

ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการบริหารราชการ
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี

Leadership of Sub district Officers
and Village Headmen that Affected Local
Government Administration
in Suphan Buri Province

สรายุทธ์ หอมจันทร์*

Sarayuth Homchan *

* นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) ระดับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี และ 3) ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เชิงปริมาณ ได้แก่ ประชากรผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน 384 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของอำเภอ ได้แก่ นายอำเภอ และปลัดอาวุโส อำเภอละ 2 ท่าน จำนวน 20 ท่าน โดยสุ่มเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ การแปลผลนำเสนอข้อมูลในลักษณะการบรรยาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมีแรงขับสูง ด้านมีแรงจูงใจสูง ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านมีความซื่อสัตย์ ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงานท้องถิ่น
2. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านการทะเบียนต่างๆ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
3. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นได้ ร้อยละ 75.90

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านมีแรง
ขับสูง ด้านมีแรงจูงใจสูง ด้านมีความซื่อสัตย์ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านมีความรู้
ในด้านบริหารงาน มีอิทธิพลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี ทุก
ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ / กำนันผู้ใหญ่บ้าน / การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The purpose of this research was to study: 1) the leadership of the existence of village leaders in Suphan Buri Province. 2) the level local government services of the existence of village leaders in Suphan Buri Province. 3) The leadership of the existence of village leaders affecting of the local government service in Suphan Buri Province. The samples used in this quantitative research were 384 electors in Suphan Buri Province plus district administrations a sheriff and other senior officers totaling 20. The instrument used to collect data in this research was divided into 2 types: questionnaires and interviews, the interpretations of data analysis were in form of description using percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. Overall leadership of the existence of village was at a high level. Individually, it can be ranked from high to low as follows: high drive, high motive, self-confidence, honesty, respectively.

2. Overall local public civil defense was at a high level. Individually, it can be ranked from high to low as follows: natural resources and environment conservation, record keeping and development and occupation promotion, in that order.

3. Leadership of the existence of village affecting the local government service in Suphan Buri Province could predict the success by 75.90%

4. The hypothesis testing found that the leadership of the existence of village leaders with high drive, high motive, self-confidence, honest, Influence the local administration in Suphan Buri Province, all aspects at statistical significance 0.05 level

Keywords : Leadership / Subdistrict Officers - Village Headmen / Government Administration

บทนำ

นับแต่ได้มีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดินในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถได้มีการจัดระเบียบการปกครองแผ่นดินออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การปกครองส่วนกลาง และการปกครองส่วนภูมิภาค หรือเรียกอีกอย่างว่า การปกครองอาณาเขตซึ่งในการปกครองอาณาเขตนั้นมีเมืองหรือหัวเมืองเป็นศูนย์การบริหารมีการจัดระเบียบการปกครองภายในเมืองหนึ่งๆ ออกเป็นหน่วยการปกครองรับผิดชอบลดหลั่นกันลงมา คือ แขวง ตำบล และหมู่บ้าน ลักษณะการปกครองรูปแบบตำบล หมู่บ้าน นี้ได้ใช้เป็นหลักในการปกครองสืบต่อกันเรื่อยมา

ในสมัยต่อมา หัวเมืองต่างๆ บางเมืองได้ละเลยไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดกฎหมายที่ระบุไว้ จนทำให้มีการละเว้นการจัดรูปแบบการปกครองให้มีผู้ใหญ่บ้านในระดับหมู่บ้านและมีแต่พนักงานปกครองระดับตำบลเรียกว่า กำนันเท่านั้นเป็นผู้ปกครองชั้นต้นทั้งสถานการณ์บ้านเมืองในบางขณะไม่เอื้ออำนวยทำให้บางครั้งภายในหมู่บ้านไม่มีผู้ปกครองประกอบกับลักษณะการจัดการปกครอง ก็ยังไม่ได้มีระเบียบวางไว้เป็นที่แน่นอนชัดเจน ดังนั้น ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้ทรงมีพระราชดำริมีการฟื้นฟูการปกครอง ระดับหมู่บ้านขึ้นใหม่เพราะทรงเล็งเห็นว่า การปกครองในระดับหมู่บ้านมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดินเนื่องจากเป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ในระดับหมู่บ้านใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุดโดยได้ทรงให้มีการทดลองการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน เมื่อ ร.ศ.111 (พ.ศ. 2435) ที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการจัดการปกครองตำบล หมู่บ้านใหม่นี้มีลักษณะแตกต่างไปจากเดิมหลายประการ กล่าวคือ ให้ราษฎรพิจารณาเลือกผู้ใหญ่บ้านเอง แทนการแต่งตั้งโดยผู้รั้งเมืองดังแต่ก่อน สำหรับการบังคับบัญชานั้นมีการกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่การป้องกัน การโจรกรรมและผู้ร้าย และกำหนดให้มีผลประโยชน์ตอบแทนบ้างกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้แก่ สิ้นลดค่านา ภาษีไม้ไผ่ ค่าเหยียบย่ำ ที่นาราชภูร ซึ่งความมุ่งหมายในการปกครองระดับหมู่บ้านก็เพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านซึ่งราษฎรเลือกสรรขึ้น โดยความยินยอมช่วยกันดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้านให้เรียบร้อย เป็นหู เป็นตา แก่ทางราชการที่จะช่วยสอดส่องดูแลทุกข์สุขของราษฎรทั่วไป ตลอดจนช่วยจัดเก็บภาษีอากรและผลประโยชน์ของแผ่นดิน ซึ่งสมควรได้จากราษฎรโดยธรรม เพื่อใช้ในกิจการบริหารงานแผ่นดิน

การทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว ยังมีการศึกษาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมโดยดูสภาพท้องที่และความเป็นอยู่ทั่วไปของประชาชนโดยสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีคนแรกของกระทรวงมหาดไทยได้เสด็จออกตรวจราชการตามหัวเมืองต่างๆ และยังทรงมอบหมายให้หลวงเทศจิตรวิจารณ์เดินทางไปดูงานการปกครองของประเทศพม่าและมลายู หลังจากนั้น ได้จัดประชุมข้าหลวงเทศาภิบาล เพื่อปรึกษาความเห็นและรับฟังข้อเท็จจริงของแต่ละท้องที่เมื่อปรากฏว่าโครงการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนี้ประสบความสำเร็จดี จึงได้วางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้าน ตำบล เรียกว่า การปกครองท้องที่อย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการปกครองประเทศและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราเป็นพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ.116 ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศโดยประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) ข้อความและหลักการส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัตินี้ได้ใช้เป็นหลักในการปกครองท้องที่ของประเทศไทยสืบมานับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้กำหนดการจัดระเบียบตำบล และหมู่บ้าน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ไว้อย่างละเอียด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจตราทุกข์สุขของราษฎรตามท้องที่ต่างๆ ตราพระเนตรพระกรรณ สร้างความเป็นธรรมในการปกครองบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดเด่นของกฎหมายฉบับนี้ที่กำหนดให้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้านเป็นเพราะพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่จะให้ราษฎรมีโอกาสใช้สิทธิในการปกครองตนเองด้วย หลังจากที่ได้ประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ.116 มาเป็นเวลานานประมาณ 17 ปี ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 จึงได้ทรงประกาศยกเลิกและประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2547 ขึ้นใช้บังคับแทนและถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านสืบมาจนทุกวันนี้และได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าวมาเป็นลำดับ จำนวน 9 ครั้ง (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2541: 22-23)

ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร สำหรับผู้บริหาร (Manager) ความเป็นผู้นำเป็นจุดรวมของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ความเป็นผู้นำยังเป็นจุดเน้นความสนใจของนัก

พฤติกรรมศาสตร์ เพราะพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะคิด และการปฏิบัติงานของลูกจ้าง คนงานด้วยเหมือนกัน นักวิชาการทางด้านบริหารได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัยความเป็นผู้นำเป็นเวลาหลายปี ทำให้เกิดทฤษฎีและตัวแบบต่างๆ มากมายกล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงอาจกล่าวได้ว่า องค์การที่จะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคล 2 ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา อีกฝ่ายหนึ่งคือผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา บางครั้งก็เรียกบุคคล 2 ฝ่ายนี้ว่า หัวหน้าและลูกน้อง ผู้นำกับผู้ตามจึงต้องเกิดควบคู่กันเสมอ (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2541: 254)

ซึ่งจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางของประเทศไทยห่างจากกรุงเทพมหานคร 107 กิโลเมตร จังหวัดที่อยู่ติดกัน (จากทิศเหนือ วนตามเข็มนาฬิกา) ได้แก่ อุทัยธานี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง พระนครศรีอยุธยา นครปฐม และกาญจนบุรี โดยการปกครองการปกครองแบ่งออกเป็น 10 อำเภอ 110 ตำบล 1008 หมู่บ้าน และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวม 127 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เทศบาลเมือง 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี และเทศบาลเมืองสองพี่น้อง เทศบาลตำบล 43 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 81 แห่ง พบว่าการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนภดล อมรเวช (2556) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาต่ำ ซึ่งมีสาเหตุ 4 ประการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ (ร้อยละ 57.9) 2) สถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ร้อยละ 20.1) 3) ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ร้อยละ 18.8) และ 4) อื่น ๆ (ร้อยละ 3.2) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจินชญา วงศ์ชมพู (2557) ศึกษาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ปรากฏตามความเป็นจริงหรือ

ตามการรับรู้ของประชาชน ที่เห็นว่าภาวะผู้นำของกลุ่มตัวอย่างได้เท่าภาวะผู้นำที่ประชาชนคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังอย่างมากให้ผู้นำใช้อำนาจตามกฎหมายใช้อำนาจตามประเพณีนิยมค่อนข้างมาก และใช้อำนาจบริหารมีพอสมควร ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ กลุ่มตัวอย่างคาดหวังอย่างมากแต่ตามการรับรู้ของประชาชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะการเป็นผู้นำในระดับปานกลางหรือพอสมควรเท่านั้น และจากความสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้น มีข้ออยู่ที่เป็นตำแหน่งที่ได้ตั้งกันมาเป็นเวลานานเท่านั้น แต่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อชุมชน ตำบล หมู่บ้าน ซึ่งจำเป็นจะต้องมีผู้นำที่เป็นผู้นำโดยธรรมชาติและเป็นผู้นำโดยทางการในบุคคลเดียวกันเป็นผู้ที่สามารถทราบข้อมูลต่างๆ ของตำบล หมู่บ้านได้เป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่ประชาชนในท้องที่ให้ความศรัทธาเคารพนับถือให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นบุคคลสำคัญและจำเป็นต้องมีอยู่คู่กับสังคมไทย ความแตกต่างในด้านคุณลักษณะทางสังคมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเรื่อง เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และความสัมพันธ์ด้านเครือญาติ ก็นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบไม่โดยตรงก็โดยอ้อมต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นอกจากนี้ ภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความแตกต่างกัน เนื่องจาก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคล สำคัญที่จะกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและชักนำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชนของตนเอง ซึ่งหากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำมากเพียงใด ย่อมจะได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้ง ได้รับความร่วมมืออันดี ทั้งจากข้าราชการและราษฎรในการพัฒนาตำบลหมู่บ้าน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดสุพรรณบุรี, 2560)

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำเอาผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านมีแรงขับเคลื่อนส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านมีแรงจูงใจส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี
3. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านมีความซื่อสัตย์ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี
4. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี
5. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงานส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 644,940 คน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จังหวัดสุพรรณบุรี พ.ศ. 2561)

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน การคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้ความคลาดเคลื่อน 0.05 และ

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของอำเภอ ได้แก่ นายอำเภอ และปลัดอาวุโส อำเภอละ 2 ท่าน

ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยสุ่มเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เพื่อทำการสัมภาษณ์เจาะลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านใน จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน

2. ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของแบบสอบถาม พบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาลงรหัส บันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล

3. นำแบบสัมภาษณ์เรื่อง ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี ไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงของอำเภอ ได้แก่ นายอำเภอ และปลัดอาวุโส อำเภอละ 2 ท่าน รวมจำนวน 20 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยใช้สถิติพื้นฐานคือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)
5. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) เกี่ยวกับการปฏิบัติของประชาชนและภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในลักษณะการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 มีอายุ 41 – 49 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 57.75 มีอาชีพค้าขาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25
2. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.32$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านแรงขับสูง ($\bar{X} = 3.53$) ด้านมีแรงจูงใจสูง ($\bar{X} = 3.30$) ด้านมีความซื่อสัตย์ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 3.26$) และด้านมีความรู้ในด้านบริหารงานท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.22$) ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ
3. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาคือ ด้านการปกครองและ

รักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการทะเบียนต่างๆ ($\bar{X} = 3.43$) และด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ($\bar{X} = 3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง

4. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) สมการเชิงเส้นของภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นได้ ร้อยละ 75.90 ($Ad R^2 = .759$) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .897 ($R = .897$) และมีสถิติทดสอบเอฟเท่ากับ 48.627 ($F = 48.627$) ได้ ร้อยละ 75.90 ซึ่งแสดงคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 2.317 + 1.344 (X_1) + .739 (X_2) + .928 (X_3) + 1.427 (X_4) + 2.088 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือ

$$Z = 2.334 (X_5) + 1.617 (X_4) + 1.517 (X_1) + 1.079 (X_3) + .887 (X_2)$$

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านมีแรงขับสูง ด้านมีแรงจูงใจสูง ด้านมีความซื่อสัตย์ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน มีอิทธิพลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ใน จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกการปฏิบัติของประชาชนและภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านใน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า

1. ด้านมีแรงขับสูง

กำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรีมีคุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้มีความพยายามสูงในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรค มีความคิดริเริ่ม มีแรงขับ ต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึง การเจริญเติบโตขององค์กร มีพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าขาม เย็นขาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ มีการพยายามในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ การทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนตรงตามเวลาที่กำหนด การพยายามเผชิญหน้า

กับปัญหาและพร้อมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานให้หมดสิ้นไป การสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับตนเองทุกครั้งที่ปฏิบัติงานและมีความสุขเมื่อได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะยืนหยัดเพื่อบางสิ่งบางอย่าง

2. ด้านมีแรงจูงใจสูง

กำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรีมีสิ่งที่มีกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือต้านรน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ

3. ด้านมีความซื่อสัตย์

กำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรีมีการประพฤติอย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ด้วยความเต็มใจและจริงใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง กระทำตามที่ได้พูดไว้รักษาคำมั่นสัญญา เพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ โปรงใส และตรงไปตรงมา ในสถานการณ์ที่ไม่มั่นคง คนต้องการให้ผู้นำของตนพูดความจริงกับพวกเขา เพราะถึงแม้จะไม่มี ความมั่นใจในการทำงาน แต่อย่างน้อยที่สุดผู้นำก็ยังซื่อตรงต่อพวกเขา ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ที่บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง

กำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรีมีความกล้าที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงตามที่กำหนดไว้หรือตั้งใจไว้แม้จะมีเหตุการณ์ หรือสิ่งอื่นใดมาเป็นอุปสรรค ก็ไม่ท้อถอย แต่ยังคงตั้งใจกระทำสิ่งนั้นๆ ต่อไป จนกว่าจะประสบความสำเร็จ มีความมั่นใจในตนเองชอบทำงานที่เกิดความท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองมักจะกล้าตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

5. ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงานท้องถิ่น

กำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรีมีความรู้มากในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ผู้นำที่แสวงหาความรู้ ชอบการเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าใน

อาชีพสูง มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานบริหารงานท้องถิ่น มีการนำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานในองค์กร การปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนและสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเป็นระบบ การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่บ่อยครั้ง การนำเอาเทคนิคในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การให้คำแนะนำต่างๆ ในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค มีการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ในฐานะที่กำนันผู้ใหญ่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน มีการตรวจตราในเทศงาน แนะนำวิธีการทำงาน และอำนวยความสะดวกต่างๆ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี

1.1 ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านมีแรงขับเคลื่อน ภาพรวมอยู่

ในระดับมาก ซึ่งด้านมีแรงขับเคลื่อนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นๆ ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่าเป็นแรงขับ นอกจากนั้นแรงขับยังเป็นสภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผล เนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิวทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยา คือ ใจสั่น ตาลอย หงุดหงิด อารมณ์เสีย บางกรณี บุคคลบางคนก็อาจฉวยโอกาสของการที่คนในที่ประชุมอยู่ในภาวะมีแรงขับด้านความหิว ความเหนื่อย มาเป็นประโยชน์ให้ลงมติบางเรื่องโดยง่ายและรวดเร็ว เพื่อประโยชน์ต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Robert (1991) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำในการปฏิรูปโรงเรียนของศึกษาธิการเขต โดยทำการศึกษาใน 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านคุณภาพของการวางแผน การสรรหา คัดเลือกและการวัด ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ผลการศึกษา พบว่า ในประเด็นด้านคุณภาพของการวางแผน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน้าที่ของพวกเขา คือ การเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาแผนการเรียนการสอน และการจัดทำหลักสูตร ส่วนในประเด็นที่สอง กลุ่มตัวอย่างเชื่อว่าความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุด คือการจัดตั้งระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง

โรงเรียนโดยการสร้างภาวะผู้นำในด้านการเรียนการสอน และในประเด็นที่สาม ได้แก่ การวัดผลสัมฤทธิ์และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้นั้น กลุ่มตัวอย่างเน้นถึงความจำเป็นในการบริหารระบบข้อมูลข่าวสารซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลนักเรียน และความสามารถของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนั้นกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญนอกเหนือจากนั้น คือ ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ในการสร้างค่านิยม ความเชื่อ ที่น่าจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่รวมอยู่ด้วย

1.2 ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านมีแรงจูงใจสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งลักษณะแรงจูงใจสูงให้แก่บุคลากรไว้ว่าการทำงานใดๆ ก็ตามถ้าหากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดจนมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็จะทำงานด้วยความสุขและด้วยความตั้งใจ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและบุคลากรอื่น เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงได้นำเสนอวิธีที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ประชาชนมีความภูมิใจในอาชีพประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการอบรมสัมมนาหรือการศึกษาต่อ มอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถแก่ประชาชน รวมทั้งมอบหมายงานที่สำคัญๆ ผู้บริหารต้องอุทิศตนทำงานเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ประชาชน ผู้บริหารยอมรับ ในความสามารถของประชาชนและเห็นความสำคัญ ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผู้บริหารจะต้องมีผู้นำโดยยึดแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย คือให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ต้องจัดระบบสวัสดิการให้ดี และ ช่วยเหลือประชาชนแก้ปัญหาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Ortis (1991) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตเมือง โดยมุ่งศึกษา 4 องค์ประกอบ ที่ทำให้งานของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตเมือง แตกต่างจากกลุ่มโรงเรียนในเขตอื่น พบว่า ความสำเร็จของศึกษาธิการเขตขึ้นอยู่กับภาระหนักถึงความสำคัญ ต่อ 1) ขนาดที่ใหญ่และมีความแตกต่างหลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การจัดสรรทรัพยากร 3) การจัดองค์ประกอบของคณะกรรมการโรงเรียน 4) ลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกันของชุมชน และผู้นำการวิจัยได้ระบุว่า ปัจจัยพื้นฐานของภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) การสมดุลงบประมาณ 2) การจัดสรรสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนตามความจำเป็น 3)

การจ้างครูเพิ่มและสมาชิกของคณะทำงานที่สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ที่หลากหลายกัน 4) สนับสนุนการพัฒนาผู้ร่วมงาน 5) มีการตั้งเป้าหมายผลสำเร็จของนักเรียน 6) กำหนดภาพลักษณ์ของเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากร 7) ประสานความร่วมมือในการทำแผนปฏิบัติงานร่วมกัน 8) ให้ความสำคัญทั้งในดำเนินงาน โครงการและงานของโรงเรียน 9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศึกษาธิการเขต และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านมีความซื่อสัตย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งลักษณะของความซื่อสัตย์ แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความรู้สึกรับผิดชอบชีวิต มีความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำผิด พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก คือ 1.1) ไม่สับปลั๊กกลับกลอก 1.2) ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย 1.3) มั่นคงต่อการกระทำผิดของตน 1.4) ไม่คดโกงมีความตั้งใจจริง และ 1.5) ประพฤติตรงตามที่พูดและคิด 2) ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก คือ 2.1) ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว และ 2.2) ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว 3) ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล คือ มีความซื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อมิตร ต่อหัวหน้างานต่อผู้มีพระคุณ พฤติกรรมที่แสดงออก คือ 3.1) ประพฤติตรงไปตรงมา ไม่คิดคดต่อผู้อื่น 3.2) ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อมเสีย 3.3) ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัว และ 3.4) ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง และ 4) ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ สังคม และประเทศชาติ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก คือ 4.1) ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ 4.2) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตน หรือเอาดีเข้าตน และ 4.3) ไม่ร่วมกันทำงานใดๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือผิดระเบียบข้อบังคับของสังคม หรือหมู่คณะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Tracy (1994) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารของประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ศึกษาธิการเขต และประธานกรรมการบริหารของบริษัทนั้นมีภาวะผู้นำในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เป็นผู้ให้คำปรึกษาและเป็นนักประชาธิปไตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะมุ่งงานและมองตัวอย่างในฐานะผู้ริเริ่มมากกว่า และมีความจำเป็นต้องยืดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่า ผู้วิจัยได้อธิบายผลว่า ศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของบริษัทสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ทั้งในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจพนักงาน และการมอบอำนาจ (Empowerment) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้ง

สองกลุ่มได้ใช้วิธีการตัดสินใจ จากคณะกรรมการบริหารเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างทั้งสองไม่เห็นด้วยว่า ลักษณะภาวะผู้นำของตนจะใช้แทนกันได้ โดยผู้ทำการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะต่อศึกษาธิการเขตว่า 1) ควรใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับองค์กรของตน 2) อาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและใช้แนวทางการดำเนินการที่เน้นการทำงานเป็นทีม 3) ใช้บทบาทของผู้นำในด้านการสอนให้เป็นประโยชน์ 4) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.4 ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองต้องมีความสามารถในการสอนงาน และถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ร่วมงานได้ดี ให้คำแนะนำและร่วมคิดวิธีการแก้ปัญหา เมื่อผู้ร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน อำนาจความสละสลวยแก่ประชาชนในด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระจายอำนาจและมอบหมายงานให้ประชาชนปฏิบัติตามความรู้และความสามารถ สามารถจุดประกายที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธา และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน ปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนในบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตรต่อกันและเป็นกันเอง สามารถพัฒนากิจกรรมและงานบริการของชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดและ ขจัดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้ดี แสวงหาความร่วมมือและชักชวนผู้ร่วมงานและชุมชน ร่วมคิด ร่วมทำงาน รวมทั้งแก้ปัญหาให้ชุมชน ให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจในการทำงานในชุมชน จัดให้มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ให้คำปรึกษาวิธีการทำงานและเทคนิคต่างๆ จะนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงานมีความสามารถประสานงาน สร้างความร่วมมือและระดมสรรพกำลังตลอดจนทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมเป็นวิทยากรแก่ชุมชน ตลอดจนให้ชุมชนและหน่วยงานอื่นมาหาความรู้ในชุมชนสอดคล้องกับ Tichy, & Devanna (1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงและได้สรุปลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย กล้าเผชิญกับความจริง 3) เชื่อมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ 4) ชี้แนะให้ผู้ตามมีความตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมาย อย่างมี

คุณค่า 5) เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญกับความซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน และ 7) เป็นผู้มีทัศนภาพ

1.5 ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านมีความรู้ใน ด้านบริหารงานท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งลักษณะความรอบรู้ในด้านบริหารงานท้องถิ่น ดังนี้ คือ วิธีการรับฟังผู้อื่น และการสนับสนุนให้อีกฝ่ายเป็นผู้พูด โดยการใช้การโต้ตอบแบบเป็นวิธีที่ใช้ได้ผลอย่างดีที่สุดในกรณีอีกฝ่ายมาหา ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชา รับฟัง วิธีนี้ทำได้ง่าย ๆ โดยการเป็นผู้ฟังไม่ต้องใช้ความคิดอะไรกับเนื้อหาสาระมากนัก วิธีการให้ผู้อื่นคิดแก้ปัญหาของตนเอง เป็นการรับฟังและตอบได้ เพื่อเป็นการช่วยเกื้อหนุนให้อีกฝ่ายสามารถวิเคราะห์ปัญหาของตนได้จะชัดเจนยิ่งขึ้น วิธีการช่วยเหลือผู้อื่นยอมรับผิด เป็นการพยายามให้อีกฝ่ายยอมรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง วิธีการต่อรอง จุดสำคัญของการเจรจาต่อรองในกรณีที่มีปัญหาคือ การใช้คำว่า ฉัน เพื่อเรียกร้องในสิ่งที่ต้องการแทนการใช้คำว่า คุณ เพราะทำให้อีกฝ่ายเกิดปฏิกิริยาต่อต้าน นอกจากนี้การรับฟังและการสะท้อนกลับก็มีความสำคัญพอ ๆ กันเพราะช่วยให้เราเข้าใจและตอบได้อีกฝ่ายเพื่อหาทางออกได้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย และ วิธีการวิเคราะห์ปัญหาไม่ว่าจะมีความสามารถในการจัดการกับบุคคลอื่นเพียงใดบางครั้งก็อาจจะถูกอีกฝ่ายใช้วิธีการแย่งอำนาจ และเมื่อเกิดกรณีอย่างนี้เราอาจจะเผลอตัวมีปฏิกิริยาตอบโต้ หรือต่อต้านกลับไป การวิเคราะห์ปัญหาเพียงต้องการหาวิธีการจัดการกับมันเท่านั้น หรือต้องการเปลี่ยนการมุ่งใจเป็นการสนทนาแบบมุ่งที่ตัวปัญหาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kuhnert & Lewis (1987) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่สูงกว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจ เพื่อผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการที่สูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียสละผลประโยชน์ของตนเอง ก้าวเข้าถึงจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของความร่วมมือคนดี ศักดิ์ศรี เพื่อที่จะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไปวันๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ และทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยาก

2. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

2.1 การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อยซึ่งได้แก่ตำรวจ มีความชัดเจนกว่าอดีตที่ผ่านมา และพบว่าการรักษาความสงบและป้องกันความทุกข์ภัยแก่ราษฎร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมา ได้แก่ การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกต้องด้วย สุขลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประพัฒน์ วงศ์ชมพู (2550) บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีเฉพาะอำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านระเบียบกฎหมายต่างๆ พบว่า ส่วนมากเห็นด้วยกับการให้กำนันผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่พบว่าส่วนมากเห็นด้วยกับการให้กำนันผู้ใหญ่บ้าน มาจากการเลือกของราษฎร ด้านวาระการดำรงตำแหน่งพบว่า ส่วนมากเห็นด้วยกับการให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนด้านการปฏิบัติหน้าที่พบว่า ส่วนมากเห็นด้วยกับการให้กำนันผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ พบว่า ส่วนมากเห็นด้วยกับการมีกำนันผู้ใหญ่บ้าน ก็เพื่อให้ปกครองราษฎรและ รักษาความสงบเรียบร้อยภายในท้องที่ของตน

2.2 การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ทั้งนี้แสดงว่าการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านยังคงมีความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสรียา วิไลพงศ์ (2551) ศึกษาความเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 : กรณีศึกษาในอำเภอสาร์ภักดิ์ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ตำแหน่งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 พบว่าโครงสร้างการเข้าสู่ตำแหน่งเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ผู้ใหญ่บ้าน ต้องผ่านการเลือกโดยราษฎรในหมู่บ้าน และตำแหน่งกำนันต้องให้ผู้ใหญ่บ้านในตำบลเป็นผู้คัดเลือกโดยให้ดำรงตำแหน่งจนถึงอายุ 60 ปี ทั้งนี้ในความเห็นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ราชการและราษฎรโดยส่วนใหญ่เห็นว่า การเข้าสู่ตำแหน่งกำนัน ควรผ่านการเลือกโดยราษฎรในตำบลเช่นเดิม อย่างไรก็ดี ทั้งสี่กลุ่มยังมี

ความเห็นแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด ในเรื่องความเหมาะสม ของการดำรงตำแหน่ง ในความเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ราชการและราษฎร ต่างมีความเห็นร่วมกัน ในประเด็นแรกเรื่องของการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือก เป็นผู้ใหญ่บ้านมีความเหมาะสม ประเด็นที่สองการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ระหว่าง ภูมิภาคกับท้องถิ่นมีความชัดเจน โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้ดำเนินบทบาทของภูมิภาค เท่านั้น ประเด็นที่สาม วาระการดำรงตำแหน่ง มีเฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น ที่มีความ เห็นว่าเหมาะสม สำหรับปัญหาอุปสรรค ทั้งสี่กลุ่มมีข้อกังวลเรื่องของ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ประเด็นที่สองในเรื่องวาระการดำรงตำแหน่ง ย่อมมีผลต่อการทำงานอาจเกิดความเฉื่อยชาและเป็นการส่งสมอิทธิพล

2.3 การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เนื่องจาก การป้องกันและปราบปราม การลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและการกระทำผิดต่างๆ ในเขตรับผิดชอบ และการช่วยเหลือใน การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและรักษา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอภัย โทธิสศรี (2550) ได้ศึกษาผลกระทบของ การกระจายอำนาจต่อการดำเนินงาน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : กรณีศึกษาตำบลบ้านโนน กิ่งอำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า การเกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วน ตำบลในห้วงระยะเวลาระหว่าง ปี พ.ศ. 2539 – 2543 นั้นไม่ได้กระทบถึงบทบาทและ อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทั้งในด้านการปกครองท้องถิ่น และการปกครอง ท้องถิ่นแต่อย่างใด เนื่องจากในห้วงระยะเวลาดังกล่าว กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังคงมีบทบาท และอำนาจหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบลโดยตำแหน่งเป็นอย่างมาก แต่ภายหลังการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล ในวาระที่สองในช่วงปลายปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมานั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านไม่ได้เข้าไปมีบทบาทในองค์การบริหารส่วนตำบลอีกต่อไป ทำให้บทบาทและอำนาจหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ลดลงไปเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการสิ้นสุดลงของบทบาทและ อำนาจหน้าที่ในการปกครองท้องถิ่น การสิ้นสุดลงของบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการ ปกครองท้องถิ่น รวมทั้ง การลดลงของบทบาท และอำนาจหน้าที่ในการปกครองท้องถิ่น ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านภายหลังการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวาระที่ สองในช่วงปลายปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมานั้น ได้ส่งผลให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านสังคม ที่แสดงออกมาในรูปของความแตกแยกของราษฎรในพื้นที่ และบทบาททางสังคม ของ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ลดลงไป และด้านการบริหารงานในพื้นที่ ที่แสดงออกมาในรูปของความขัดแย้งระหว่างกลุ่มกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบล สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งก็คือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเกิดความไม่พอใจที่ต้องสูญเสียอำนาจหน้าที่ไปให้ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งเกิดการช่วงชิงการนำในพื้นที่ของทั้งสองฝ่าย ทำให้ราษฎรในพื้นที่ถูกแยกออกเป็นฝักฝ่าย และสาเหตุอีกประการหนึ่งก็คือบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่ทับซ้อนกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 กับองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้ส่งผลให้เกิดความไม่ลงรอยกัน รวมไปถึงการผลักระยะความรับผิดชอบไปให้กันในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ

2.4 การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการทะเบียนต่างๆ พบว่าการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติได้จริงในปัจจุบันทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด สำหรับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมากทั้งหมด ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ภิญญ นาสิงขันธ์ (2550) ได้ศึกษาบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่ควรจะเป็น กรณีศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่ควรจะเป็นด้านการปกครองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านเศรษฐกิจและสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านเปลี่ยนไปจากเดิมซึ่งแต่ก่อนอยู่ในตำแหน่งจนเกษียณ แต่ปัจจุบันอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี มีความสับสนในบทบาท อำนาจหน้าที่ต่างๆ ค่าตอบแทนน้อย ด้านอำนวยความสะดวก ด้านการปกครอง ด้านการบริการ ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนข้อเสนอแนะต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรจะเป็นด้านการปกครองต้องเป็นผู้รักษาความสงบสุขของราษฎรในหมู่บ้านของตนเอง ต้องเป็นที่ปรึกษาหารือและช่วยเหลือลูกบ้านต้องประกาศข่าวสารให้ราษฎรรับทราบ

2.5 การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) แจ้งเตือนภัยและให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการป้องกันสาธารณ 2) รวบรวมกลุ่มประชาชนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 3) สำนวจความเสียหายจากภัยธรรมชาติตามหลักเกณฑ์และวิธีการของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lockee, Shaw, Saari, & latham (1981) ได้ศึกษาถึงผลของความสามารถในตนเอง การตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ในการทำงานต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า ความสามารถของบุคคล ประสบการณ์การกระทำในอดีต และความเชื่อความสามารถในตนเองเป็นตัวทำนายต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพบว่าความสามารถของบุคคลความสามารถในตนเอง เป้าหมายและกลวิธีในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับประสบการณ์การกระทำในอดีตมากกว่าการกระทำในอนาคต แต่ยังคงเป็นตัวทำนายการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ การมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองสำหรับงานในระดับกลางถึงยากมาก เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อการกระทำในอนาคต พบว่า ระดับความคาดหวังในกลุ่มที่มีการตั้งเป้าหมายนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกระทำในกลุ่มที่มีการตั้งเป้าหมายในระดับปานกลางถึงเป้าหมายในระดับสูงนี้จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการกระทำว่ากลุ่มที่มีการตั้งเป้าหมายแบบง่าย ๆ หรือเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้

3. ปัจจัยมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ ร้อยละ 75.90 ซึ่งสอดคล้องกับ Boone (1992) ได้ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตต่อการปรับโครงสร้างในเขตชนบท ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะรวม 4 ประการ ได้แก่ ประการแรก วิสัยทัศน์และความตื่นตัว (Vision and Awareness) มีความเข้าใจถึงคุณภาพของการศึกษาและตระหนักความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง ประการที่สอง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Vision Sharing) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการสื่อสารหรือสื่อความกับคณะกรรมการในการสร้างเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงานร่วมกัน ประการที่สาม การสร้างความไว้วางใจ (Trust Building) ต่อครูใหญ่ คณะกรรมการโรงเรียน และชุมชน และประการที่สี่ การตรวจสอบติดตามผล (Monitoring) เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ถูกดำเนินการให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่ คุณลักษณะศึกษาธิการเขตที่ประสบ

ความสำเร็จ ทั้งสิ้นนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผู้สนับสนุน การเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมโดยพยายามแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะพัฒนาการเรียนรู้นอกจากนั้นแล้ว ศึกษาการเขตแต่ละคนจะปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานที่มั่นคงของความไว้วางใจจากครูใหญ่และครู ในขณะเดียวกัน การแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในภาคปฏิบัติหรือเชิงการบริหารจัดการได้อย่างน่าชื่นชม

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านมีแรงขับเคลื่อน ด้านมีแรงจูงใจสูง ด้านมีความซื่อสัตย์ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงาน มีอิทธิพลต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสิงห์ ปานะชา (2555) การศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ชายแดนไทย - พม่าอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาของเส้นทางลำเลียงและลักลอบค้า ยาเสพติดในเขตพื้นที่ชายแดนไทย - พม่า อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี 2) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดขององค์การบริหารส่วนตำบล3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การปัจจัยพื้นฐาน ในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน และ 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ชายแดนไทย - พม่า อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ใช้ระเบียบแบบแผนวิธีวิจัยเชิงผสมผสานโดยวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) ประชากรที่เป็นผู้บริหารและสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 90 คน และ 2) ประชากรที่เป็นประชาชน จำนวน 380 คน จำนวน 4 ตำบลประกอบด้วยตำบลสวนผึ้ง ตำบลป่าหวาย ตำบลท่าเคย และตำบลตะนาวศรี ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัญหาของเส้นทางลำเลียงและลักลอบค้า ยาเสพติดในเขตพื้นที่ชายแดนไทย - พม่า อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ไม่ปรากฏว่ามีมีการลำเลียงและลักลอบค้ายาเสพติดจากประเทศพม่าเข้า สูประเทศไทยในบริเวณแถบนี้ เพราะสาเหตุสำคัญคือบริเวณ ชายแดนประเทศพม่า ที่ติดต่อกับอำเภอสวนผึ้ง เป็นหมู่บ้านเล็กๆไม่มีชุมชนขนาดใหญ่และเป็นเขตค้าอาหารซึ่งบริเวณฝั่งพม่าไม่มี แหล่งผลิตยาเสพติด 2) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดของ

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ชายแดนไทย – พม่าอำเภอสวนผึ้งจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากโดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน (To Inform) รองลงมา ได้แก่ การให้ประชาชนเข้ามาร่วมกิจกรรม (To Collaborate) การรับฟังความคิดเห็น (To Consult) การให้ประชาชนเข้า มาเกี่ยวข้องในการวางแผนและตัดสินใจ (To Involve) และการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชน (To Empower) 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ปัจจัย พื้นฐานในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสถียรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ชายแดนไทย – พม่า อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาในภาพรวม ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ชายแดนไทย – พม่า อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและปัจจัย พื้นฐานในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลหรือไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ชายแดนไทย – พม่าอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ นโยบายขององค์การและการบริหารองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะต้องจัดการตามหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึดของเจ้าพนักงาน ดังนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรจัดการตามหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึดของเจ้าพนักงาน
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะต้องจัดทำบัญชีราษฎรที่จะต้องเสียภาษีอากรดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรจัดทำบัญชีราษฎรที่จะต้องเสียภาษีอากร

3. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะต้องป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดตาม พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดตาม พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ

4. ด้านการทะเบียนต่างๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องสำรวจจัดทำบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณสัณฐาน/ตาย ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรสำรวจจัดทำบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณสัณฐาน/ตาย

5. ด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะต้องเป็นเจ้าพนักงานดับเพลิงในเขตท้องที่ ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรเป็น เจ้าพนักงานดับเพลิงในเขตท้องที่

6. ด้านมีแรงขับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ผู้นำท้องถิ่นมีความตั้งใจและ มุ่งเทในการทำงาน ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรมีสามารถชักจูงประชาชนให้เข้าร่วม กิจกรรมเพื่อส่วนรวมของชุมชนได้

7. ด้านมีแรงจูงใจสูง ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ ผู้นำท้องที่จัดกิจกรรมผ่อนคลายให้แก่ประชาชน ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรจัดกิจกรรมผ่อนคลายให้แก่ประชาชน

8. ด้านมีความซื่อสัตย์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ผู้นำท้องที่ตรงต่อเวลานัดหมายแล้วมาตามนัด และตรงเวลาไม่มาสาย ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรมีการมาทำงาน ที่ตรงเวลากับผู้อื่น และ ผู้นำท้องที่ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ

9. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ผู้นำท้องที่ที่ใช้หลัก ประชาธิปไตยในการบริหารงาน ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรมีความเป็นประชาธิปไตย และมีความยุติธรรมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

10. ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงานท้องที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้นำ ท้องที่เป็นผู้มีความรู้ รักความก้าวหน้า ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรมีความมีการพัฒนา ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เข้ามาพัฒนา การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้นำท้องถิ่นของประชาชนในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำท้องถิ่นที่ตามความคิดเห็นของประชาชนในองค์กรอื่นๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล
3. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2553). สถิติข้อมูลทางการศึกษาท้องถิ่น ปีการศึกษา 2553. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.
- จินชญา วงศ์ชมพู. (2557). ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามการรับรู้และตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประพัฒน์ วงศ์ชมพู. (2550). บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภิญโญ นาสีหพันธ์. (2550). บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติงานร่วมกับบทบาทที่ควรจะเป็น ในเขตพื้นที่ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- สรียา วิไลพงศ์. (2551). ศึกษาความเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครอง ท้องที่ (ฉบับที่11) พ.ศ. 2551: กรณีศึกษาในอำเภอสาร์ภิจังหวัด เชียงใหม่. เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2541). คู่มือการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- สิงห์ ปานะชา. (2555). การปฏิบัติของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ชายแดนไทย – พม่า อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดสุพรรณบุรี พ.ศ. 2561. (2561). รายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดสุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดสุพรรณบุรี.

อภัย โพธิ์ศรี. (2550). ผลกระทบของการกระจายอำนาจต่อการดำเนินงานของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน : กรณีศึกษาตำบลบ้านโนน กิ่งอำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Boone ,L. (1992). “Scientific Problem Solving and Water Watching”.
Science Education, 49 (February 1965), 93 – 95.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research
Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-
610.

Kuhnert, K. W., & Lawis, P. (1987). Transactional and Transformational
Leadership: a Constructive/Development Analysis. Academy of
Management Review, 12(4), 648-657.

Ortis, J. A. (1991). Helping students overcome foreign language anxiety: A
foreign language anxiety workshop. In E. K. Horwitz & D. J. Young
(Eds.), Language anxiety: From theory and research to classroom
implications (pp.153-168). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Robert, O.G. (1991). Organizational Behavior in Education. Boston: Allyn
and Bacon.

Tichy, N.M, & Devanna, M.A. (1989). Transformational Leader, Training and
Development, 19(11), 17-31.

Tracy. (1994). The leadership challenge: How to get extraordinary things
done in organizations. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2563)