉพาะด้านในงานที่ทำ เช่น การเงินทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ การผลิต ระบบคอมพิวเตอร์ กฎหมาย การตลาด เป็นต้น ทักษะทางด้านเทคนิคมักเป็นความสามารถเกี่ยวกับตัวงาน เช่น ขบวนการหรือผลิตภัณฑ์

ทักษะด้านคน (Human skills) เป็นทักษะในการทำให้เกิดความประสานงานกันของกลุ่มที่ผู้บริหารนั้นรับผิดชอบ เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทัศนคติ การสื่อสาร และผลประโยชน์ของบุคคลและกลุ่มเป็นทักษะการทำงานกับคน

ทักษะด้านความคิด (Conceptual skills) เป็นความสามารถในการมององค์กรในภาพรวม ผู้บริหารที่มีทักษะด้านความคิด จะสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรว่ามีผลต่อกันอย่างไร และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับปัจจัยแวดล้อมองค์กร รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในส่วนขององค์กรมีผลกระทบกับส่วนอื่น ๆ อย่างไร ทักษะด้านความคิดนี้ จะยังมีความสำคัญมากขึ้นเมื่ออยู่ในระดับบริหารที่สูงขึ้น ขณะที่ทักษะด้านเทคนิคจะมีความสำคัญน้อยลงในระดับบริหารที่สูงขึ้น เนื่องจากผู้บริหารในระดับที่สูงจะเข้ามาดูในรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการผลิต และด้านเทคนิคน้อยลง แต่จะเน้นไปที่การมองภาพรวมขององค์กร

และทิศทางที่จะพัฒนาไปขององค์กรมากกว่า ส่วนทักษะด้านคน ยังคงมีความสำคัญอย่างมากในทุกระดับของการบริหารเพราะทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับคน

ความหมายของภาวะผู้นำ อังคณา ตัณฑติติก (2556, หน้า 24) ภาวะผู้นำ หมายถึงบุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับนับถือ และสนับสนุนของคนในองค์กร อีกทั้งยังมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล ร่วมมือและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

บัญชา บุญบำรุง (2561, หน้า 17) ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ มีอิทธิพล มีอำนาจ ใช้วิธีการที่มีอยู่ในตัวของตน โน้มน้าวให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกภายในกลุ่มยอมรับยินดีลงมือปฏิบัติตามหรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ด้วยความเต็มใจ สร้างให้เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันวางไว้อย่างดีที่สุด

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2555, หน้า 228) กล่าวว่าภาวะผู้นำ เน้นไปที่คุณลักษณะในตัวบุคคล การศึกษาลักษณะผู้นำชุมชนด้านสันติภาพ ใช้ภาวะผู้นำ ใช้คำว่า Leadership ภาวะผู้นำจึงเป็นการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นยอมรับปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำสู่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิภาดา กุปตานนท์ (2554, หน้า 237) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

บรรเจิด เจริญเวช (2552, หน้า 53) พบว่าภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบไปด้วย ผู้นำต้องมีความเสมอภาค โปร่งใส มีคุณธรรม ทำงานโดยเน้นคุณภาพงานคำนึงถึงคุณค่าและความต้องการของประชาชน คำนึงถึงกระแสโลกและการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบสูง มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์คิดเชิงรุก ทำงานแบบผสมผสาน และหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอนอกจากนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็เป็นลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก อีกทั้ง เบส (Bass, 1985) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ เป็นผู้มีบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมคติ เป็นบุคคลที่มีการจูงใจเพื่อสร้างแรงคล้อย มีการกระตุ้นทางปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน และมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2564, หน้า 64) กล่าวว่าผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึง

จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 53) กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำคือ มีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่นตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม

ดูบิน (DuBrim, 1998, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2554, หน้า 12) กล่าวถึงผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

เบาช์ (Boonleang, et al., 2011) ได้อธิบายถึงลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารงานจะต้องประกอบไปด้วย เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้มีการศึกษาและความรู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีจริยธรรม เอาใจใส่ ต่องาน มีความรับผิดชอบ และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และจากการศึกษาของ

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 38) กล่าวถึงผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำ และนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

เนลสัน และควิก (Nelson & Quick, 1997, p. 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึงกระบวนการในการแนะนำและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน กิบสัน อิวานวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p. 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพล ต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่มภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วยผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (มัลลิกา ตันสอน, 2546, หน้า 47)

จากการวิเคราะห์ความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวคิดส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคน และสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ในการนี้จะมี

สมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับให้เป็นผู้นำ (Leader) เนื่องจากมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ จากบุคคลอื่น ๆ ของกลุ่ม ซึ่งถือว่าเป็นผู้ตาม (Followers) หรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง (Subordinates) หรือผู้ปฏิบัติ สำหรับความหมายของภาวะผู้นำเกือบทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำ พยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ในกลุ่มหรือบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้มีทัศนคติ พฤติกรรม และอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

มิทเชล และลาร์สัน จูเนียร์ (Michell, & Larson, Jr., 1987, p. 435 – 436) ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการ (process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำทางจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทั้ง 3 ประการหรือเปล่า ในทางตรงข้ามผู้ที่แสดงภาวะผู้นำ อาจจะไม่เป็นผู้นำที่แบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ 3 ประการนั้น

2. ภาวะผู้นำนอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำตนเองคุณสมบัติของผู้นำตามทฤษฎีทางด้านภาวะผู้นำนั้น ได้มีความพยายามกันตั้งแต่วัยที่แล้วว่าที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะ (Traits) ที่สำคัญของผู้นำ โดยมีสมมติฐานว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่และประสบความสำเร็จแต่ละคนจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่คล้าย ๆ กัน และได้มีความพยายามที่จะศึกษาว่าอะไรคือคุณลักษณะที่ทำให้ผู้ยิ่งใหญ่ ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานดังกล่าวก็หมายความว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้ จะต้องเป็นมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถพัฒนาขึ้นมาภายหลังได้ อมอนด์ (Amond, 2011, p. 57-68) คุณสมบัติพื้นฐานที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากบุคคลทั่วไป

- 3.1 ความมุ่งมั่น (drive)
- 3.2 แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ (Leadership motivation)
- 3.3 ความซื่อสัตย์ (Integrity)
- 3.4 ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
- 3.5 ความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence)
- 3.6 ความรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำ (Knowledge of the business)

การเป็นผู้นำนักทฤษฎีบางท่านได้ให้ความเห็นว่าเป็นบุคลิกลักษณะเด่นซึ่งบางคนมีมาตั้งแต่กำเนิด จึงศึกษาเล่าเรียนหรือสอนกันไม่ได้ เช่น มหาบุรุษของโลก นโปเลียน อับราฮัม ลินคอล์น เป็นต้น บุคคลเหล่านี้มีบุคลิกลักษณะเด่นเป็นพิเศษกว่าบุคคลธรรมดาคนไหนบร้อย ๆ ปี จึงจะพบสักคนหนึ่งแต่การเป็นผู้นำในลักษณะการบริหารนั้น อาจจะศึกษาหรือฝึกฝนให้มีขึ้นมาได้

สรุป คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้ดังนี้ คือ

1. มีความเฉลียวฉลาด ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมองซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่าย
2. มีการศึกษาอบรมดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ความรู้ย่อมทำให้คนนับหน้าถือตาจะพูดอะไรคนอื่นเขาก็เชื่อฟังและให้การเคารพนับถือด้วย
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีกำลังใจเข้มแข็งเมื่อตัดสินใจจะทำกิจการใด ๆ ไปก็จะต้องมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะต้องสำเร็จ โดยไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น
4. เป็นคนมีเหตุผลดี คือ มีความสามารถทางด้านเปรียบเทียบ และการแปลความหมายอย่างมีเหตุผล มีความสามารถที่จะหาเหตุผลต่าง ๆ จากสาเหตุต่าง ๆ ได้ และสามารถแปลความหมายของสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ ความสามารถทางด้านเหตุผลนี้พัฒนาได้ยากเพราะจะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านภาษา ทักษะ และความรู้ทางด้านวิชาการประกอบด้วย
5. มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้นำสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ฉะนั้น ในระยะเริ่มแรกย่อมต้องการผู้นำที่มีประสบการณ์ในทางปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ และการวางแผนพร้อมไปด้วย เพื่อจะได้เลือกทางที่ถูกต้องที่สุดในการดำเนินงานต่อไป
6. มีชื่อเสียงเกียรติคุณ ข้อนี้เกี่ยวข้องกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูล ชาติกำเนิด เพราะถ้ามีชื่อเสียงดี มีเกียรติคุณดี ย่อมเป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป

7. สามารถเข้ากับคนทุกชั้นวรรณะได้เป็นอย่างดี
8. มีสุขภาพอนามัยดี
9. มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา
10. มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไปขององค์กร หรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะ
11. มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานให้ได้ทันเวลาที่
12. มีความสามารถคาดการณ์ สามารถทำนายเหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้

ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำความหมายของประสิทธิภาพของภาวะผู้นำก็เหมือนกับ ความหมายของภาวะผู้นำที่มีมากและแตกต่างกันไปตามความสนใจ และขอบเขตการศึกษาของ นักวิจัย นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เกณฑ์ (Criteria) ที่จะใช้วัดหรือประเมิน ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ จากการศึกษางานวิจัยพบว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ ผู้นำพอแยกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ (จินตวีร์ เกษมสุข, 2559, หน้า 56)

1. ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (Outcome) คือ ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม เนื่องจากความสามารถในการ นำ หรือภายใต้การนำของผู้นำ เช่นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่ม การสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอยู่รอดของกลุ่มความก้าวหน้าของกลุ่ม ความพร้อมของกลุ่ม ความสามารถในการแก้ปัญหากลุ่ม ความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และฐานะที่ ได้รับการยอมรับไม่เปลี่ยนแปลงของผู้นำ สำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจ อาจจะเห็นได้ชัดจาก ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น ยอดขายที่เพิ่มขึ้นครองส่วนแบ่งการตลาดมากขึ้น เงิน หมุนเวียนลงทุนมากขึ้น รวมทั้งการยอมรับในผู้นำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ตามมากขึ้น ส่วน องค์การของรัฐมักจะเน้นไปที่ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและการบริการขององค์การ

2. ทักษะคติของผู้ตาม (Attitude of followers) ทักษะคติของผู้ตามหรือผู้บังคับบัญชาที่มี ต่อผู้นำ นิยมใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพของผู้นำอีกเกณฑ์หนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะทราบได้โดย การใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้ตาม ดังตัวอย่างคำถามต่อไปนี้

- 2.1 ผู้นำสามารถตอบสนองความต้องการและคาดหวังของผู้ตามได้ดีเพียงใด

- 2.2 ผู้ตามชอบ ยกย่อง และยอมรับผู้นำเพียงใดมีความยินดีในการปฏิบัติงานตาม คำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำแค่ไหน

- 2.3 ผู้ตามต่อต้าน เพิกเฉย ที่จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำหรือเปล่า นอกจากนั้น อาจดูได้จากการมีคำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ต่าง ๆ ส่งถึงผู้นำในระดับสูงกว่า รวมทั้ง การขอย้าย การขาดงาน การหน่วงเหนี่ยวงาน และการหยุดงานมากขึ้น เป็นต้น

3. คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม (Quality of group process) คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม ก็เป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพของผู้นำ โดยประเมินจากความสนับสนุนด้านต่าง ๆ และความตั้งใจที่จะทำให้คุณภาพของกระบวนการกลุ่มของลูกน้องมีคุณภาพดีขึ้นในด้านความสามัคคีความร่วมมือ แรงจูงใจการแก้ปัญหา การตัดสินใจ การแก้ไขความขัดแย้ง ประสิทธิภาพของงานเฉพาะด้านกิจกรรมขององค์กร การมีทรัพยากรอย่างพอเพียง และความพร้อมของกลุ่มที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และเหตุการณ์วิกฤตต่าง ๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน การสร้างความมั่นใจให้สมาชิก การเพิ่มพูนทักษะในงาน และการพัฒนาสุขภาพจิตของสมาชิกให้ดีขึ้นวิเคราะห์และสรุปภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของอิทธิพลที่บุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการกล่าวถึงภาวะผู้นำ จะต้องพิจารณาสืบต่อไปนี้ 3 ประการ คือ

3.1 ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ

3.2 ภาวะผู้นำอยู่ที่ระดับความถูกต้องที่ผู้ตามจะปฏิบัติตาม

3.3 การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม จะมาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะ ช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่างๆจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คำว่า ผู้นำ ผู้จัดการ และผู้บริหาร มีความแตกต่างกัน แต่ก็ยังนิยมใช้แทนกันเพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะขององค์กรที่ผู้นำเกี่ยวข้องอยู่ สำหรับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้นได้มีการสรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพผู้นำไว้ 3 เกณฑ์ 1) ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม 2) ทักษะของผู้ตาม และ 3) คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม

การศึกษาภาวะผู้นำได้ทำกันมานาน และมีงานวิจัยจำนวนมากมา อย่างไรก็ตามก็พอจะแบ่งประเภทของการศึกษาภาวะผู้นำได้เป็น 4 แนวทาง คือ 1) การศึกษาภาวะผู้นำจากอำนาจอิทธิพล 2) การศึกษาภาวะผู้นำจากพฤติกรรมของผู้นำ 3) การศึกษาภาวะผู้นำจากคุณลักษณะของผู้นำ และ 4) การศึกษาภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนั้น ยังมีการศึกษาหาความสามารถพิเศษของผู้นำ ซึ่งเริ่มมีการศึกษาจริงจังประมาณต้นปี ค.ศ. 1980 แต่ก็ยังมีงานวิจัยในด้านนี้ไม่มากนักรวมทั้งยังคงศึกษาทุกภาวะผู้นำที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่แคบเล็ก เนื่องจากเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่รวดเร็ว แต่ทว่าคุณด้านการแข่งขันและช่วงชิงโอกาสในทุก ๆ ด้าน

บทบาทของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ (พรทิพย์ อัยยิมพันธ์, 2557, หน้า 68)

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of

action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้นแต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

3. การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาพที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ (Leadership Theories) สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2558, หน้า 38)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 – 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยคุณสมบัติฉลาด มีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วยผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนเลียนฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีลักษณะผู้นำหรือทฤษฎีอุปนิสัย (Trait Theories) ของการ์คเนอร์ (Gardner) ได้แก่ (พรทิพย์ อัยมาพันธ์, 2557, หน้า 92)

หน้าที่ของผู้นำ (The tasks of leadership) กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการมีความสามารถ ในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้นำ – ปฏิสัมพันธ์ที่เป็นส่วนประกอบ (Leader - constituent interaction) เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกันนักทฤษฎี ได้แก่ การศึกษาเคิร์ตเลวิน (Kurt Lewin's Studies Lein) , “Blake and Mouton and Douglas McGregor” มีรายละเอียดดังนี้ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2558, หน้า 61)

1. การศึกษาเคิร์ตเลวิน (Kurt lewin's StudiesLein) แบ่งเป็น 3 แบบ คือ

- 1.1 ผู้นำแบบอัตตานิยม หรืออัตตดา (Autocratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้น่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez faire leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2. การศึกษาในมิชิแกนของลิเคิร์ต (Likert's michigan studie)

2.1 เรนซิสลิเคิร์ต (Rensis Likert) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ ลิเคิร์ต (Likert) และกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมายการควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive - authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent - authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative - democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบทางจากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้

รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การจัดการภาวะผู้นำ (Blake and Mouton's managerial Grid)

เบรกและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 p. 110) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 - 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 - 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ เบรกและมูตัน (Blake and Mouton) รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/authority compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country club management) ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Midnie the road managerment) ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team management) ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกันผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. แมคเกรเกอร์ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor's : Theory X and Theory Y)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas mcgregor) เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง แมคเกรเกอร์ (Mcgregor) มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ทฤษฎี X (Theory X) พื้นฐานของคนคือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนก็เกียจ อยากรได้เงิน อยากรสบายเพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

ทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

การสังเคราะห์แนวคิดแนวคิดภาวะผู้นำ เป็นการสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปรตามผู้วิจัย ได้ตรวจสอบจากความถี่ของนักวิชาการ มีรายละเอียดสรุปสังเคราะห์แนวคิดด้านภาวะผู้นำ ดังนี้

ตาราง 1 สรุปสังเคราะห์แนวคิดด้านภาวะผู้นำ

ประเด็น	อังคณา ตัณฑติติก	บัญชา บุญบำรุง	ปรีชาติ วลัยเสถียร	วิภาดา กุปตานนท์	บรรเจิด เจริญเวช	เนตรพัฒนา ยวีร์ราช	สุพจน์ สฤษดิ์ชูวนิช	DuBrin	Boonleang	วิเชียร วิทยอุดม	รวม
1. อายุ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7
2. สถานภาพสมรส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3. รายได้	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
4. อาชีพ	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	8
5. ระดับการศึกษา	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		7
6. ด้านการปกครอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7
7. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	✓			✓					✓	✓	4
8. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ					✓						1
9. ด้านความยุติธรรม			✓								1
10. ด้านการบริการ									✓	✓	2
11. ด้านภาวะผู้นำ		✓	✓	✓							3

จากตาราง 1 สรุป ตารางสังเคราะห์แนวคิดแนวคิดภาวะผู้นำ เป็นการสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปรตามผู้วิจัยได้ตรวจสอบจากความถี่ของนักวิชาการ พบว่า ระดับความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไปประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ มีอำนาจ อิทธิพล มีความน่าเชื่อถือ สร้างแรงจูงใจ เป็นที่ยอมรับ

4. บทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

บทบาทหน้าที่ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสาระที่จะกล่าวถึง คือ อำนาจและหน้าที่ของ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถูกกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457

4.1 หน้าที่และอำนาจของกำนัน

หน้าที่และอำนาจของกำนัน ที่ปรากฏตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) หมวดที่ 4 ว่าด้วยลักษณะปกครองตำบล ตอน 3 หน้าที่และอำนาจของกำนัน ดังนี้ (พรทิพย์ อัยยิมพันธ์, 2557, หน้า 88)

มาตรา 34 บรรดาการที่จะตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบล คือ การที่จะว่ากล่าวราษฎรในตำบลนั้น ให้ประพฤติตามพระราชกำหนดกฎหมายก็ดี หรือการที่จะป้องกันภัยอันตรายและรักษาความสุขสำราญของราษฎรในตำบลนั้นก็ดี หรือการที่จะรับกิจสุขทุกข์ของราษฎรในตำบลนั้นขึ้นร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการเมือง กรมการอำเภอ และจะรับข้อราชการมาประกาศแก่ราษฎรในตำบลนั้นก็ดีหรือที่จะจัดการตามพระราชกำหนด กฎหมาย เช่นการตรวจและนำเก็บภาษีอากรในตำบลนั้นก็ดี การทั้งนี้อยู่ในหน้าที่ของกำนันผู้เป็นนายตำบล ผู้ใหญ่บ้านทั้งปวงในตำบลนั้น และแพทย์ประจำตำบลจะต้องช่วยกันเอาเป็นธุระจัดการให้เรียบร้อยได้ตามสมควรแก่หน้าที่

มาตรา 34 ทวิ นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กล่าว โดยเฉพาะให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกำนันให้กำนันมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านด้วย

มาตรา 35 กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญาดังต่อไปนี้ คือ

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่า มีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลของตน ต้องแจ้งความต่อกรมการอำเภอให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อปรากฏว่า ผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกรมการอำเภอ

ข้อ 4 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลนั้น เป็นหน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้นแล้วรีบนำส่งต่อกรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 5 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึด กำนันต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

ข้อ 6 ถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของก็ดีหรือผู้ต้องโจรกรรม จะทำกฎหมายตราสินหรือมีผู้จะขอทำชันสูตรบาดแผลก็ดี ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความแล้วรีบนำตัวผู้ขอและผู้ต้องอายัด และทรัพย์สินของบรรดาที่จะพาไปด้วยนั้น ไปยังกรมการอำเภอ ถ้าสิ่งของอย่างใดจะพาไปไม่ได้ ก็ให้กำนันชันสูตรให้รู้เห็น แล้วนำความไปแจ้งต่อกรมการอำเภอในขณะนั้น

มาตรา 36 ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุทุกข์ร้อนของราษฎร หรือการแปลกประหลาดเกิดขึ้นในตำบลต้องรีบรายงานต่อกรมการอำเภอให้ทราบ

มาตรา 37 ถ้าเกิดจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ชิงทรัพย์ก็ดี ปล้นทรัพย์ก็ดี ไฟไหม้ก็ดี หรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใด ๆ ในตำบลของตน หรือในตำบลที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยเหลือได้ก็ดี หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่นมาฆ่าสุ่มในตำบลนั้นก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าลูกบ้านในตำบลนั้น บางคนจะ

เกี่ยวข้องเป็นโจรสู้ร้ายก็ดี เป็นหน้าที่ของกำนันจะต้องเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านในตำบลออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายหรือติดตามเอาของกลางคืน หรือดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นตามควรแก่การ โดยเต็มกำลัง

มาตรา 38 ให้กำนันดูแลคนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้ายให้ได้มีที่พักตามควร

มาตรา 39 ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการจะต้องการคนนำทาง หรือขาดแคลนพาหนะเสบียงอาหารลงในระหว่างทาง และจะร้องขอต่อกำนันให้ช่วยสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดหาให้ตามที่จะทำได้ ถ้าหากว่าการที่จะช่วยเหลือนั้นจะต้องออกราคาค่าจ้างเพียงใด ให้กำนันเรียกเอาแก่ผู้เดินทางนั้น

มาตรา 40 กำนันต้องร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อันอยู่ในตำบลนั้น

มาตรา 41 กำนันต้องรักษาบัญชีสำมะโนครัวและทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้น และคอยแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องกับบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน

มาตรา 42 กำนันต้องทำบัญชีสิ่งของ ซึ่งต้องภาษีอากรในแขวงนั้นยื่นต่อกรมการอำเภอ และนำราษฎรไปเสียภาษีอากรตามพระราชบัญญัติภาษีอากร

มาตรา 43 กำนันกระทำการตามหน้าที่จะเรียกผู้ใดมาหรือให้ช่วยก็ได้

มาตรา 44 ในตำบลหนึ่ง ให้มีสารวัตรสำหรับเป็นผู้ช่วยและรับใช้สอยของกำนัน 2 คนผู้ที่จะเป็นสารวัตรนี้แล้วแต่กำนันจะขอร้องให้ผู้ใดเป็น แต่ต้องได้รับความเห็นชอบของผู้ว่าราชการเมืองด้วยจึงเป็นได้และกำนันมีอำนาจเปลี่ยนสารวัตรได้

4.2 หน้าที่และอำนาจของผู้ใหญ่บ้าน

หน้าที่และอำนาจของผู้ใหญ่บ้าน ได้มีตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) หมวดที่ 3 ว่าด้วยลักษณะปกครองหมู่บ้าน ตอน 4 หน้าที่และอำนาจของผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้ (พรทิพย์ อัยยิมพันธ์, 2557 หน้า, 112)

มาตรา 27 ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย

1. อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน
2. สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่
3. ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

4. รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ
5. ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ
7. อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้ สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร
8. แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัดปกป้องภัยอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย
9. จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
10. ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย
11. ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย มาตรา 28 ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ดังต่อไปนี้ คือ
 - ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมาย เกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ
 - ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านนั้นให้ทราบ
 - ข้อ 3 เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้ทำผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยการกระทำผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล
 - ข้อ 4 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่า เป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล
 - ข้อ 5 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้น เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และรีบส่งต่อกำนัน หรือกรมการอำเภอตามสมควร
 - ข้อ 6 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึด ผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

มาตรา 28 ทวิ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติกิจการตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเท่าที่ได้รับมอบหมายจากผู้ใหญ่บ้านให้กระทำ
2. เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้านในกิจการที่ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ตรวจสอบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน 2) ถ้ารู้เห็นหรือทราบเหตุการณอันใดเกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ให้นำความแจ้งต่อผู้ใหญ่บ้าน 3) ถ้าเหตุการณ์ตามวรรคหนึ่งเกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียง ให้นำความแจ้งต่อผู้ใหญ่บ้านท้องถิ่นนั้นและรายงานให้ผู้ใหญ่บ้านของตนทราบ 4) ถ้ามีคนจรเข้ามาในหมู่บ้านและสงสัยว่าไม่ได้มาโดยสุจริต ให้นำตัวส่งผู้ใหญ่บ้าน 5) เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นในหมู่บ้าน ต้องระงับเหตุปราบปราม ติดตามจับผู้ร้ายโดยเต็มกำลัง 6) เมื่อตรวจพบหรือตามจับได้สิ่งของใดที่มีไว้เป็นความผิดหรือได้ใช้หรือมีไว้เพื่อใช้ในการกระทำความผิดหรือได้มาโดยการกระทำความผิด ให้นำส่งผู้ใหญ่บ้าน 7) เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าผู้ใดได้กระทำความผิดและกำลังจะหลบหนีให้ควบคุมตัวส่งผู้ใหญ่บ้าน และ 8) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งสั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 28 ตริ ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง และกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากผู้ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสิบคน

คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือที่นายอำเภอมอบหมาย หรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ

ให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และบริหารจัดการกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วนผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรใดจะมีสิทธิเป็นกรรมการหมู่บ้านตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน

วิธีการเลือกและการแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการปฏิบัติหน้าที่ การประชุม และการวินิจฉัยชี้ขาด ของคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการหมู่บ้านให้กระทรวงมหาดไทยจ่ายเป็นเงินอุดหนุนให้ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 28 จัตวา ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยให้ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบใช้อาวุธปืนของทางราชการได้การเก็บรักษาและการใช้อาวุธปืนให้เป็นไปตามข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย

5. พื้นที่การศึกษา เขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อมูลพื้นฐาน

อำเภอบางปะอิน ตั้งขึ้นมาในสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี อยู่ในเขตการปกครองในลักษณะแขวง เรียกว่าอำเภอกุไทย ต่อมาสมัยกรุงรัตนโกสินทร์พระยาชัยวิชิต ได้แบ่งแขวงกุไทยออกเป็น 2 ส่วน คือ อำเภอกุไทยใหญ่ กับอำเภอกุไทยน้อย จนถึงสมัยรัชกาลที่ 5 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นอำเภอพระราชวัง ต่อมาเปลี่ยนเป็น อำเภอบางปะอิน จนถึงปัจจุบัน

คำขวัญอำเภอ "พระราชวังเลิศล้ำ หลวงพ่อคำคู่เมือง รุ่งเรืองอุตสาหกรรม มีศิลปกรรมชาวบางปะอิน สถานที่ตั้ง ถนนปราสาททอง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160

ข้อมูลประชากร

จำนวนประชากรชาย 2,557 คน

จำนวนประชากรหญิง 2,723 คน

จำนวนประชากรทั้งสิ้น 5,280 คน

ที่ตั้ง อำเภอบางปะอินตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอพระนครศรีอยุธยาและอำเภอกุทัย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอวังน้อย

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกลองหลวงและอำเภอสาม โลก (จังหวัดปทุมธานี)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบางไทร

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอบางปะอินประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 18 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลบางปะอิน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านเลน (เฉพาะหมู่ที่ 2 – 10, 12 และบางส่วนของหมู่ที่ 2, 3) เทศบาลตำบลบ้านสร้าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านสร้างทั้งตำบล เทศบาลตำบลพระอินทราชา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชียงรากน้อย (เฉพาะหมู่ที่ 6, 7) เทศบาลตำบลปราสาททอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านเลน (เฉพาะหมู่ที่ 1, 11 และบางส่วนของหมู่ที่ 2, 3) เทศบาลตำบลคลองจิกครอบคลุม

พื้นที่ตำบลคลองจิกทั้งตำบล เทศบาลตำบลเชียงรากน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชียงรากน้อย (เฉพาะหมู่ที่ 1 – 5, 8 – 12) เทศบาลตำบลบางกระสั้น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางกระสั้นทั้งตำบล เทศบาลเมืองบ้านกรด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านกรดทั้งตำบล เทศบาลตำบลตลาดเกรียบ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตลาดเกรียบทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านโพและตำบลขนอนหลวงทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหว้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านหว้าทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวัดยม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวัดยมทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางประแดง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางประแดงทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสามเรือนทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกิด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเกาะเกิดทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลับ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านพลับทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านแป้งทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลังชัน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลังชันและตำบลกุ่มลานทั้งตำบล

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

อาชีพหลัก ได้แก่ ทำนารับจ้างค้าขาย

อาชีพเสริม ได้แก่ ผลิผลิตภัณฑ์แปรรูปในครัวเรือน

จำนวนธนาคาร มี 5 แห่ง 1) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 2) ธนาคารกรุงไทย 3) ธนาคารออมสิน 4) ธนาคารกสิกรไทย 5) ธนาคารไทยพาณิชย์

จำนวนห้างสรรพสินค้า 2 แห่ง ได้แก่ บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ ห้างสรรพสินค้าเทสโก้ โลตัส

การคมนาคม ทางบก รถยนต์ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 347

สถานีรถไฟ หมายเลขโทรศัพท์ 035 – 261377

ข้อมูลด้านสังคม

โรงเรียนมัธยม 3 แห่ง ได้แก่

1. โรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” ตำบลบ้านเลน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160 โทร./โทรสาร 0-3526-1922, 0-3526-1178

2. โรงเรียนบางปะอิน 1 เลขที่ 21 หมู่ 3 ถนนพระจอมเกล้า ตำบลบ้านเลน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160 โทร. 0-3527-0400

3. โรงเรียนอุดมศิลป์วิทยา หมู่ 5 ตำบลตลาดเกรียบ อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160 โทร./โทรสาร 0-326-4100

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อภิชาติ เทพชมพู่ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา ด้วยอำนาจหน้าที่อื่น ๆ การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยทางสถิติต่างกันในระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ต่างกันอีกหนึ่งด้าน คือ ด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

นงลักษณ์ พรหมจินดา (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการประเมินตนเอง ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง” พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง ในภาพรวมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีระดับการปฏิบัติดีเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ด้านกิจการสาธารณะประโยชน์ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร ด้านการป้องกันโรคติดต่อ และด้านการทะเบียน ตามลำดับ สำหรับด้านการรายงานต่อทางราชการ มีระดับการปฏิบัติดีเป็นอันดับสุดท้าย ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง พบว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพศชาย มีระดับการปฏิบัติงานดีทุกด้านมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีสถานภาพอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอาชีพอื่น ๆ มีการปฏิบัติงานดีทุกด้านมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอาชีพเกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป ค้าขาย และธุรกิจส่วนตัว และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีการปฏิบัติงานดีทุกด้านมากกว่ากำนันผู้ใหญ่บ้าน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

ปฐม ปรีปนังกูร (2561, บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษา ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทาง ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ประชากร ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วหาค่า IOC ผลความสอดคล้องมีค่า 1 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์รายข้อ ได้ค่าระหว่าง 0.28 – 0.83 และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96, \alpha = 0.94$) ส่วนรายด้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ 1) และด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ตามลำดับ 2) ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) จากการศึกษาค้นคว้า อุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สรุปได้ ดังนี้ จากการศึกษาค้นคว้าการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีแต่การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายหลายฉบับ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ขาดทักษะและอุดมการณ์และขาดภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของประชาชนในตำบล หมู่บ้าน เพื่อให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพควรส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปที่มีความรู้ ความสามารถ สมัครเข้ามารับการเลือกตั้งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมากขึ้น สำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่อยู่ในตำแหน่งอยู่แล้ว ควรพัฒนาขีดความสามารถให้มีความรู้ในระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ควรมีการอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่อง ควรปลูกฝังอุดมการณ์ของนัก

ปกครองในฐานะผู้นำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในระดับตำบลหมู่บ้าน ให้มีจิตอาสาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน พร้อมกับการพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาของประชาชนที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และสามารถ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สายปัญญา มาหนู (2560, บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ในเขตพื้นที่ตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงรายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน โดยส่วนมากมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา และประกอบอาชีพหลักที่สำคัญจำนวน 3 อาชีพ ได้แก่อาชีพเกษตรกรรม รองลงมาคืออาชีพรับจ้าง และอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย 70

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า ตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านตำบลเมืองพาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กำนันผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจนโยบายบทบาทด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ด้านเศรษฐกิจ สภาพสังคมภาวะการณ์เป็นผู้นำ มีการจัดอบรมความรู้ บทบาทการบริหารงานและการพัฒนาท้องถิ่นให้กับกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นประจำ มีการนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง และประชาชนควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นและการติดตามประเมินผลด้านการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ลัดมณี พรหมพินิจ (2556, หน้า 34) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองลาดอำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 52.90 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.84 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปวช. คิดเป็นร้อยละ 73.42 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 65.27 และส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 3,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 68.69 ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการบริหารงานในเขตเทศบาลตำบลหนองลาด อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีประสิทธิผลการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และมีการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองลาด อำเภอวาริชภูมิจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชญพันธ์ พุ่มสงวน (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา บทบาทภาคประชาสังคมกับการมีส่วนร่วมกับทางภาครัฐต่อการให้บริการสาธารณะ ด้านสิ่งแวดล้อมกรณีศึกษา: เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทภาคประชาสังคมเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ต่อการมีส่วนร่วมกับทางภาครัฐในการจัดบริการสาธารณะ ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อศึกษาความต้องการของภาคประชาสังคมเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ต่อการมีส่วนร่วมกับทางภาครัฐในการจัดบริการสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อม และเพื่อเสนอแนะแนวทาง กลไกในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคประชาสังคมในการจัดบริการสาธารณะ ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาจากข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยกลุ่มภาคประชาสังคมในเขตพระนคร จำนวน 10 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล จำนวน 3 คน และฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 16 คน

ผลการวิจัย พบว่า บทบาทภาคประชาสังคมเขตพระนครที่มีส่วนร่วมกับทางสำนักงานเขตพระนครประกอบไปด้วย 1) การดูแลรักษาความสะอาดภายในพื้นที่ชุมชนและสวนสาธารณะ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) ประชาสัมพันธ์โครงการให้ประชาชนในพื้นที่ช่วยกันดูแลรักษาความสะอาด มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและระดับการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข่าวสาร 3) การประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน 4) การลงพื้นที่เพื่อสอบถามปัญหาและความต้องการของประชาชนมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา ส่วนความต้องการที่ภาคประชาสังคมเขตพระนครต่อการมีส่วนร่วมกับทางสำนักงานเขตพระนครในการดำเนินงานบริการสาธารณะ ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบไปด้วย 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านการให้ความสำคัญกับทางกลุ่มภาคประชาสังคม 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ส่วนแนวทางในการเสริมสร้างเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระหว่างภาคประชาสังคมเขตพระนครกับทางสำนักงานเขตพระนครในการจัดบริการสาธารณะ ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบไปด้วย 1) เห็นคุณค่าและความสำคัญของทางกลุ่มภาคประชาสังคมเพิ่มมากขึ้น 2) ควรมีการลงพื้นที่เพื่อค้นหาเพิ่มมากขึ้น 3) มีการจัดประชุมต่อเนื่องเพื่อรับฟังปัญหา 4) การดำเนินงานร่วมกับทางกลุ่มภาคประชาสังคมควรมีความต่อเนื่อง 5) การสร้างจิตสำนึกจิตสาธารณะขึ้นภายในพื้นที่ 6) การทำงานแบบคู่ขนาน

รุจิรวาทน์ ลำตาล (2557, หน้า 78) ได้ทำการศึกษา บทบาททางการปกครองของกำนันผู้ใหญ่บ้านภายใต้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 การเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ทำให้ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยาวนานถึงอายุ 60 ปี เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นกลไกทางการปกครองสามารถตอบสนองความต้องการของรัฐ ส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่ ให้ความสำคัญต่อการตอบสนองของต้องการของรัฐมากกว่าการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน มีพระราชบัญญัติหลายฉบับที่ผ่านมาได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านดำรงตำแหน่งถึงอายุ 60 ปี มาแล้วหลายฉบับ ในส่วนของผลดี กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลงานดีสามารถตอบสนองความต้องการของรัฐได้เป็นกลไกทางการปกครองตามที่รัฐต้องการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงมาตรงไปย่อมมีผลกระทบต่อประชาชน หรือผู้เสียผลประโยชน์ไม่ต้องกังวลกับการเลือกตั้งเมื่อหมดวาระลง ส่วนผลเสียการดำรงตำแหน่งเป็น เวลานานทำให้เกิดการแข่งขันการเข้าสู่ตำแหน่งสูง ความเฉื่อยชาเพิกเฉยต่อหน้าที่ขยายอิทธิพล บารมี การแสวงหาความร่วมมือเป็นฐานเสียงทางการเมืองให้กับนักการเมืองทุกระดับ มากกว่าการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน การถดถอย กำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยประชาชนเป็นไปได้อีก รัฐบาลยังไม่มีมาตรการแก้ไขปัญหาความบกพร่องทางการปกครองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่ที่ไม่เหมาะสมการมีอิทธิพลครอบงำประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหา ความบกพร่องทางการปกครองของกำนันผู้ใหญ่บ้าน รัฐบาลควรมีมาตรฐานเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน และประเมินศักยภาพความรู้ความสามารถทางการปกครองเป็นประจำทุกปีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตัวแทนของประชาชนมาจากการเลือกตั้ง ควรมีวาระการดำรงตำแหน่งเป็นคราว ๆ ไป ไม่ควรเกินคราวละ 5 ปี การเลือกตั้ง เป็นการเปลี่ยนแปลงกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยสันติวิธีเป็นกระบวนการคัดเลือกผู้นำอีกทางเลือกหนึ่งในระบอบประชาธิปไตย

บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2557, หน้า 132) ได้ทำการศึกษากำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน: บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำ กับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ งานวิจัย กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน: บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านบทบาท อำนาจหน้าที่และ ภาวะความเป็นผู้นำ หลังการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 และ 2) เพื่อเสนอภาพอนาคตของแนวโน้มบทบาท อำนาจหน้าที่และภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่สอดคล้องกับความคาดหวังของชาวบ้าน การศึกษาพบว่า ผลจากการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ในปัจจุบันบทบาทและการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถูกลดความสำคัญลง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในตำบลซึ่งเคยเป็นภารกิจสำคัญ

ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานท้องถิ่น การประสานนโยบายของหน่วยงานท้องถิ่นกับความต้องการของราษฎรการติดตาม สอดส่อง ดูแล และประสานการปฏิบัติงานหน่วยงานท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่นและท้องถิ่น

การศึกษาถึงบทบาทความเป็นจริงและความคาดหวังอันประกอบด้วยบทบาท 6 ด้าน คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความยุติธรรมด้านการบริการ ด้านภาวะผู้นำและคุณสมบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาทที่เป็นจริงในทัศนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจากการมองตนเองนั้นจะสูงกว่าค่าเฉลี่ยบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในมุมมองของชาวบ้าน และค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังชาวบ้านที่มีต่อบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่แสดงให้เห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเองนั้นมองบทบาทการทำงาน ของตนเองในแง่ดีมากกว่าชาวบ้าน ทั้งด้านบทบาทการทำงานจริง และความคาดหวังที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบบทบาทในทุกด้านแล้วแล้ว ทั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านและชาวบ้านต่างเห็นว่าภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำชุมชน

พิรพัฒน์ แก้วกัญญา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนกับประสิทธิผลในการให้บริการ โครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วน อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการให้บริการ โครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การมีส่วนร่วมในการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) แนวทางการให้บริการคือ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนนั้นได้ทราบถึงบทบาทตนเองในกระบวนการการมีส่วนร่วมต่าง ๆ และควรจัดให้มีแผนดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ของการบริการสาธารณะด้าน โครงสร้างพื้นฐานอย่างแท้จริง โดยการจัดทำแผน นำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและจัดเวทีหมู่บ้านผ่านการประชุมหรือเวทีประชาคม ตั้งตัวแทนในการประสานแผนกับหน่วยงานเจ้าของงบประมาณ

วิฑูรย์ เผือกสุค (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองท้องถิ่น ตำบลศาลาล้อย อำเภอสามร้อยยอดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ตำบลศาลาล้อย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 379 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

โดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบด้วยค่าสถิติที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการปกครองท้องที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตำบลศาลาล้อย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับสูงและ 2) ลักษณะของประชากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปกครองท้องที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิรักษ์ คำเจริญ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุทอง และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภออุทอง และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรมากที่สุด รองลงมาคือด้านกิจการสาธารณประโยชน์ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครอง ด้านการรายงานต่อทางราชการ ด้านการป้องกันโรคติดต่อ ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านการจัดทำงานทะเบียน และด้านที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอาชญากรรมระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

วิภา รุ่งจรัส (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ของประชาชนที่มีเพศอาชญากรรมระดับการศึกษา และ การประกอบอาชีพ แตกต่างกัน และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของประชาชนในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตตำบลเหนือเมืองที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทน รวมทั้งสิ้น จำนวน 4,073 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน รวม 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA : F-test) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสี่ด้านเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้แก่ ด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ด้านการบริการ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุระดับการศึกษาและการประกอบอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ประชาชนมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ควรมีการร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างใกล้ชิดควรมีการส่งเสริมอาชีพร่อนนอกฤดูการทำนา และควรมีการอบรมประชาชนให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน

ธนิศร ยืนยง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายกมีประชากร ได้แก่ ประชาชนในจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครนายกอำเภอบ้านนา อำเภอองครักษ์อำเภอปากพลี จำนวน 264,162 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 399 คน โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.112) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) การพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดนครนายก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนให้มีความเข้มแข็ง พัฒนาและส่งเสริมความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพให้สังคมมีความสุข อยู่ใน

ระดับมาก การส่งเสริมการบริการทางการแพทย์ศูนย์สุขภาพแบบองค์รวมอยู่ในระดับ มาก และการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวกสินค้า บริการ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 3) การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับผลประโยชน์ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น เป็นอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 84.40

พัชรา วาณิชวคิน (2560 , หน้า 45) ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารงานพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน เพราะถ้าถ้าชุมชนที่มีผู้นำที่ดีมีความรู้ความสามารถ รวมถึงมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำมีภาวะผู้นำ ก็สามารถทำให้ชุมชนนั้น ๆ ขับเคลื่อนงานพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าชุมชนใด มีผู้นำที่ไม่ดีไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และขาดภาวะผู้นำ ก็จะทำให้การพัฒนา ในชุมชนนั้นเคลื่อนไปได้ช้าจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะสำคัญหลายประการ เช่น ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะทางสังคมและ การมีปฏิสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานด้านคุณลักษณะทางการบริหาร เป็นคุณลักษณะที่ทำให้การพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเป็น ไปด้วยความเจริญก้าวหน้าและ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน เช่น สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การยอมรับนับถือ การประสานงาน การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการโน้มน้าวจิตใจ ส่วนการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การเป็นผู้นำชุมชน การเป็นตัวแทนของทางราชการและการเป็นตัวแทนของประชาชน และภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งงานวิจัยของ

อณิษฐา หาญภักดีนิคม (2559, หน้า 61) ได้ทำการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านซึ่งภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการหรือระบบการดำเนินงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลของตน ตามบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน ซึ่งถือเป็นหน่วยการปกครองขั้นพื้นฐาน กำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นผู้ที่มีความผูกพันกับวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนมากที่สุดมาจากการเลือกของประชาชนในตำบล ซึ่งเป็นบทบาทของการเป็นตัวแทนประชาชน กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลที่ประชาชนเลือกโดยตรง เมื่อเป็นเช่นนี้ ฐานะของกำนันผู้ใหญ่บ้านย่อมเป็น

เสมือนตัวแทนของประชาชน ต้องเป็นผู้ดูแลทุกข์สุข และผลประโยชน์ของราษฎรในตำบลและหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ดังนั้นเมื่อราษฎรเดือดร้อน กำนันผู้ใหญ่บ้านก็จะเป็นคนคอยช่วยเหลือราษฎรให้พ้นจากความเดือดร้อนนั้น ๆ ให้การช่วยเหลือเดือดร้อนแก่ลูกบ้าน ดังนั้น ชุมชน กำนันผู้ใหญ่บ้านจึงค่อนข้างใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวแทนทางราชการ บทบาทของการเป็นผู้นำชุมชน รวมถึงเจ้าพนักงานปกครองที่มีอำนาจปกครองดูแลราษฎรในท้องถิ่นของตนอย่างทั่วถึงและใกล้ชิดมากที่สุด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดการปกครองท้องที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และพุทธศักราช 2551 เป็น 7 ตำบล 90 หมู่บ้าน ด้วยบางสภาพพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลผู้นำหมู่บ้านจึงเป็นที่พึ่งที่ดีที่สุดของชาวบ้าน กำนันและผู้ใหญ่บ้านเปรียบเสมือนพ่อบ้านประจำหมู่บ้านที่มีความสำคัญ ในการที่จะดูแล ช่วยเหลือ และปกป้องลูกบ้านของตนเอง เพราะปัญหาบางอย่างองค์กรต่าง ๆ ก็ไม่สามารถเข้าไปช่วยเหลือชาวบ้านได้ทันเมื่อเกิดเหตุการณ์ร้ายแรงขึ้น หากเกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านแล้วจะส่งผลให้ประชาชน ในหมู่บ้านเดือดร้อน อีกทั้งเป็นเสมือนตัวแทนของนายอำเภอหรือตัวแทนส่วนราชการภายในอำเภอที่จะทำหน้าที่ช่วยเหลือและดูแลประชาชน พรอัมประสานการทำงานระหว่างที่ทำการปกครองและส่วนราชการภายในอำเภอ กับประชาชนภายในหมู่บ้านของตนเอง อยู่ตลอดเวลา ความแตกต่างในด้านคุณลักษณะทางสังคมของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในเรื่อง เพศ อายุอาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และความสัมพันธ์ด้านเครือญาติ ก็นับเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านนอกจากนี้ ภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีความแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

อัมราตุงการ (Amaratunga, 2013, อ้างถึงใน สุระชัย ชอบชื่น, 2551, หน้า 58 - 59) ศึกษาวิจัยระดับการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาการพัฒนาชุมชนในระดับหมู่บ้านประเทศศรีลังกา ศึกษากรณีชุมชน สะโวดายเวย์ (Savodaya way) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความก้าวหน้าของกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากำลังเปลี่ยนแปลงจากแนวความคิดเห็นในเชิงเศรษฐศาสตร์อย่างเดียวไปสู่การระดมความร่วมมือและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้นและ พบว่า ประชากรในโลกส่วนใหญ่ก็มีถิ่นที่อยู่อาศัยในแถบชนบทอีกด้วย ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงร่วมกันศึกษาการใช้รูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นวงจรที่มี

ประสิทธิภาพ เพื่อทำให้เกิดโครงการด้านการพัฒนาชุมชนได้อย่างไร จากการวิเคราะห์ผลเชิงเส้นในแนวนอน พบว่ากระบวนการที่เกี่ยวกับลัทธิความเชื่อ ความสัมพันธ์ในสังคม ปัจจัยด้านการเมืองด้านวัฒนธรรมและเชิงจิตวิทยา เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้ได้แสดงถึงการประยุกต์ใช้กระบวนการเกี่ยวกับความเชื่อ ลัทธิทางศาสนาและวัฒนธรรมเชื่อมโยงไว้กับชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นโครงสร้างที่เข้มแข็งมีผลให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมจากประชาชนในชุมชนดังนั้นอาจกล่าวได้ว่ากระบวนการพัฒนาชุมชนจะไม่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพถ้าขาดการพิจารณาถึงปัจจัยความเชื่อ ด้านลัทธิศาสนาและวัฒนธรรม ดังเช่น การตั้งกลุ่ม ลังกาจาทิกา สรวโศดาเย สรมัดานะ สังฆมายา (สรวโศดาเย) (LankaJathika Sarvodaya Shramadana Sangamaya (Sarvodaya) ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนที่ใหญ่ที่สุดในศรีลังกา ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ นับตั้งแต่มีการริเริ่มในปี คศ. 1995 เป็นต้นมา หลังจากการติดตามผล พบว่า มีจุดเชื่อมโยงในระดับสูงระหว่างปัจจัย 78 ด้าน ลัทธิทางศาสนาวัฒนธรรมและกระบวนการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมตลอดช่วงที่มีการดำเนินงานของกลุ่มดังกล่าว และยังใช้แนวคิด แสงวาเนอร์ (Sangamay) (โครงการเพื่อการแลกเปลี่ยนฝีมือแรงงาน) และรูปแบบการจัดตั้งกลุ่ม สรวโศดาเย (Sarvodaya) เป็นกรอบสำหรับการวิจัยอนาคตต่อไป

อุททอง ประศาสน์วินิจัย (2551, หน้า 88) ผู้แปลงานวิเคราะห์ของ แอนดรูทอร์ตัน (Andrew Turton) โดยสรุปไว้ดังนี้ ตำแหน่งกำนัน เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ “เป็นหูเป็นตา” ให้กับทางอำเภอ ผู้ที่ถือครองตำแหน่งนี้จะเป็นที่สนใจของกลุ่มผลประโยชน์ภายนอกทุกกลุ่มที่ต้องการเข้ามามีบทบาทในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการตัดวงจรทรัพยากรธรรมชาติผลประโยชน์ทางการค้า งานก่อสร้าง โครงการพัฒนา กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับกฎหมายความเป็นระเบียบ หรือความมั่นคง หรือการรณรงค์หาเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด หรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นอกจากนั้น กำนัน ยังมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลุ่มบริวารของเจ้าหน้าที่ระดับล่างในท้องถิ่น หรือชาวบ้านที่ร่ำรวย ประการสำคัญ กำนันมีโอกาที่จะหารายได้โดยวิธีที่ผิดกฎหมายแต่ทำกำไรมหาศาล ในขณะที่เดียวกันกำนันก็มีโอกาสที่จะสั่งสมอิทธิพลและชื่อเสียงอย่างถูกกฎหมายและเป็นที่ยอมรับมากมายนอกจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีการปรับตัวเข้าเป็นส่วนหนึ่งกับการเมืองท้องถิ่น และการเมืองระดับชาติได้อย่างกลมกลืนแล้ว ยังมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านบางกลุ่มที่ไม่ปรับตัวเข้าสู่ระบบการเมืองจึงทำให้เกิดความขัดแย้งกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยมีงานศึกษาวิจัยบางส่วนที่ได้กล่าวถึงผลกระทบจากการกระจายอำนาจต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่าประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล 2) ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำและด้านหลักการทำงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และ 3) ด้านความพึงพอใจต่อพฤติกรรมในฐานะผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน และนอกจากนั้นแล้วจะต้องเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วยซึ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดทฤษฎีของ โคเฮน และอัฟโฟฟฟ์ 1980 (Cohen & Uphoff, 1980 p.45) คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนจะเป็นส่วนสำคัญ และเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้สามารถปฏิบัติงานบำบัดทุกข์ บำรุงสุข แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ได้ตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเต็มภาคภูมิ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขต อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 11 หมู่บ้านจำนวน 5,280 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือประชาชนที่อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปมีสิทธิเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5,280 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยด้วยการใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973, อ้างถึงใน สมบูรณ์ สุริยวงศ์, 2542, หน้า 84 - 94) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 11 กลุ่ม จาก 11 หมู่บ้าน ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน จากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างจาก 11 หมู่บ้านตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ครอบคลุมเกณฑ์ที่กำหนด โดยมี ขั้นตอนการสุ่มดังนี้

2.1 แบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ โดยใช้หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วน

2.3 สุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนโดยใช้วิธีการสุ่มโดยบังเอิญ ซึ่งผู้วิจัยได้เข้าไปในเขตหมู่บ้านของอำเภอบางปะอิน 11 ตำบล รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยมีสูตรคำนวณดังนี้

$$n = \frac{5280}{1+5280 (0.05)} 2$$

$$n = 347$$

ดังนั้นผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ จำนวน 347 คน

โดย n คือ จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N คือ จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตี่งชั้นอำเภอบางปะอินจังหวัดอำเภอพระนครศรีอยุธยา

ตำบล	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง
1. ตี่งชั้น	47	31
2. ตี่งชั้น	151	38
3. ตี่งชั้น	79	24
4. ตี่งชั้น	490	62
5. ตี่งชั้น	124	24
6. ตี่งชั้น	33	14
1. คี่งตาน	207	18
2. คี่งตาน	205	22
3. คี่งตาน	149	13
4. คี่งตาน	889	75
5. คี่งตาน	268	26
รวม	5,280	347

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิด แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ

ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความยุติธรรม	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการบริการ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านด้านภาวะผู้นำ	จำนวน 5 ข้อ

โดยกำหนดการให้คะแนนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีไว้ 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบทดสอบฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากนั้นนำมา กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและตรวจสอบเนื้อหา ของแบบทดสอบว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาภาษา สถิติการวิจัยและพัฒนาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of litem-objective Congruence: IOC) ซึ่งใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลขดังนี้

ค่า +1	หมายถึง	สอดคล้อง
ค่า 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่า -1	หมายถึง	ไม่สอดคล้อง IOC

โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรวม 0.95 และได้ทำการคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้ว มาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถาม ไปลองใช้กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในอำเภอบางปะอินจังหวัดอำเภพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach' s Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจ้งวัตถุประสงค์การศึกษา และชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูล เพื่อขอความร่วมมือจากประชาชนกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม มีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 347 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลด้านภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติค่าที (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way anova) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังการทดสอบความแปรปรวน ด้วยวิธีการแบบ (Scheffe)

เกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้นจึงแบ่งระดับภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้นอำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ออกได้เป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน มาก
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน น้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน น้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้นดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยจะได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาด้วยการนำไปปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความชัดเจน

ของภาษาถ้อยคำและความเที่ยงตรงในเนื้อหาความสอดคล้องข้อคำถามในแบบสอบถามกับ
วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruency: IOC) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- + 1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

$$IOC = \frac{R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนในเนื้อหาแต่ละข้อ
คำถาม

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามใช้วิธีการทดสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตามเทคนิค Item Objective Congruence (IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.6 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดออกโดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ค่า IOC มากกว่า 0.6 ทุกข้อ

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) ทดสอบในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน ก่อนนำไปใช้จริงเพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficeint) (Cronbach, 1970, p.161, อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยปัญญา, 2551, หน้า 73)

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ที่คำนวณได้ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.971 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.8 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2551, หน้า 58) แสดงว่าเครื่องมือแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 347 ชุด ถึงประชาชนในชุมชนในเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1. ประสานงานกับผู้บริหารเทศบาลผู้นำชุมชน เพื่อขอความร่วมมือในการ แจกแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยตนเอง
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้ พร้อมตรวจสอบจำนวนข้อมูล นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตามเพศ อายุ สถาน การสมรส รายได้ อาชีพ และระดับการศึกษาโดยวิธีการหาค่าร้อยละ และบรรยายประกอบตาราง
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้นำในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน โดยการแจกแจงออกเป็นความถี่ (\bar{x}) การคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหา บทบาท และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของกำนันผู้ใหญ่บ้าน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)
2. ระดับความคิดเห็นในบทบาทผู้นำในทางการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนแตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะผู้นำชุมชนทางการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ F-Test (One Way Anova) และ T-Test

Graduate School ARU

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยวิธีการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 347 ชุด เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปมีสิทธิ์เลือกตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ อาชีพ และระดับการศึกษา ได้แก่ ประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	347	100.00
เพศ		
ชาย	124	35.7
หญิง	223	64.3
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	39	11.2
31-40 ปี	191	55.0
41-50 ปี	73	21.0
มากกว่า 50 ปี	44	12.7
สถานภาพสมรส		
โสด	98	28.2
สมรส	227	65.4
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	22	6.3
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	48	13.8
10,000– 15,000 บาท/เดือน	160	46.1
15,001 –20,000 บาท/เดือน	99	28.5
20,001 –30,000 บาท/เดือน	20	5.8
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	20	5.8

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	347	100.00
อาชีพ		
ข้าราชการ	36	10.4
พนักงานของรัฐ	175	50.4
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	102	29.4
พนักงานเอกชน	13	3.7
รับจ้างทั่วไป	21	6.1
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	42	12.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	121	34.9
มัธยมปลาย / ปวช, อนุปริญญา / ปวส.	56	16.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	92	26.5
ปริญญาโทและสูงกว่า	36	10.4

จากตาราง 3 พบว่าประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 347 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีสถานภาพสมรส จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท/เดือน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 มีอาชีพพนักงานของรัฐ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 และมีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 121 คนคิดเป็นร้อยละ 34.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประกอบด้วย ด้านการปกครองและรักษาความสงบด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและด้านความยุติธรรมด้านการบริการ และด้านภาวะผู้นำ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงรายละเอียดใน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและรักษาความสงบ

ด้านการปกครองและรักษาความสงบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบและป้องกันทุกข์ของลูกบ้าน	4.76	0.530	มากที่สุด
2. กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของลูกบ้าน	3.91	0.542	มาก
3. กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่อบรมชี้แจงข้อสงสัยในหมู่บ้านต่อลูกบ้าน	4.07	0.416	มาก
4. กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่ลูกบ้านในการติดต่อหรือรับบริการจากทางราชการ	3.90	0.746	มาก
5. กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมอำนวยความสะดวกให้บริการของส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.01	1.122	มาก
โดยรวม	4.13	0.379	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการปกครองและรักษาความสงบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.379) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบและป้องกันทุกข์ของลูกบ้านอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่อบรมชี้แจงข้อสงสัยในหมู่บ้านต่อลูกบ้านและน้อยที่สุด คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่ลูกบ้านในการติดต่อหรือรับบริการจากทางราชการ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ

ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กำนันผู้ใหญ่บ้านจัด โครงการสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับชุมชนเพื่อสร้างรายได้แบบยั่งยืนให้กับลูกบ้าน	3.90	0.561	มาก
2. กำนันผู้ใหญ่บ้านจัดอบรมให้ความรู้กับลูกบ้านในการธุรกิจภายในชุมชนเพื่อสร้างรายได้	3.93	0.659	มาก
3. กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นแบบอย่างแห่งความขยันหมั่นเพียรและการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.02	0.688	มาก
4. กำนันผู้ใหญ่บ้านมีความเห็นไปในทางเดียวกันและสามารถดำเนินงานใดๆเพื่อประโยชน์แก่ชุมชน และลูกบ้าน	3.43	1.049	มาก
5. กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถพัฒนาชุมชน และส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น	3.69	0.862	มาก
โดยรวม	3.79	0.498	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.498) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นแบบอย่างแห่งความขยันหมั่นเพียรและการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านจัดอบรมให้ความรู้กับลูกบ้านในการธุรกิจภายในชุมชนเพื่อสร้างรายได้และน้อยที่สุดคือ กำนันผู้ใหญ่บ้านมีความเห็นไปในทางเดียวกัน และสามารถดำเนินงานใด ๆ เพื่อประโยชน์แก่ชุมชน และลูกบ้าน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้หน้าผาหญ้าข้างทางและรายงานให้อำเภอทราบ	3.90	0.561	มาก
2. กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการทิ้งน้ำเสียลงแม่น้ำ	4.34	0.623	มาก
3. กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการทิ้งขยะของโรงงานอุตสาหกรรม	3.91	0.971	มาก
4. กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันมลพิษทางอากาศของโรงงานอุตสาหกรรม	3.44	0.592	มาก
5. กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการเกิดอุทกภัยและให้ความช่วยเหลือ	3.63	0.833	มาก
โดยรวม	3.84	0.625	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.625) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการทิ้งขยะของโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้หน้าผาหญ้าข้างทางและรายงานให้อำเภอทราบ และน้อยที่สุด คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการทิ้งน้ำเสียลงแม่น้ำ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ด้านความยุติธรรม

ด้านความยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เปิดโอกาสให้ประชาชน แสดงความคิดเห็น	3.82	0.982	มาก
2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน เป็นหลัก	4.19	0.809	มาก
3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเปิดเผยข้อมูลตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	4.56	0.639	มากที่สุด
4. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม และเปิดเผยต่อสาธารณชน	4.26	0.626	มากที่สุด
5. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความยุติธรรมช่วย ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดในการร่วมมือและให้ งานบรรลุเป้าหมาย	4.33	0.647	มากที่สุด
โดยรวม	4.23	0.624	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขต
องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านความยุติธรรม
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.624) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็น
รายข้อ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเปิดเผยข้อมูลตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์อยู่ใน
ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความยุติธรรมช่วยปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดในการ
ร่วมมือและให้งานบรรลุเป้าหมายและน้อยที่สุด คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เปิดโอกาสให้ประชาชน
แสดงความคิดเห็น

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริการ

ด้านการบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน ให้แล้วเสร็จ	4.20	0.784	มาก
2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.14	0.737	มาก
3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.724	มาก
4. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้คำแนะนำตรงกับความต้องการชี้แจงให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ	4.21	0.766	มากที่สุด
5. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมี ความเข้าใจตรงกัน	4.26	0.803	มากที่สุด
โดยรวม	4.18	0.733	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.733) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมี ความเข้าใจตรงกันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้คำแนะนำตรงกับความต้องการชี้แจงให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและน้อยที่สุด คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสร้างความเป็นหนึ่งกันเดียว ร่วมมือร่วมใจให้กับชุมชน	3.74	0.888	มาก
2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสร้างขวัญกำลังใจให้กับ ลูกบ้าน	3.74	0.888	มาก
3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลที่สามารถให้คำ ปรึกษาหรือกับลูกบ้านได้	4.28	0.803	มากที่สุด
4. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจัดสภาพแวดล้อมในชุมชน ให้น่าอยู่ปลอดภัย	4.09	0.739	มาก
5. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้คำปรึกษาเป็นที่พึ่งพาและ ช่วยเหลือลูกบ้านทุกคน	3.87	0.984	มาก
โดยรวม	3.94	0.808	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขต
องค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านภาวะผู้นำ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.808) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ
พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลที่สามารถให้คำปรึกษาหรือกับลูกบ้านได้อยู่ในระดับมากที่สุด
รองลงมา คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจัดสภาพแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่ปลอดภัยและน้อยที่สุด คือ
กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสร้างความเป็นหนึ่งกันเดียว ร่วมมือร่วมใจให้กับชุมชนและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
สร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกบ้าน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของ
 กำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน อำเภอบางปะอินจังหวัด
 พระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการปกครองและรักษาความสงบ	4.13	0.379	มาก
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	3.79	0.498	มาก
3. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	3.84	0.625	มาก
4. ด้านความยุติธรรม	4.23	0.624	มากที่สุด
5. ด้านการบริการ	4.18	0.733	มาก
6. ด้านภาวะผู้นำ	3.94	0.808	มาก
โดยรวม	4.02	0.571	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขต
 องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.571) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ความ
 คิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน
 อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความยุติธรรม มี
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขต
 องค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัย
 ส่วนบุคคลของประชาชน

โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนแตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นของประชาชนต่อ
 ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิงชัน อำเภอบางปะอินจังหวัด
 พระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนแตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

ตาราง 11 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน

ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n = 124)		หญิง (n = 223)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการปกครองและรักษาความสงบ	4.11	.31	4.14	.41	-.807	.420
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	3.78	.45	3.80	.52	-.478	.633
3. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	3.82	.60	3.86	.63	-.563	.574
4. ด้านความยุติธรรม	4.21	.63	4.24	.62	-.412	.680
5. ด้านการบริการ	4.19	.70	4.18	.74	.142	.887
6. ด้านภาวะผู้นำ	3.94	.79	3.95	.81	-.108	.914
รวม	4.01	.54	4.03	.58	-.332	.740

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการปกครองและรักษาความสงบด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านความยุติธรรม ด้านการบริการ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปกครองและรักษาความสงบ	ระหว่างกลุ่ม	.439	3	.146	1.016	.386
	ภายในกลุ่ม	49.446	343	.144		
	รวม	49.885	346			
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.265	3	.088	.354	.786
	ภายในกลุ่ม	85.695	343	.250		
	รวม	85.960	346			
3. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	ระหว่างกลุ่ม	.143	3	.048	.121	.948
	ภายในกลุ่ม	135.324	343	.395		
	รวม	135.467	346			
4. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.136	3	.045	.115	.951
	ภายในกลุ่ม	134.967	343	.393		
	รวม	135.102	346			
5. ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	.205	3	.068	.126	.945
	ภายในกลุ่ม	185.911	343	.542		
	รวม	186.116	346			
6. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.125	3	.375	.571	.634
	ภายในกลุ่ม	225.243	343	.657		
	รวม	226.367	346			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.139	3	.046	.141	.935
	ภายในกลุ่ม	112.851	343	.329		
	รวม	112.990	346			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอ

บางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการปกครองและรักษาความสงบด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านความยุติธรรม ด้านการบริการ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน

ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปกครองและรักษาความสงบ	ระหว่างกลุ่ม	.489	2	.245	1.703	.184
	ภายในกลุ่ม	49.396	344	.144		
	รวม	49.885	346			
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.009	2	.505	2.044	.131
	ภายในกลุ่ม	84.950	344	.247		
	รวม	85.960	346			
3. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	ระหว่างกลุ่ม	1.949	2	.974	2.510	.083
	ภายในกลุ่ม	133.519	344	.388		
	รวม	135.467	346			
4. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.481	2	.740	1.906	.150
	ภายในกลุ่ม	133.622	344	.388		
	รวม	135.102	346			
5. ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.554	2	.777	1.448	.236
	ภายในกลุ่ม	184.562	344	.537		
	รวม	186.116	346			
6. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2.483	2	1.242	1.908	.150
	ภายในกลุ่ม	223.884	344	.651		
	รวม	226.367	346			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.344	2	.672	2.070	.128
	ภายในกลุ่ม	111.647	344	.325		
	รวม	112.990	346			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการปกครองและรักษาความสงบด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านความยุติธรรม ด้านการบริการ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน

ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปกครองและรักษาความสงบ	ระหว่างกลุ่ม	.961	4	.240	1.679	.154
	ภายในกลุ่ม	48.924	342	.143		
	รวม	49.885	346			
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.175	4	.294	1.185	.317
	ภายในกลุ่ม	84.785	342	.248		
	รวม	85.960	346			
3. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	ระหว่างกลุ่ม	1.546	4	.387	.987	.414
	ภายในกลุ่ม	133.921	342	.392		
	รวม	135.467	346			
4. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.899	4	.225	.573	.682
	ภายในกลุ่ม	134.203	342	.392		
	รวม	135.102	346			
5. ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.360	4	.340	.629	.642
	ภายในกลุ่ม	184.756	342	.540		
	รวม	186.116	346			
6. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.672	4	.418	.636	.637
	ภายในกลุ่ม	224.695	342	.657		
	รวม	226.367	346			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.039	4	.260	.793	.530
	ภายในกลุ่ม	111.951	342	.327		
	รวม	112.990	346			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ต่ลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการปกครองและรักษาความสงบด้านการ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านความยุติธรรม ด้านการบริการ และ ด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน

ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามอาชีพ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปกครองและรักษาความสงบ	ระหว่างกลุ่ม	1.054	4	.264	1.846	.120
	ภายในกลุ่ม	48.831	342	.143		
	รวม	49.885	346			
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.973	4	.243	.978	.419
	ภายในกลุ่ม	84.987	342	.249		
	รวม	85.960	346			
3. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	ระหว่างกลุ่ม	.322	4	.081	.204	.936
	ภายในกลุ่ม	135.145	342	.395		
	รวม	135.467	346			
4. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.504	4	.126	.320	.864
	ภายในกลุ่ม	134.598	342	.394		
	รวม	135.102	346			
5. ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	.085	4	.021	.039	.997
	ภายในกลุ่ม	186.031	342	.544		
	รวม	186.116	346			
6. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.529	4	.132	.200	.938
	ภายในกลุ่ม	225.839	342	.660		
	รวม	226.367	346			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.242	4	.061	.184	.947
	ภายในกลุ่ม	112.748	342	.330		
	รวม	112.990	346			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการปกครองและรักษาความสงบด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านความยุติธรรม ด้านการบริการ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนัน

ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปกครองและรักษาความสงบ	ระหว่างกลุ่ม	1.596	4	.399	2.825	.025*
	ภายในกลุ่ม	48.290	342	.141		
	รวม	49.885	346			
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.796	4	.699	2.874	.023*
	ภายในกลุ่ม	83.164	342	.243		
	รวม	85.960	346			
3. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	ระหว่างกลุ่ม	3.223	4	.806	2.084	.083
	ภายในกลุ่ม	132.244	342	.387		
	รวม	135.467	346			
4. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.236	4	.559	1.439	.221
	ภายในกลุ่ม	132.867	342	.388		
	รวม	135.102	346			
5. ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	2.568	4	.642	1.196	.312
	ภายในกลุ่ม	183.548	342	.537		
	รวม	186.116	346			
6. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3.076	4	.769	1.178	.320
	ภายในกลุ่ม	223.292	342	.653		
	รวม	226.367	346			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.323	4	.581	1.795	.129
	ภายในกลุ่ม	110.668	342	.324		
	รวม	112.990	346			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ มี 4 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านอนุรักษัทรพยากรธรรมชาติ ด้านความยุติธรรม ด้านการบริการ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่า $\alpha = .05$ มี 2 ด้าน แสดงว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและรักษาความสงบและด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพแตกต่างกัน จึงนำมาทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ LSD (Least – significant different) ได้แสดงผลดังตาราง 16 – 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและรักษาความสงบจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทและสูงกว่า
ประถมศึกษา					
มัธยมศึกษาตอนต้น					
ปวช./ปวส.					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		.1627*			
ปริญญาโทและสูงกว่า	.1706*	.2325*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและรักษาความสงบมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (.1627) และส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่ามีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น

อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการปกครองและรักษาความสงบมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (.1706) และมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (.2325)

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายกลุ่ม

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทและสูงกว่า
ประถมศึกษา					
มัธยมศึกษาตอนต้น			.1577*		
ปวช./ปวส.					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.2085*		.2276*		
ปริญญาโทและสูงกว่า			.2373*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายกลุ่มด้วยวิธีการของ LSD พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. (.1577) ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (.2085) และมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. (.2276) และส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่ามีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. (.2373)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชาชนที่อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปมีสิทธิ์เลือกตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 347 ชุด เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ t-test และ F-test สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีสถานภาพสมรส จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท/เดือน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 มีอาชีพพนักงานของรัฐ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 และมีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9

2. ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองและรักษาความสงบ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ ด้านการบริการ และด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นในระดับมาก และด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า

3.1 ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัด

ในระดับมาก และด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำที่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะภาวะผู้นำที่ปรากฏจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลและการมีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชนและประชาชน เป็นอย่างมาก แต่ตรงกันข้ามหากภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านบกพร่องย่อมเกิดความเสียหายต่อชุมชนและตำบลโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ เทพชมพู่ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญาด้วยอำนาจหน้าที่อื่น ๆ การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีรัฐฉวี ฤนนอก (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา: อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96, \alpha = 0.94$) ส่วนรายด้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการอำนวยความสะดวก 69 ธรรม ($\mu = 4.02, \alpha = 0.82$) รองลงมา คือ ด้านการให้บริการประชาชน ($\mu = 3.96, \alpha = 0.85$) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ($\mu = 3.94, \alpha = 1.17$) และด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ($\mu = 3.93, \alpha = 0.95$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ ปันธิ และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านตำบลเมืองพาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กำนันผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจนโยบายบทบาทด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ด้านเศรษฐกิจ สภาพสังคมภาวะการณเป็นผู้นำ มีการจัดอบรมความรู้ บทบาทการบริหารงานและการพัฒนาท้องถิ่นให้กับกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นประจำ มีการนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง และประชาชนควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นและการติดตามประเมินผลด้านการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา รุ่งจรัส (2560ข, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มี

ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสี่ด้านเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้แก่ ด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ด้านการบริการ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

2.1 ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวุฒิ ถุนนอก (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา: อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ ปันธิ และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาดำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่าตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา รุ่งจรัส (2560ข, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและการประกอบอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่าประชาชนที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ถุนนอก (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา: อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ ปันธิ และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาดำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่าตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ คำเจริญ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุ้มทอง และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา รุ่งจรัส (2560ข, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการประกอบอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ประชาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนที่มีกลุ่มสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ เผือกสุด (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองท้องที่ตำบลศาลาลัย อำเภอสามร้อยยอดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ลักษณะของประชากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปกครองท้องที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนที่มีกลุ่มรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เผือกผุด (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองท้องที่ ตำบลศาลาลัย อำเภอสามร้อยยอดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ลักษณะของประชากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปกครองท้องที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนที่มีกลุ่มอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ ปันธิ และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาดำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า ตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา รุ่งจรัส (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและการประกอบอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนที่มีกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ เทพชมพู่ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน ในเขต อำเภอจันทร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ อนุนอก (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา: อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ ปันธิ และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า ตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอภินันท์ คำเจริญ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุททอง และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชา รุ่งจรัส (2560ข, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและการประกอบอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลถึงชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรกำหนดให้มีนโยบาย แผนงาน/โครงการ การฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในสังกัดให้ชัดเจน รวมถึงกำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ภายหลังการอบรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และผลของการศึกษาสามารถนำไปใช้ประกอบในการ

วางแผน เป็นกรอบชี้นำทิศทางการอบรมพัฒนากำนันผู้ใหญ่บ้านในสังกัดไปสู่การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทาง จุดมุ่งหมาย การเลือกกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

2. กำนันผู้ใหญ่บ้านที่ดูแลในพื้นที่รับผิดชอบของตน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีในชุมชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน และเป็นการผูกมิตรไมตรีที่ดีระหว่างกำนันผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านด้วย

3. องค์กรบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการจัดประชุมระหว่าง ชาวบ้าน ผู้นำชุมชนและกำนันผู้ใหญ่บ้าน เพื่อสนทนาในการพัฒนาหมู่บ้านของตนให้เกิดเป็นโครงการอย่างเป็นรูปธรรม หรือการรวมกลุ่มระดมความคิดเพื่อการแก้ไขปัญหาในชุมชนต่าง ๆ เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาขยะในชุมชน เป็นต้น

4. อำเภอบางปะอิน ควรมีงบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกันของคนในชุมชน เพื่อเกิดการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม อาจจะเริ่มจากการจัดกิจกรรมหรือโครงการขนาดเล็กก่อน และพัฒนาสู่การจัดโครงการขนาดใหญ่เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักผู้ปกครองที่ดี

2. การศึกษาทัศนคติและความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบางปะอิน และอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อการเปรียบเทียบ

4. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. การศึกษาเกี่ยวกับวาระการดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

Graduate School ARU

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กอบกุล ราชะนาคร และคณะ. (2555). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการป่าชุมชน ตำบลปลักหนู อำเภอนาทวี (รายงานการวิจัย). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ. กรมการปกครอง. (2558). ประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง เรื่อง จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร การทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 3 มีนาคม 2556. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญไทย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา.
- กาญจนา แก้วทอง. (2563). การพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน. กรุงเทพฯ : สภาคาทอโลกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2559). หลักการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญพันธุ์ พุ่มสงวน. (2557). บทบาทภาคประชาสังคมกับการมีส่วนร่วมกับทางภาครัฐต่อการให้บริการสาธารณะ ด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา: เขตพระนครกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐวดี ฤนนอก. (2555). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนีย์ ลักษณะเกษมชัย. (2550). การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ธนิศร ยืนยง. (2560). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงลักษณ์ พรหมจินดา. (2554). การศึกษาการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์. (2560). **ประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2564). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ทริปเฟล็ด กรุ๊ป.
- บงกชมาศ เอกเอี่ยม. (2557). **ก้ามน-ผู้ใหญบ้าน: บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- บัญชา บุญบำรุง. (2561). **การมีส่วนร่วมของประชาชนและประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 7 สกลนคร**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปฐม ปริบุญนังกูร. (2561). **การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของก้ามน ผู้ใหญบ้านกรณีศึกษา: อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2558). **ก้ามน-ผู้ใหญบ้าน: บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่**. (รายงานการวิจัย). วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2555). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พรทิพย์ อัยยิมานันท์. (2557). **ประสิทธิผลการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลคำตากล้า อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรา วาณิชวาทิน. (2560). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรพัฒน์ แก้วกาญญา. (2558). **ภาวะผู้นำของก้ามนผู้ใหญบ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมือง และการปกครอง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2546). **การมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- มิ่งสรรพ ขาวสะอาด และคณะ. (2555). **ประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในเขตเทศบาลตำบลยางโอง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารองค์กรภาครัฐ**. (เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐ) พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุจิรวาทน์ ลำताल. (2557). **บทบาททางการปกครองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านภายใต้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551**. (รายงานการวิจัย). นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ลัดมณี พรหมพินิจ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองลาด อำเภวาริชภูมิจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิฑูรย์ เผือกผุด. (2559). **ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองท้องที่ตำบลศาลาลัย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ โกลสินทร.
- วิภา รุ่งจรัส. (2560ก). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2560ข). **การพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2554). **ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

- วีรศักดิ์ เครือเทพ. (2550). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้านทุ่งกว้าง ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบุญ สิริวงศ. (2542). ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สโรชา แพร์ภาษา. (2558). การนำนโยบายการท่องเที่ยวไปปฏิบัติในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สายปัญญา มาหนู. (2560). การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาตำบลเมืองพาน อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักทะเบียนองค์การบริหารส่วนตำบลดงลิง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2564). รายงานประจำปี 2564. พระนครศรีอยุธยา : สำนักทะเบียนองค์การบริหารส่วนตำบลดงลิง.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์การพัฒนาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์. (2555). การพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน จังหวัด สุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สุระชัย ขอบชื่น. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- อณิสฐา หาญภักดีนิยม. (2559). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนุสรณ์ ปันธิ และคณะ. (2555). การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- อภิชาติ สถิตินิรามัย และคณะ. (2555). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อภิชาติ เทพชมพู่. (2558). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ
 จังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อกินันท์ คำเจริญ. (2559). การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน
 ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อังคณา ตันตติติก. (2556). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน อำเภอเมืองบึงกาฬ
 จังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุ๋ทอง ประศาสน์วินิจฉัย. (2551). **ซ่อนไว้ในลิ้ม : ก-ฮ ในชีวิตอีสาน**. กรุงเทพฯ : โฟกัสอิมเมจ
 พรินต์ติ้งกรุ๊ป จำกัด.
- Amondi, O. B. (2011). Representation of Women in Top Education Management and Leadership
 Position in Kenya. **Advancing Women in Leadership**, 31(1), 57-68.
- Amaratunga, F. (2013). **The Manager and the Environmental: General Theory and Practical
 of Environmental Management**. Oxford : Pergamum Press.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). **The Managerial Grid**. Houston : Gulf Publishing.
- Boonleang, S. et al. (2011). The Leadership characteristics and efficiency of local administrative
 organizations: A case study of local administrative organizations in the lower north
 region of Thailand. **International Business & Economics Research Journal**, 9(12),
 119-122.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). **Rural Development Participation : Concept and
 Measures for Project Design Implementation and Evaluation**. London : Rural
 Development Center, Cornell University.
- Cronbach, K. (1970). **Local Governance and National Power**. Hemel Hempstead : Harvester
 Wheatsheaf.
- DuBring, P. (1998). **The Morality of Law**. Revised Edition, New Haven : Yale University
 Press.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (1997). **Organizations: Behavior,
 structure, Process** (9 th ed.). Massachusetts : Richard D. Irwin.

- Mintzberg, H. (1999). **Organizations: Behavior, structure, processes** (14 th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Michell, T. R., & Larson, Jr. (1987). **What's Important to Raters in Judging Work Performance: Mapping Individual Priorities and Management Team Differences. Doctoral Dissertation.** Royal Melbourne Institute of Technology University. Singapore : McGraw – Hill.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). **Organization Effectiveness: An Inventory of Propositions.** Home Wood. II : Richard D. Irvin.
- Speech, B.S. (2007). **Statistic: An Introductory Analysis** (3 rd ed.). New York : Harper and Row.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis.** New York : Harper & Row.

Graduate School ARU

Graduate School ARU

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังมีรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---|--------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธี โกสิยสิทธิ์ | อาจารย์มหาวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุกร นาคธน | อาจารย์มหาวิทยาลัย |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ | อาจารย์มหาวิทยาลัย |

Graduate School ARU

ภาคผนวก ข

ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ

หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) แล้วประเมินผลเครื่องมือ ดังนี้

ให้ค่าคะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้ค่าคะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้ค่าคะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตรการหาค่า IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

โดยกำหนดให้

$$\begin{aligned} \text{IOC} &= \text{ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ} \\ \sum R &= \text{ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ} \\ N &= \text{จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ} \end{aligned}$$

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย IOC
การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลิ้มชัน
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
	ด้านการปกครองและรักษาความสงบ				
1	กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบและป้องกัน ทุกข์ของลูกบ้าน	1	1	1	1
2	กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่สร้างความสามัคคีให้ เกิดขึ้นในหมู่บ้านของลูกบ้าน	1	1	1	1
3	กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่อบรมชี้แจงข้อสงสัยใน หมู่บ้านต่อลูกบ้าน	1	1	1	1
4	กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่ ลูกบ้านในการติดต่อหรือรับบริการจากทางราชการ	1	1	1	1
5	กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมอำนวยความสะดวก ให้บริการของส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	1	1	1	1
	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ				
6	กำนันผู้ใหญ่บ้านจัด โครงการสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับชุมชน เพื่อสร้างรายได้แบบยั่งยืนให้กับลูกบ้าน	1	1	1	1
7	กำนันผู้ใหญ่บ้านจัดอบรมให้ความรู้กับลูกบ้านในการธุรกิจ ภายในชุมชนเพื่อสร้างรายได้	1	1	1	1
8	กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นแบบอย่างแห่งความขยันหมั่นเพียร และการ ทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	1
9	กำนันผู้ใหญ่บ้านมีความเห็นไปในทางเดียวกัน และสามารถ ดำเนินงานใดๆเพื่อประโยชน์แก่ชุมชน และลูกบ้าน	1	1	1	1
10	กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถพัฒนาชุมชน และส่งเสริม ความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น	1	1	1	1

ที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
	ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ				
11	กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้หน้าผาหญ้าข้างทางและรายงานให้อำเภอบรบ	1	1	1	1
12	กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการทิ้งน้ำเสียลงแม่น้ำ	1	1	1	1
13	กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการทิ้งขยะของโรงงานอุตสาหกรรม	1	1	1	1
14	กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันมลพิษทางอากาศของโรงงานอุตสาหกรรม	1	1	1	1
15	กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการเกิดอุทกภัยและให้ความช่วยเหลือ	1	1	1	1
	ด้านความยุติธรรม				
16	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1
17	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนเป็นหลัก	1	1	1	1
18	กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเปิดเผยข้อมูลตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	1	1	1	1
19	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชน	1	1	1	1
20	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความยุติธรรมช่วยปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดในการร่วมมือและให้งานบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1
	ด้านการบริการ				
21	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน ให้แล้วเสร็จ	1	1	1	1
22	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	1
23	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1
24	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้คำแนะนำตรงกับความต้องการชี้แจงให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ	1	1	1	1
25	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมี ความเข้าใจตรงกัน	1	1	1	1

ที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
	ด้านภาวะผู้นำ				
26	กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสร้างความเป็นหนึ่งกันเดียว ร่วมมือร่วมใจให้กับชุมชน	1	1	1	1
27	กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกบ้าน	1	1	1	1
28	กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลที่สามารถให้คำปรึกษาหารือกับลูกบ้านได้	1	1	1	1
	ด้านภาวะผู้นำ				
29	กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจัดสภาพแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่ปลอดภัย	1	1	1	1
30	กำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้คำปรึกษาเป็นที่พึ่งพาและช่วยเหลือลูกบ้านทุกคน	1	1	1	1

ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งหมด เฉลี่ยเท่ากับ 1.00

Graduate School ARU

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจงทั่วไป แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

กรุณาตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่านต่อภาวะผู้นำการปฏิบัติงานของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลี้ซัง อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
อยู่ในระดับใด โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

5 = เห็นด้วย ในระดับมากที่สุด 4 = เห็นด้วยในระดับมาก 3 = เห็นด้วย ในระดับปานกลาง
2 = เห็นด้วย ในระดับน้อย 1 = เห็นด้วย ในระดับ น้อยที่สุด

ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการปกครองและรักษาความสงบ					
1. กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบและป้องกันทุกข์ของลูกบ้าน					
2. กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของลูกบ้าน					
3. กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่อบรมชี้แจงข้อสงสัยในหมู่บ้านต่อลูกบ้าน					
4. กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่ลูกบ้านในการติดต่อหรือ รับบริการจากทางราชการ					
5. กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมอำนวยความสะดวกให้บริการ ของส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ					
1. กำนันผู้ใหญ่บ้านจัดโครงการสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับชุมชนเพื่อสร้าง รายได้แบบยั่งยืนให้กับลูกบ้าน					
2. กำนันผู้ใหญ่บ้านจัดอบรมให้ความรู้กับลูกบ้านในการธุรกิจภายในชุมชนเพื่อ สร้างรายได้					
3. กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นแบบอย่างแห่งความขยันหมั่นเพียรและการทุ่มเทในการ ทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
4. กำนันผู้ใหญ่บ้านมีความเห็นไปในทางเดียวกัน และสามารถดำเนินงานใดๆเพื่อ ประโยชน์แก่ชุมชน และลูกบ้าน					
5. กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถพัฒนาชุมชน และส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชน ให้ดีขึ้น					
ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ					
1. กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้หน้าเผาหญ้าข้างทาง และรายงานให้อำเภอทราบ					

ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการทิ้งน้ำเสียลงแม่น้ำ					
3. กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการทิ้งขยะของโรงงานอุตสาหกรรม					
4. กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันมลพิษทางอากาศของโรงงานอุตสาหกรรม					
5. กำนันผู้ใหญ่บ้านป้องกันการเกิดอุทกภัยและให้ความช่วยเหลือ					
ด้านความยุติธรรม					
1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น					
2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนเป็นหลัก					
3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเปิดเผยข้อมูลตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์					
4. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชน					
5. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความยุติธรรมช่วยปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดในการร่วมมือและให้งานบรรลุเป้าหมาย					
ด้านการบริการ					
1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน ให้แล้วเสร็จ					
2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์					
3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
4. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้คำแนะนำตรงกับความต้องการชี้แจงให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ					
5. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมี ความเข้าใจตรงกัน					
ด้านภาวะผู้นำ					
1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสร้างความเป็นหนึ่งกันเดียว ร่วมมือร่วมใจให้กับชุมชน					
2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกบ้าน					
3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลที่สามารถให้คำปรึกษาหารือกับลูกบ้านได้					
4. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจัดสภาพแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่ปลอดภัย					
5. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้คำปรึกษาเป็นที่พึ่งพาและช่วยเหลือลูกบ้านทุกคน					

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

*****ขอขอบพระคุณทุกท่าน*****

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

หาความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค

Reliability ตอนที่ 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	-.112 ^a
		N of Items	3 ^b
	Part 2	Value	-4.264 ^a
		N of Items	3 ^c
Total N of Items			6
Correlation Between Forms			.263
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.417
	Unequal Length		.417
Guttman Split-Half Coefficient			.307

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

b. The items are: อายุ, สถานภาพ, รายได้.

c. The items are: เพศ, การศึกษา, อาชีพ.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
อายุ	2.8667	1.16658	30
สถานภาพ	1.6667	.54667	30
รายได้	2.3000	1.20773	30
เพศ	1.7667	.43018	30
การศึกษา	2.2000	.84690	30
อาชีพ	2.6000	.93218	30

Reliability ตอนที่ 2**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1.1	4.4000	.77013	30
B1.2	4.0333	.76489	30
B1.3	4.2000	.71438	30
B1.4	3.6667	.99424	30

B1.5	3.1333	1.47936	30
B2.1	3.9667	.85029	30
B2.2	3.9333	1.08066	30
B2.3	3.9000	.92289	30
B2.4	2.8000	1.24291	30
B2.5	3.7000	.83666	30
B3.1	3.9667	.85029	30
B3.2	4.0333	.85029	30
B3.3	3.5333	1.10589	30
B3.4	3.4333	.85836	30
B3.5	3.5000	.86103	30
B4.1	3.6667	.95893	30
B4.2	3.8667	1.04166	30
B4.3	4.1333	.89955	30
B4.4	4.1000	.99481	30
B4.5	4.0333	.92786	30
B5.1	4.0000	.94686	30
B5.2	4.2000	.92476	30
B5.3	4.0000	.94686	30
B5.4	4.0667	.86834	30
B5.5	4.1333	1.00801	30
B6.1	3.9667	.92786	30
B6.2	3.9667	.92786	30
B6.3	4.2333	1.00630	30
B6.4	4.0333	.99943	30
B6.5	3.9333	.94443	30

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการวิจัย



ที่ อว.๐๖๒๙.๔/ว๑๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ต.ประตูชัย อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษุกร นาคธน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายไกรสร ภาคาพรต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์ชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำทำการค้นคว้าอิสระ ของ นายไกรสร ภาคาพรต และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

J



ที่ อว. ๐๖๒๙.๔ /ว ๒๗๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูลี้
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลังชั้น

ด้วย นายไกรสร ภาคพรต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลังชั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากประชากรอายุ ๑๘ ปี ขึ้นไปที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

Graduate School ARU

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	ไกรสร ภาคาพรต
วัน เดือน ปีเกิด	4 กันยายน พ.ศ. 2515
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หจก.ไทยแพ็คเกจแอนด์เซอร์วิส 57 หมู่ 1 ต.คู่งลาน อ.บางปะอิน จ.พระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านกรด
พ.ศ. 2531	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย
พ.ศ. 2534	ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2538	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2565	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา