



อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

อัมรินทร์ พานัด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพธิ์สวรงค์ จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
อัมรินทร์ พานัด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
กรกฎาคม 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INFLUENCES OF TRAIT ORIENTED LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE
EFFECTIVENESS OF SUB-DISTRICT AND VILLAGE HEADMEN OF
PHON SAWAN DISTRICT, NAKHON PHANOM PROVINCE

BY

AMMARIN PHANAD

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
At Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ อธิธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อัมรินทร์ พานัด

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 10 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศขอบคุณ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาพร้อมทั้งแนะแนวทางในการดำเนินงานและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ให้ความรู้ และประสบการณ์ที่ดี มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ผู้จัดทำวิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทความรู้ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้จัดทำตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายอำเภอโพธารนบุรี จังหวัดนครพนม และกำนันทุกตำบลในเขตอำเภอโพธารนบุรี จังหวัดนครพนม ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอโพธารนบุรี จังหวัดนครพนม ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ประโยชน์อันพึงได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำให้วิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี และเป็นตัวอย่างการศึกษาสำหรับผู้ที่สนใจต่อไป

อัมรินทร์ พานัด

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	อัมรินทร์ พานัด
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 398 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 4.33$)

2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X}=4.43$) รองลงมาคือ ด้านงานทะเบียน ($\bar{X}=4.42$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร ($\bar{X}=3.85$)

3) ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านสติปัญญา

ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านคุณลักษณะทางสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 45.80 ส่วนด้านลักษณะทางกาย ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่มีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

4) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้แก่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจะมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และควรที่จะจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เพียงพอ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, กำนันผู้ใหญ่บ้าน

TITLE	Influences of Trait Oriented Leadership on the Performance Effectiveness of Sub–district and Village Headmen of Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province
AUTHOR	Ammarin Phanad
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of trait oriented leadership of the sub–district and village headmen in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province, 2) to study the level of performance effectiveness of the sub–district and village headmen in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province, 3) to examine the influences of trait oriented leadership on performance effectiveness of the sub–district and village headmen in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province, and 4) to explore and gain guidelines on developing performance effectiveness of the sub–district and village headmen in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province. The samples were 398 people who resided in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province. The instrument used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Linear Regression Analysis.

The study unveiled these results:

1. Trait oriented leadership of the sub–district and village headmen in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province, as a whole, was at the high level. Contemplating each aspect, it was found that every aspect of the trait oriented leadership was at the high level. Of all aspects, the social aspect contained the highest

mean ($\bar{X}$ =4.45). The social background was at the second highest level ($\bar{X}$ =4.43). In contrast, the intellectual aspect gained the least mean ($\bar{X}$ =4.33).

2. In terms of trait oriented leadership, the study showed that all the physical characteristics, job aspects, and social qualities significantly influenced the performance effectiveness of the sub-district and village headmen in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province at .05 statistical level. All the aforementioned traits could be used to correctly predict the performance effectiveness of the sub-district and village headmen in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province 45.80%. Meanwhile, the social background, intellectual qualities, and personalities did not influence on the performance effectiveness of the sub-district and village headmen in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province.

3. Regarding good governance management, the components of ethics, participation/involvement, accountability, and value of money significantly influenced on the performance effectiveness of the Administration Office, Nakae District, Nakhon Phanom Province at .05 statistical level. Altogether, these components could be employed to correctly predict the performance effectiveness of the Administration Office, Nakae District, Nakhon Phanom Province 91.60%. However, the components of rule of law and transparency did not influence the performance effectiveness of the Administration Office, Nakae District, Nakhon Phanom Province.

4. These guidelines were obtained for developing the performance effectiveness of the sub-district and village headmen in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province. The Provincial Administration Department, Ministry of Interior should consistently improve the performing roles of the sub-district and village headmen so as to increase their knowledge and capabilities. Adequate resources to help and facilitate the sub-district and village headmen to perform their jobs should be provided as well.

Keywords: Trait oriented leadership, performance/work effectiveness, sub-district and village headmen

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	32
แนวคิดเกี่ยวกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน	43
บริบทอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
3 วิธีดำเนินการวิจัย	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
การศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	120
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	131
สรุปผลการวิจัย	131
อภิปรายผลการวิจัย	134
ข้อเสนอแนะการวิจัย	140
บรรณานุกรม	142
ภาคผนวก	151
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	152
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	166
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	169
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ	181
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	184
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	186
ประวัติย่อของผู้วิจัย	193

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	80
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	95
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม	98
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะ ทางกาย	99
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ด้านภูมิหลังทางสังคม	100
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ด้านสติปัญญา	101
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ด้านบุคลิกภาพ	102
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	103
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ด้านคุณลักษณะทางสังคม	104
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม รายด้าน	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย	106
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ	107
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร	108
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์	109
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา	110
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น	111
17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม .	114
18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	116
19 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ...	118
20 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม	120

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 พื้นกระโจมผู้นำ (Leadership tent floor)	21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของฝ่ายปกครอง คือ ภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน กำนันผู้ใหญ่บ้านนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบของตนมาอย่างยาวนานนับร้อยปีในการปกครองส่วนภูมิภาค ตามอำนาจหน้าที่ที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 มาตรา 27 และมาตรา 28 อีกทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง กำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเปรียบเสมือนดังทัพหน้าผู้ช่วยเหลือแม่ทัพใหญ่คือนายอำเภอในการทำสงครามต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2552)

กำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาช้านาน และยังคงดำรงอยู่จนถึงปัจจุบัน โดย เป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการ ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย บทบาทหน้าที่ ของ กำนันผู้ใหญ่บ้าน นอกจากจะเป็นผู้แทนของรัฐ คือ ราชการส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ล่างสุดของรัฐ และอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องที่ต่าง ๆ แล้ว ในขณะเดียวกัน กำนันผู้ใหญ่บ้าน ยังถือ เป็นผู้แทนประชาชน เป็นผู้นำของชุมชน ซึ่งบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวส่งผลให้กำนันผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ ต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชนที่เรียกกันว่า "ลูกบ้าน" ในด้านต่าง ๆ เป็นอันมาก ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นของตำบล หมู่บ้าน กิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม และทางด้านจิตใจของลูกบ้าน อย่างไรก็ตาม ในระบบกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการ แผ่นดิน สถานะของกำนันผู้ใหญ่บ้านยังมีปัญหา ความไม่ชัดเจนว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน จัดเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านไว้อย่างกว้างขวาง

ซึ่งการใช้อำนาจของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นอย่างมาก แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้กลับมิได้กำหนดสถานะของกำนันผู้ใหญ่บ้านไว้อย่างชัดเจน กรณีนี้จึงเป็นที่สงสัยว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านมีสถานะอย่างไร เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด (ภัทริยา เทพขจร, 2553, หน้า 1)

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านชัดเจนยิ่งขึ้น คือ ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตนและมีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน สร้างความสมานฉันท์ และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านรวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น ประสานหรืออำนวยความสะดวกสวดกแก่ราษฎรในหมู่บ้าน ในการติดต่อหรือรับบริการกับภาครัฐ รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้านแจ้งต่อภาครัฐ เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของภาครัฐ ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยผู้ใหญ่บ้านจะต้องทำเป็นตัวอย่างแก่ราษฎรด้วย อบรมและชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ ความเข้าใจในข้อราชการและกฎหมาย ในการนี้สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงรักษาสาธารณประโยชน์ อันมาโดยฉุกเฉิน รวมทั้งช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ ซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันและนายอำเภอทราบ และปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนภาครัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย (ภิญ โญ นาสิงห์พันธ์, 2550, หน้า 1)

ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านนั้น มาจากการเลือกของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกในหมู่บ้านนั้น ซึ่งผู้ที่จะสามารถรับสมัครเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านได้นั้น จะต้องไม่เป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ที่กำหนดไว้ เช่น ไม่เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยการพนัน ในฐานะความผิดเป็นเจ้ามือหรือเจ้าสำนัก เป็นต้น และสำหรับตำแหน่งกำนันนั้น มาจากผู้ใหญ่บ้านทั้งตำบลคัดเลือก

ผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งในตำบลนั้นที่มีความเหมาะสมขึ้นเป็นกำนัน ซึ่งปัจจุบันทั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้านสามารถดำรงตำแหน่งได้จนอายุครบ 60 ปี โดยกรมการปกครองจะมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านทุก 4 ปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง แม้ว่าตำแหน่ง กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน จะเป็นตำแหน่งที่ไม่ได้มีค่าตอบแทนมากมาย แต่ก็เป็นที่ตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เนื่องจากเป็นผู้ที่เสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อประโยชน์สุขของราษฎรสถาบันกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นที่พึ่งพาและอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ตลอดมา ทั้งในอดีต ปัจจุบัน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2552, หน้า 52)

กำนันผู้ใหญ่บ้านถือได้ว่าเป็นผู้นำในระดับชุมชนซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก เพราะสามารถนำพาชุมชนของตนไปสู่การพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับการเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำชุมชนมีลักษณะที่ไม่ต่างจากลักษณะของผู้นำทั่วไป เพียงแต่ความเป็นผู้นำในระดับชุมชนนั้นจะมีความเป็นกันเองกับชาวบ้าน มีความใกล้ชิดและเป็นระบบเครือข่ายดี บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้นำให้พลังขององค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นผู้สำคัญที่สุดที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นตามที่คาดหวังไว้ว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านจะทำหน้าที่บริหารงานให้กับชุมชนนั้นตามแนวทางที่ชุมชนต้องการ โดยเฉพาะคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลสูงยิ่งต่อความเชื่อมั่น หากกำนันผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของชุมชนก็จะได้รับความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน เป็นอย่างดีเป็นการตอบแทน ในทางตรงกันข้ามถ้าหากคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้านไม่ตรงตามความต้องการของชุมชน การบริหารงานก็จะประสบกับปัญหามากมาย

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหาร เพราะผู้นำมีความสำคัญสำหรับองค์การเพราะเพราะเป็นผู้นำพาองค์การสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศให้กับองค์กร ซึ่งในภาพรวมแล้ว ผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวและสร้างอิทธิพลต่อคนผ่านสายสัมพันธ์อันดีและการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (พัชรา วาณิชวาทิน, 2560, หน้า 33) ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารงานพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน เพราะถ้าถ้าชุมชนมีผู้นำที่ดีมีความรู้ความสามารถ รวมถึงมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำ ก็สามารถทำให้ชุมชน

นั้น ๆ ขับเคลื่อนงานพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าชุมชนใดมีผู้นำที่ไม่ได้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และขาดภาวะผู้นำ ก็จะทำให้การพัฒนาในชุมชนนั้นเคลื่อนไปได้ช้า

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะสำคัญหลายประการ เช่น ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะทางการบริหาร เป็นคุณลักษณะที่ทำให้การพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเป็นไปด้วยความเจริญก้าวหน้าและเป็นที่พึงพอใจของประชาชน เช่น สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษการพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การยอมรับนับถือ การประสานงาน การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการโน้มน้าวจิตใจ ส่วนการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การเป็นผู้นำชุมชน การเป็นตัวแทนของทางราชการและการเป็นตัวแทนของประชาชน และภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งงานวิจัยของ อณิษฐา หาญภักดีนิยม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการหรือระบบการดำเนินงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลของตน ตามบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน ซึ่งถือเป็นหน่วยการปกครองขั้นพื้นฐาน กำนันผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นผู้ที่มีความผูกพันกับวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนมากที่สุดมาจากการเลือกของประชาชนในตำบล ซึ่งเป็นบทบาทของการเป็นตัวแทนประชาชน กำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่ประชาชนเลือกโดยตรง เมื่อเป็นเช่นนี้ฐานะของกำนันผู้ใหญ่บ้านย่อมเป็นเสมือนตัวแทนของประชาชน ต้องเป็นผู้ดูแลทุกข์สุขและผลประโยชน์ของราษฎรในตำบลและหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ดังนั้นเมื่อราษฎรเดือดร้อน กำนันผู้ใหญ่บ้านก็จะเป็นคนคอยช่วยเหลือราษฎรให้พ้นจากความเดือดร้อนนั้น ๆ ให้การช่วยเหลือเดือดร้อนแก่ลูกบ้าน ดังนั้น ชุมชน กำนันผู้ใหญ่บ้านจึงค่อนข้างใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวแทนทางราชการ บทบาทของการเป็นผู้นำ

ชุมชน รวมถึงเจ้าพนักงานปกครองที่มีอำนาจปกครองดูแลราษฎรในท้องถิ่นของตนอย่างทั่วถึงและใกล้ชิดมากที่สุด

อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม มีการจัดการปกครองท้องที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และพุทธศักราช 2551 เป็น 7 ตำบล 90 หมู่บ้าน ด้วยบางสภาพพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลผู้นำหมู่บ้านจึงเป็นที่พึ่งที่ดีที่สุดของชาวบ้าน กำนันและผู้ใหญ่บ้านเปรียบเสมือนพ่อบ้านประจำหมู่บ้านที่มีความสำคัญในการที่จะดูแล ช่วยเหลือ และปกป้องลูกบ้านของตนเอง เพราะปัญหาบางอย่างองค์กรต่าง ๆ ก็ไม่สามารถเข้าไปช่วยเหลือชาวบ้านได้ทันเมื่อเกิดเหตุการณ์ร้ายแรงขึ้น หากเกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านแล้วจะส่งผลให้ประชาชนในหมู่บ้านเดือดร้อน อีกทั้งเป็นเสมือนตัวแทนของนายอำเภอหรือตัวแทนส่วนราชการภายในอำเภอที่จะทำหน้าที่ช่วยเหลือและดูแลประชาชน พร้อมประสานการทำงานระหว่างที่ทำการปกครองและส่วนราชการภายในอำเภอกับประชาชนภายในหมู่บ้านของตนเอง อยู่ตลอดเวลา ความแตกต่างในด้านคุณลักษณะทางสังคมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ในเรื่อง เพศ อายุอาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และความสัมพันธ์ด้านเครือญาติ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยตรงก็โดยอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน นอกจากนี้ ภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน มีความแตกต่างกัน เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลสำคัญที่จะกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและชักนำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งหากกำนันผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำมากเพียงใด ย่อมจะได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดีทั้งจากข้าราชการและราษฎรในการพัฒนาตำบลหมู่บ้าน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จอย่างสูงสุด อันจะส่งผลให้การประสานความต้องการของประชาชนกับการดำเนินงานของส่วนราชการ เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ก่อให้เกิดความสงบสุขและนำไปสู่การพัฒนาประเทศสืบไป

จากหลักและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นปลัดอำเภอและปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน จึงมีความสนใจจะทำการศึกษา “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม” เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ว่าอยู่ในระดับใด ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน หรือไม่ โดยศึกษาจากความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ผลจากการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้ง เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปปรับใช้กับกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดอื่น ๆ รวมถึงบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม หรือไม่
4. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม
2. ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม
3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม
4. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ซึ่งที่ทำการปกครองอำเภอโพธารมย์ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 57,688 คน (สำนักทะเบียนอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขต อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 398 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 127 อ้างถึงใน อรุณ จีรวัดณ์กุล, 2557, หน้า 26) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามแนวคิดคุณลักษณะ ผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ของ Stogdill (1981) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) ตามแนวคิดของ Bass (1990, p. 79–81) ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านลักษณะทางกาย

2.1.2 ด้านภูมิหลังทางสังคม

2.1.3 ด้านสติปัญญา

2.1.4 ด้านบุคลิกภาพ

2.1.5 ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.1.6 ด้านคุณลักษณะทางสังคม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามบทบาทหน้าที่ของ กำนันผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และฉบับแก้ไขถึง ปัจจุบัน ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรและรักษาความสงบเรียบร้อย

2.2.2 ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ

2.2.3 ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร

2.2.4 ด้านกิจการสาธารณะประโยชน์

2.2.5 ด้านการที่เกี่ยวกับคดีอาญา

2.2.6 ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ พื้นที่อำเภอโพธาราม จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย 7 ตำบล ได้แก่

3.1 ตำบลนาห้วยบ่อ

3.2 ตำบลโพธิ์บก

3.3 ตำบลบ้านค้อ

3.4 ตำบลโพธิ์จาน

3.5 ตำบลนาขมิ้น

3.6 ตำบลนาใน

3.7 ตำบลโพธาราม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ของ Stogdill (1981) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) ตามแนวคิดของ Bass (1990, p. 79–81) และบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และฉบับแก้ไขถึงปัจจุบัน มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติ การกระทำหรือการดำเนินงานของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์การตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรม

ทางการบริหารของผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานที่ใช้หลักการบริหารจะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ในงานวิจัยนี้หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1.1 ด้านลักษณะทางกาย หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีสุขภาพ ร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความสง่า

1.2 ด้านภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านมีการศึกษาดี และสถานภาพทางสังคมที่ดี

1.3 ด้านสติปัญญา หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีความรอบรู้ มีทักษะในการสื่อสาร มีการตัดสินใจที่ดีและมีปฏิภาณไหวพริบ

1.4 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวและมีความมั่นใจในตนเอง

1.5 ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีความรับผิดชอบ มุ่งงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

1.6 ด้านคุณลักษณะทางสังคม หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีทักษะ ในการสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือกับผู้อื่น ประสานงานกับผู้อื่นได้ดี เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

2. กำนันผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้าน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด และได้รับ เลือกจากประชาชนให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่

3. ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผู้ปกครองราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้านที่สำคัญที่สุด ผู้ใหญ่บ้านมาจากการเลือกโดยวิธีลับของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และฉบับแก้ไขถึงปัจจุบัน

4. กำนัน หมายถึง ผู้ปกครองตำบลซึ่งกำนันมาจากการเลือกโดยวิธีลับ ของผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลเป็นผู้เลือกจากผู้ใหญ่บ้านที่สมัครเป็นกำนันตาม พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และฉบับแก้ไขถึงปัจจุบัน

5. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผลการปฏิบัติ ตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และ ฉบับแก้ไขถึงปัจจุบัน และกฎหมายอื่น ๆ โดยมีการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วย วิธีการที่เหมาะสม แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรและรักษาความสงบเรียบร้อย หมายถึง อำนาจความเป็นธรรมและรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน สร้างความสามัคคีและความสามัคคีในหมู่บ้าน ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ราชการได้แนะนำ

5.2 ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ หมายถึง รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้านแจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แก้ไขหรือช่วยเหลือ รายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบพร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือขอรับบริการกับส่วนราชการ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.3 ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร หมายถึง การจัดประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง อบรมหรือชี้แจงราษฎรให้มีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ

5.4 ด้านกิจการสาธารณะประโยชน์ หมายถึง การแจ้งให้ราษฎรช่วยเหลือในกิจการสาธารณะประโยชน์เพื่อบำบัดปัดป้องภัยอันตรายสาธารณะที่มีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัยร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษาป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินในเวลาวุ่นวายขัดถู กำนันจะเรียกผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล มาช่วยรักษาความเรียบร้อยในที่นั้น

5.5 ด้านการที่เกี่ยวกับคดีอาญา หมายถึง การที่เมื่อกำนันผู้ใหญ่บ้านทราบข่าวมีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าเกิดในหมู่บ้านของตนเองให้แจ้งต่อ

กำนันทราบ เมื่อทราบข่าวมีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าเกิดในหมู่บ้านใกล้เคียงให้แจ้งต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นทราบ เมื่อตรวจพบของกลางหรือสิ่งของที่ได้มาโดยผิดกฎหมายให้จับสิ่งของนั้นไว้ส่งกำนัน เมื่อมีหมายหรือคำสั่งหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้นส่งกำนันและกรมการอำเภอ

5.6 ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น หมายถึง หน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎรกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว กฎหมายว่าด้วยทะเบียนสัตว์พาหนะ กฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน ฯ กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร กฎหมายว่าด้วยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า กฎหมายว่าด้วยชลประทานราษฎร กฎหมายว่าด้วยการบริหารการใช้น้ำ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงภาษีท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กฎหมายว่าด้วยการกำจัดผักตบชวา

6. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ที่ได้จากบทสรุปของงานวิจัย ในด้านซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยระดับต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยรวม เพื่อให้การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอพนมสรวรค์ จังหวัดนครพนม” ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน
4. บริบทอำเภอพนมสรวรค์ จังหวัดนครพนม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นจูงใจของแต่ละกลุ่มหรือหน่วยงาน ภาวะผู้นำและความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลอำนาจการและดำเนินการขององค์การหนึ่งจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ภาวะและทักษะผู้นำมีหลากหลายรูปแบบและแนวทาง

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

อมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552, หน้า 12) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพความสามารถของผู้นำ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม หรือความสามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2553, หน้า 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ (Ability) ที่ผู้นำใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้บุคคลอื่นมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

สมมาตร สุรโรคา (2553, หน้า 16) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใช้อิทธิพลที่ไม่ใช้ลักษณะของการบังคับต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลขององค์การ ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนด องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นองค์ประกอบเหล่านี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ

พิชาภ พันธ์แพ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจ และมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วรัญญาพิไล แกรหั่น (2555, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้เหมือนกันว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีศิลปะในการชักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในสถานการณ์หนึ่ง

สาธิต บุญใบ (2555, หน้า 16) ก็ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความตั้งใจและความสามารถในการเป็นผู้นำ ปกครอง ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีจุดมุ่งหมาย แก่ปัญหาต่าง ๆ บริหารอารมณ์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ วิธีการทำงาน ให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือรวมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

Hersey and Blandchard (1985, p. 545) เห็นว่าความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มคนที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ ที่กำหนดให้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการใช้ก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วย

Bratton, Grint and Nelson (2005) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และบริบทที่เป็นอยู่

Yuki (2005) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือเป้าหมายขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นกระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและเป็นกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Achua and Lussier (2010) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวกับการมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับสายสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Mondy and Mondy (2014) ได้อธิบายว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้ทำได้ โดยพื้นฐานแล้ว ภาวะผู้นำใช้เพื่อกระตุ้นให้คนทำงานแสดงพฤติกรรมสนับสนุนการทำงานและยอมรับค่านิยมและทัศนคติที่ต้องการเมื่อจำเป็น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ลักษณะประจำตัวของผู้นำ

ลักษณะประจำตัวของผู้นำ อันถือเสมือนเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้นำนั้น ควรมีดังนี้ (สุภัทรา นุชสาย, 2553, หน้า 19)

1. มีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัว (Personality) คือ มีบุคลิกภาพและอุปนิสัยใจคอส่วนตัวดี บุคลิกภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตา ท่าทาง อุปนิสัยใจคอ ตลอดจนอารมณ์ และบทบาทซึ่งปรากฏแก่สายตาบุคคลอื่น อุปนิสัย หมายถึง มโนธรรมอันเป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของคนอันใช้เป็นเครื่องคุมความประพฤติของคน เช่น มีความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นต้น

2. มีความรู้และความสามารถในการบริหารและการนำ (Ability) นั่นคือ มีความรู้ความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์เข้ากับคนได้ดี รู้จักใช้คนและจูงใจให้คนศรัทธาร่วมงานด้วยทั้งร่างกายและใจ คือ เก่งคน มีความสามารถในการนึกคิดคือมีปัญญา มีไหวพริบ ฉลาดทันคน ทันเหตุการณ์ เห็นการณ์ไกล ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี คือเก่งคิด

3. มีความตั้งใจสูง (Willingness) มีพลังตั้งใจอันหนักแน่นมั่นคงมีความ
อดุสาหะเชื่อมั่นในตนเอง มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของงาน ไม่กลัวต่อความ
ล้มเหลวในการปฏิบัติงาน

4. มีความรับผิดชอบ (Responsibility) อุทิศเวลา ให้แก่งานในหน้าที่ ศรัทธา
ต่อผู้อื่นเป็นที่พึงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตนเอง
กล้าเผชิญหน้าต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และผลของการตัดสินใจ

5. มีความเป็นธรรม (Fair) พังความเห็นทุกด้าน เอาใจใส่ในความเป็นอยู่
ของผู้ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอหน้า

6. ใจกว้าง (Open Minded) รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายมีใจหนักแน่นต่อ
ทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

7. มีฐานะทางสังคม (Status) เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป มีมนุษยสัมพันธ์
ดีกับทุกคนในองค์กร

8. มีศิลปะในการนำ (Lading) มีศิลปะในการบังคับบัญชาและสร้าง
ความสามัคคีที่ดีในองค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ผู้นำถือว่ามีความสำคัญ
ในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือ
องค์กรนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับตัวของผู้ผู้นำในการ
ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในฐานะผู้ใช้อำนาจหรืออิทธิพล เพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิด
การยอมรับ เคารพนับถือ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2553, หน้า 140) กล่าวว่า ในปัจจุบันเราพบว่า
ความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะองค์กรส่วนใหญ่ที่ประสบ
ผลสำเร็จ จะเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่สามารถจูงใจคนเก่ง ๆ ให้มาร่วมงานด้วยเป็นจำนวน
มาก ฉะนั้นไม่ว่าจะทำธุรกิจใดก็ตาม เราจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรก่อนเป็นอันดับ
แรก เราจึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จ การเลือกใช้คนและการบริหารคนถือว่าเป็น
หัวใจสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงอนาคตขององค์กร สอดคล้องกับ พิเศษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2553,
หน้า 37) และ ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ
ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำควรมีภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น

ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวโดยขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่จะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันพัฒนาอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวคือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร โดยองค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพ

ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขัน

นอกจากนี้ สายันต์ บุญใบ (2555, หน้า 21) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์การ เพราะเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ เป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะภาวะผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารอีกด้วย โดยพฤติกรรมกาปฏิบัติ การกระทำหรือการดำเนินงานของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์การตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมทางการบริหารของผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานที่ใช้หลักการบริหารจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ทำให้ภาวะผู้นำเกิดขึ้น รวมถึงคุณสมบัติที่ผู้นำควรจะมี โดยจะศึกษาถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามแนวคิดของนักคิดสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 12)

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 42) และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ผู้นำ (Leader) หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิก อุปนิสัย ลักษณะอย่างไร (To Lead is to serve) การจะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ขึ้นอยู่กับการบริการ การให้ การช่วยเหลือคนอื่น เพราะถ้าเขาคิดช่วยเหลือคนอื่นก่อน โดยเฉพาะเกิดมาต่ำต้อย ด้อยโอกาสยิ่งต้องช่วยเหลือเขา และใครที่เกิดมามีน้อยในชีวิต ควรจะได้มาก ๆ โดยกฎหมาย ซึ่งศิลปะของการเป็นผู้นำต้องเป็นผู้ให้ ไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือสิ่งของเสมอไป

2. ผู้ตาม (Followers) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ (To Lead is to Follow) การที่จะนำต้องรู้จักตาม คำว่า Follow ก็คือเรื่องเกี่ยวกับชีวิต จิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ และเหตุผลของเขา

3. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งงานในองค์การมีอะไรบ้าง ผู้นำต้องดูแลบริหารจัดการโดยมีขอบเขตมากน้อยแค่ไหน ต้องรู้จักความเครียดและการบริหารจัดการความเครียดที่เกิดขึ้น รวมทั้งต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้ จะมีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงออกมา เป็นที่ทราบกันแล้วว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างอิทธิพลและค่านิยมอันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรม ความคิดจิตใจ ความรู้สึกทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การข่มขู่ บังคับ การจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น

แต่จากการศึกษาพบว่า การใช้อิทธิพลในทางลบ เช่น การบังคับ นั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาว เพราะการบังคับข่มขู่เป็นการสร้างความกลัวและความกดดันในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลโดยไม่ใช้สองมาตรฐาน ไม่กลัวในผลที่จะเกิดขึ้นเพราะหากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสียจึงไม่กล้าทำการใด ๆ ผลงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลย ผู้นำต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์ การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพราะปัญหาหนึ่ง ๆ นั้นมิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่มีหลายวิธีจะแก้ไข ซึ่งต้องอาศัยการร่วมการคิด ร่วมกันทำ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุด

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นั่นคือ การเป็นผู้นำที่ดีมิได้หมายถึงการมีตำแหน่งบริหารระดับสูงเสมอไป ผู้ที่ไม่มีตำแหน่งบริหารก็สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ หากบุคคลนั้นสามารถสร้างอิทธิพลและค่านิยมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง

Koont'z (at cited in Donnell and Wehrich (1994, p. 121) ได้เสนอแนวคิดวาทะของภาวะผู้นำจะต้องประกอบไปด้วย

1. ความสามารถในการใช้อำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่จะทำหรือมีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือกลุ่มอื่น ๆ กระทำตาม
2. ความเข้าใจในธรรมชาติของคนในด้านความต้องการของมนุษย์และความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ

3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เป็นการสนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี การอุทิศตนเพื่อสนับสนุนความต้องการของผู้ผู้นำ

4. มีความสามารถในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำและสามารถ สร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

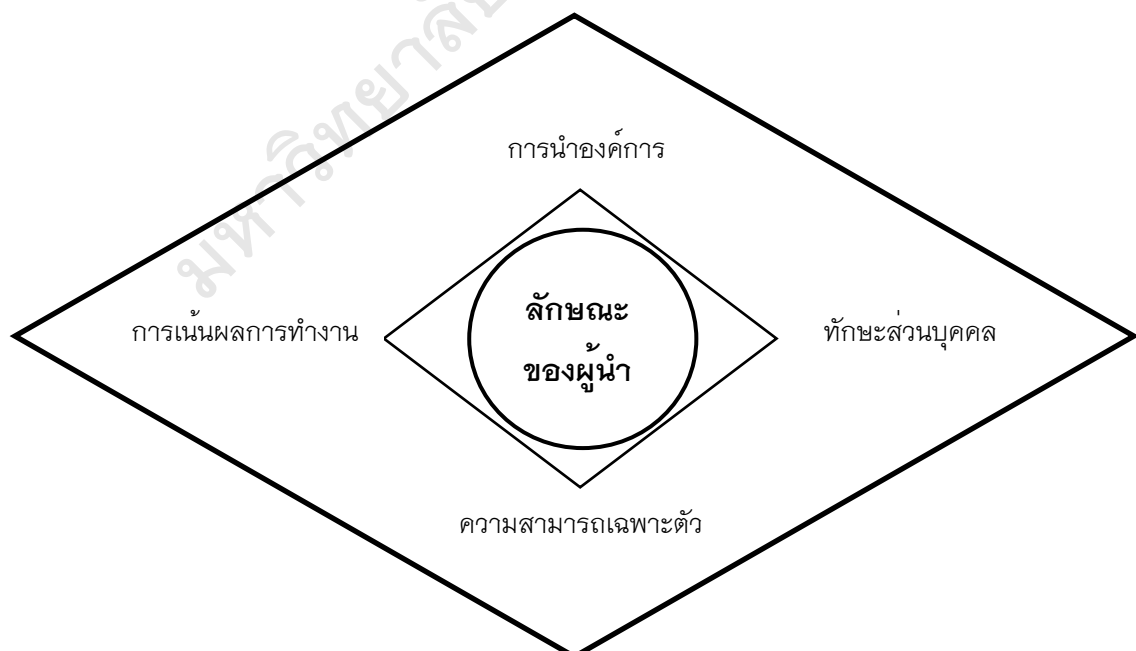
Zanger and Folkman (2002, pp. 53-55, อ้างถึงใน พิชายพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 14) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้ผู้นำว่าจะต้องประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้คือ

1. ความสามารถส่วนตัว (Personal Capability)
2. ความมุ่งมั่นในผลงาน (Focus on Results)
3. การนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading organization Change)

4. ทักษะส่วนตัวของผู้ผู้นำ (Interpersonal Skills)

5. บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้ผู้นำ (Character)

ส่วนประกอบเหล่านี้จะเปรียบเสมือนเสาที่พยุงกระโจมไว้ให้คงอยู่ มิฉะนั้นแล้วกระโจมจะพังทลายลงมาได้



ภาพประกอบ 2 พื้นกระโจมผู้นำ (Leadership tent floor)

ที่มา : พิชายพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 15)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นองค์ประกอบสำคัญ 4 อย่าง คือ 1) ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นตัวบุคคลที่นำกลุ่ม 2) ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลหรือคำสั่งจากผู้นำ 3) สถานการณ์ คือเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งงานในองค์การ มีอะไรบ้าง และ 4) จุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะเกิดภาวะผู้นำเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้นำใช้ภาวะผู้นำหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ

ลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย (physical size) ทักษะทางสังคม (social skill) และความสามารถทางสติปัญญา (intellectual ability) เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ (สมบุญ คิริสรธรวิทย์, 2547, หน้า 51)

Frigon and Jackson (1996, pp. 29-36) ได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership Trait) ว่า คือ ลักษณะและคุณสมบัติเด่นในตัวผู้นำที่ผู้อื่นไม่มีคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออกมาบนภาวะผู้นำและความรับผิดชอบทางการบริหาร ความสำคัญของคุณลักษณะดังกล่าว หากไม่มีอย่างชัดเจน อาจทำให้ผู้นำไม่ได้รับความศรัทธาและสูญเสียความเชื่อมั่นในฐานะผู้นำ การที่จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำนี้จะแสดงด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำ 10 ประการ คือ

1. มีการควบคุมอารมณ์
2. ความสามารถในการปรับตัว
3. ความคิดริเริ่ม
4. ความกล้าหาญ
5. ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
6. มีพฤติกรรมจริยธรรม
7. มีดุลพินิจที่ดี
8. ความอดทน
9. มีความปรารถนามุ่งมั่น
10. มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้

Gardner (1990, pp. 48–53) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำตามแนวของ Stogdill, Bass and Hollander ไว้ 14 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความกระปรี้กระเปร่าและความอดทนทางด้านร่างกาย (Physical Vitality and Stamina)
2. ความฉลาดและความสามารถตัดสินใจ (Intelligence and Judgment in action)
3. ปรารถนาที่จะยอมรับในความรับผิดชอบ (Willingness Eagerness to Accept Responsibility)
4. ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Task Competence)
5. มีความเข้าใจผู้ร่วมงานและเข้าใจความต้องการ (Understanding of Followers/constituents and their needs)
6. ทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น (Skill in dealing with people)
7. ต้องการในความสำเร็จ (Need to Achieve)
8. ความสามารถในการจูงใจ (Capacity to Motivate)
9. กล้าหาญ หนักแน่น และมั่นคง (Courage Resolution Steadiness)
10. ความสามารถในการนำชัยชนะและนำเชื่อถือ (Capacity to win and hold trust)
11. ความสามารถในการจัดการ ตัดสินใจและการจัดลำดับความสำคัญ (Capacity to manage decide, set priority)
12. มีความเชื่อมั่น (confidence)
13. มีอำนาจการปกครองและแสดงสิทธิผลประโยชน์ (Ascendance, dominate, assertiveness)
14. สามารถปรับตัวและยืดหยุ่น (Adaptability, Flexibility of Approach)

Stogdill (1981, pp. 74–75) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยจำแนกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) การเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความสง่า
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) มีการศึกษาดีและสถานภาพทางสังคมที่ดี

3. สติปัญญา (Intelligence) สติปัญญาดี การตัดสินใจที่ดี มีความรู้และทักษะในการสื่อความหมายและการพูด

4. บุคลิกภาพ (Personality) มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรมและความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics) มีความปรารถนาที่จะทำให้อะไรก็ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ มุ่งงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

6. ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและร่วมมือกับผู้อื่น เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การประสานงานที่ดี

DuBrin (1998, p. 335) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ว่าเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย (Path-goal Leadership) หรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ โดยมีองค์ประกอบของคุณลักษณะดังกล่าว คือ

1. มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-level cognitive activity)
2. มีความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (Gathering multiple inputs to formulate strategy)
3. มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future)
4. มีวิธีคิดเชิงปฏิวัติ โดยเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง (Revolutionary thinking)
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision)

จากคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ภาณุศักดิ์ คำแพง (2550, หน้า 58-59) ได้แยกความหมายของภาวะผู้นำตามตัวอักษร LEADERSHIP ไว้ดังนี้

L = Love ความรัก หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำต้องริเริ่มด้วยการมีความรักเสียก่อน คือ รักในหน้าที่การงาน รักผู้ร่วมงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความก้าวหน้า รักความยุติธรรม

E = Education and Experience หมายถึง คุณสมบัติทางการศึกษาและประสบการณ์ที่ดี เป็นแบบอย่างและสามารถสั่งสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถูกต้อง

A = Adaptability หมายถึง มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

D = Decisiveness หมายถึง มีความสามารถในการพิจารณา ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง แน่นนอน กล้าได้กล้าเสีย

E = Enthusiasm ความกระตือรือร้น มีความต้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนชักนำ (Encourage) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างจริงจังด้วย

R = Responsibility เป็นผู้มีควมรับผิดชอบทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทอดทิ้งหรือปัดความรับผิดชอบให้แก่ผู้อื่น

S = Sacrifice and sincere ต้องเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม จริงใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ

H = Harmonize เป็นผู้มีควมนุ่มนวล ผ่อนปรน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่ผู้ร่วมงาน อาจรวมถึงการถ่อมตัว (Humble) ตามกาลเทศะอันควร

I = Intellectual capacity เป็นผู้มีควมเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ทันคนทันต่อเหตุการณ์ เป็นผู้รอบรู้ และมีความคิดริเริ่ม

P = Persuasiveness เป็นผู้มีศิลปะในการจูงใจคน ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้หลักจิตวิทยา (Psychology) และต้องมีอำนาจ (Power) ในตัวเองพอสมควร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จะสามารถนำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ จะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะด้านร่างกาย กล่าวคือ มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดีและแสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก มีความเด็ดขาด คุณลักษณะด้านสังคม ต้องมีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้และมีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ต้องมีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการมีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการ

วินิจัย และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ต้องมีความอดทน อดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีแนวทางการศึกษาอยู่หลายทฤษฎี โดยทฤษฎีและแนวคิดแต่ละแบบต้องการอธิบายส่วนประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นวิวัฒนาการหรือเป็นธรรมชาติภาวะผู้นำและผลที่เกิดขึ้น ทำให้ทราบว่าลักษณะ รูปแบบ และบทบาทหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างไรจะมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สามารถแบ่งออกได้ 4 ทฤษฎีหลัก (Mosley, Pietri และ Megginson, 1995 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549, หน้า 48-76) ได้แก่

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพคืออะไร ไม่ใช่ว่าจะทำอย่างไรถึงจะนำอย่างมีประสิทธิภาพ ความมีประสิทธิภาพของผู้นำมาจากความแตกต่างกันทางคุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics) และจิตใจ (Psychological Characteristics) ทฤษฎีคุณลักษณะพยายามที่จะบ่งชี้ถึงคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อช่วยในการคัดเลือกผู้นำ หลังจากที่คุณลักษณะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสามารถของการเป็นผู้นำในหลาย ๆ สถานการณ์ วิธีการนี้ส่งเสริมการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้จัดการ โดยผู้สัมภาษณ์พยายามที่จะจับคู่คุณลักษณะและบุคลิกลักษณะของผู้สมัครกับตำแหน่งงาน

Ralph Stogdill หนึ่งในนักวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณลักษณะของภาวะผู้นำได้พบคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ ทักษะทางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการบริหารและความมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ เป็นต้น

2. ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory)

ช่วงประมาณศตวรรษที่ 1940 งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำได้เปลี่ยนจากเรื่องทฤษฎีคุณลักษณะมาเป็นการมุ่งเน้นต่อสิ่งที่ผู้นำทำงานวิจัยพยายามจะระบุถึงความแตกต่างทางพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ นักทฤษฎีเรื่องพฤติกรรมระบุถึงปัจจัยของการเป็นผู้นำว่า บุคคลสามารถถูกฝึกให้

กลายเป็นผู้นำได้ และพัฒนาแผนการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้จัดการ และหาข้อสรุปว่าอะไรคือรูปแบบของการเป็นผู้นำที่ดีที่สุดที่ควรเรียนรู้

3. ทฤษฎีสถานการณ์ (Contingency Theory)

ทฤษฎีสถานการณ์เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับค่านิยมในวงการศึกษาภาวะผู้นำโดยเฉพาะเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ คือ สถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการแบบของผู้นำที่ต่างกัน ด้วยมุมมองดังกล่าวจึงสรุปว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นที่ผู้นำจะต้องปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นมุมมองร่วมสมัยของเรื่องภาวะผู้นำ ผู้นำดังกล่าวคล้ายคลึงกับผู้นำบารมี (Charismatic Leaders) แต่แตกต่างกันตรงที่ความสามารถที่จะนำเอานวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเข้ามาสู่องค์กร โดยระลึกถึงความต้องการและความเป็นอยู่ของพนักงาน ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อทั้งพนักงานและองค์กรตลอดจนผู้นำแบบนี้มีความสามารถที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องภาระหน้าที่ขององค์กรกลยุทธ์และโครงสร้าง รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กร ผู้นำประเภทนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระบบการให้รางวัล หรือกฎที่เป็นรูปประทัพบในอันที่จะควบคุมการแลกเปลี่ยนกับพนักงานแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมุ่งความสนใจไปที่คุณภาพของสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น วิสัยทัศน์ คุณค่าร่วม และความคิดเห็น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้มีความสำคัญกับกิจกรรมที่หลากหลาย และหาแนวทางร่วมกันที่จะขอความร่วมมือ (Enlist) จากพนักงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Daft, 2002 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549, หน้า 75)

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีคุณลักษณะ ได้สันนิษฐานว่า แหล่งปฐมภูมิของควมมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ มาจากคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้นำคนนั่นเอง อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะแต่เพียงอย่างเดียวก็ไม่สามารถอธิบายเรื่องควมมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำได้ ส่วนทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำได้มุ่งเน้นในประเด็นที่ว่า โดยปกติผู้นำทำอะไรเมื่อต้องมปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ซึ่งทฤษฎีนี้พยายามที่จะอธิบายถึงควมสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ผู้นำทำและการมีปฏิริยาตอบกลับของพนักงานทั้งในเรื่องของอารมณ์และพฤติกรรม อย่างไรก็ตามพฤติกรรมไม่สามารถให้เหตุผลในเรื่อง

การเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ทฤษฎีที่สามหรือทฤษฎีสถานการณ์ จึงได้ทำการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน แต่ทฤษฎีนี้ก็ไม่สามารถให้เหตุผลสำหรับเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจและนวัตกรรมที่ผู้นำจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการแข่งขันกับโลกธุรกิจในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้มีการศึกษาในเรื่องเหล่านี้มากขึ้น จนกลายเป็นที่มาของทฤษฎีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้หลุดพ้น (Transcend) ต่อการกระทำที่มุ่งเพื่อผลประโยชน์ของตน (Self-Interest) เพื่อทำให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรแทน

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรก ๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (personal traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (intelligence) ความซื่อสัตย์ (honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) งานวิจัยในยุคแรก ๆ ของแนวทางนี้จะศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น แนวทางนี้จึงรู้จักกันอีกนานประการหนึ่งว่า แนวทาง “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (the great man approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (พิชาย รัตนดิลล ญ ภูเก็ต, 2552, หน้า 172) อย่างไรก็ตาม ยังมีการพบว่า คุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เช่น ริเริ่มสร้างสรรค์มีส่วนให้ผู้นำประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์ซึ่งแตกต่างออกไป โดยศึกษาทฤษฎีคุณลักษณะได้ดังนี้

จากการวิจัยของ ประทีป บินชัย (2546, หน้า 11) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทฤษฎีที่เชื่อว่า คนบางคนเกิดมาเพื่อการเป็นผู้นำโดยเฉพาะ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีตไม่ว่าจะเป็น Napoleon, Alexander the Great, Abraham Lincoln,

Mahatma Gandhi, Martin Luther King, Sir Winston Leonard Spencer–Churchill, John Fitzgerald Kennedy, Nelson Mandela และ Margaret Thatcher ดูเหมือนว่าพวกเขาแตกต่างจากคนธรรมดาในหลายด้าน ซึ่งภายใต้พื้นฐานความเชื่อนี้ นักวิจัยได้สร้างมุมมองที่เรียกว่า “ทฤษฎีบุคคลยิ่งใหญ่ (the great man theories) ขึ้นมา ซึ่งเชื่อว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้พวกเขาแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่นเดียวกับ Bass (1990, pp. 79–81) ได้ทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำมากกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948–1970 จนทำให้เขาสามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (physical characteristics) ประกอบด้วย

ความแข็งแรง (activity, energy) รูปร่าง (appearance grooming) ความสูง (height) น้ำหนัก (weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูงและน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพหรือไม่ แต่ก็มียอดคนจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่ จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือความกลัว แต่ในขณะเดียวกัน Mahatma Gandhi, Napoleon, Stalin และ Deng Xiaoping ก็เป็นตัวอย่างของบุคคลรูปร่างเล็ก แต่ก็ยังเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (social background) ประกอบด้วย

การศึกษา (education) สถานภาพทางสังคม (social status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมต่ำแต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่า และในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ (intelligence and ability)

ซึ่ง Bass (1990) สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (knowledge) มีดุลพินิจ (judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) พบว่า Bass and Avolio (1990) แสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of Stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional Control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Original, Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (Drive to Achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence Against Obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ชอบสังคม (Social Participation) นักการทูต (Diplomacy)

จากการระบุคุณลักษณะเหล่านี้ของ Bass (1990) มีส่วนในการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวของกลุ่มได้

Bass (1990, p. 87) ได้แสดงแนวความคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยเก่า 167 เรื่อง ว่า “การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระยะเริ่มแรกนั้น เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกับบุคคลที่เป็นผู้ตาม และทฤษฎีกลุ่มนี้มีสมมติฐานว่าผู้นำเป็นโดยกำเนิด ไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา (Born not Mode)

Mosley (1996, p. 397) ได้กล่าวแย้งกับคุณสมบัติของผู้นำทั้ง 6 ประการดังกล่าวข้างต้น โดยได้กล่าวถึงข้อจำกัดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะว่า นักวิจัยไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แน่นอนชัดเจนในการจำแนกว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำและไม่มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไร ซึ่งในบางครั้งคุณลักษณะอย่างหนึ่งก็เหมาะสมกับสถานการณ์แบบหนึ่งแต่ก็ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อีกแบบหนึ่งโดยสังเกตได้จาก Bass (1990, pp. 79–81) ที่ผ่านมามีพบว่า รายการของคุณลักษณะที่สำคัญของ

ความเป็นผู้นำมีเพิ่มมากขึ้นทุกที แต่ก็ยังไม่สามารถระบุคุณลักษณะเด่น ๆ ได้ว่า คุณลักษณะแบบใดจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อสถานการณ์ใด ทฤษฎีคุณลักษณะนี้ จึงยังมีข้อบกพร่อง กล่าวคือ Mosley (1996, p. 397) ได้สรุปว่า ไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ถูกค้นพบว่า เกี่ยวพันกันอย่างสม่ำเสมอกับความสำเร็จของการนำ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของ Bass (1990) และ Mosley (1996) สรุปได้ว่า การมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น แต่ก็ไม่อาจรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนนี้แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกัน

สรุป จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะภาวะผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารอีกด้วย โดยพฤติกรรม การปฏิบัติ การกระทำหรือการดำเนินงานของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์การตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมทางการบริหารของผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานที่ใช้หลักการบริหารจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ภาวะผู้นำ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามแนวคิดคุณลักษณะผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ของ Stogdill (1981) ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะทางกาย หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีสุขภาพ ร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความสง่า
2. ด้านภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านมีการศึกษาดีและสถานภาพทางสังคมที่ดี
3. ด้านสติปัญญา หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีความรอบรู้ มีทักษะในการสื่อสาร มีการตัดสินใจที่ดีและมีปฏิภาณไหวพริบ
4. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวและมีความมั่นใจในตนเอง

5. ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะทำให้อาชีพดีที่สุด มีความรับผิดชอบ มุ่งงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

6. ด้านคุณลักษณะทางสังคม หมายถึง กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือกับผู้อื่น ประสานงานกับผู้อื่นได้ดี เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ในหัวข้อนี้ เป็นการพูดถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล

ได้มีผู้ให้แนวคิด และความหมายของประสิทธิผล ไว้หลายประการ ตามทัศนะของแต่ละบุคคล ดังนี้

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2550, หน้า 247) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ระดับขีดขั้นที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำให้ความต้องการด้านผลงานของบทบาทผู้บริหารบรรลุวัตถุประสงค์นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายเกี่ยวกับ ผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์ของการลงทุน ในแง่มุมของฝ่ายผลิตถือว่า ประสิทธิผล คือ คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิต

ปาณิสรา จรัสวิญญู (2550, หน้า 16) กล่าวถึงประสิทธิผลว่าเป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่านโยบาย/แผนงาน/โครงการ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามนโยบาย/แผนงาน/โครงการ แล้วได้ผลงานหรือผลลัพธ์ออกมาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

สุภาพร พิศาลบุตร (2550, หน้า 221) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล เป็นคำตอบที่ทำให้ทราบว่าผลผลิตและจุดหมายที่กำหนดไว้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และมีเหตุผลอะไรที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นประสบกับความสำเร็จและอะไรบางอย่างที่ทำให้ล้มเหลว

ธงชัย สันติวงษ์ (2551, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และได้รับประโยชน์มากที่สุด

สมชาย หิรัญกิตติ (2552, หน้า 76) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการเป็นการกระทำที่ถูกต้อง (Doing things Right) โดยคำนึงถึงความสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” และ ประสิทธิภาพ เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)”

Mosley (1996 อ้างถึงใน อิศระ บุญญะฤทธิ, 2545, หน้า 15) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้จัดการที่จะตั้งเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายนั้น

Moorhead & Griffin (2001, p. 46) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่ม และผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ

สรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน จากการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายของประสิทธิภาพที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งก็คือการเกิดประสิทธิผล และประสิทธิผลจึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงแนวทางเสริมสร้างหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพยังหมายถึง การที่แต่ละบุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ

ภายในองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นก็ได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถในการที่จะร่วมมือเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์การนั้น ๆ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานนั้น พบว่าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป มักจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effectiveness) ดังนั้น ประสิทธิผล จึงหมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ (บุญเลิศ แซ่โง้ว, 2544) นอกจากนี้ยังมีการอธิบายเพิ่มเติมว่าประสิทธิผลอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพก็ได้ (Bedeian and Zammuto, 1991) ประสิทธิผล จึงเป็นเรื่องของความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Cherrington (1994) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง สัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระดับความสามารถในการดำเนินงานของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้น สามารถบรรลุเป้าหมายตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้ สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด (ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน) ในทางตรงกันข้ามโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุ

วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตามแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด (ศิริวัชร งามละม่อม, 2552)

สำหรับวิธีในการทดสอบการบริหารที่ดีก็คือการดูความสามารถในการจัดองค์การ (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้สิ่งสำคัญในที่นี้ คือ ประสิทธิภาพ หรือ Effectiveness ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิภาพยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return on Investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์การวิจัยประสิทธิภาพอาจถูกตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ หรือ ผลผลิตใหม่ ๆ ขององค์การ และสำหรับนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพของชีวิตการทำงาน ภรณ์ มหามนต์ (2529) ยังมีความเห็นอีกว่าประสิทธิภาพขององค์กรจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพคือความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

กล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิภาพ จึงหมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์นั่นเองแนวความคิดของสาขาวิชาการทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การให้ดีขึ้น โดยที่นักวิชาการหรือนักบริหารต่างสาขาก็มองด้วยสมมุติฐานของตนเท่านั้น เช่น จัดการและนักวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysts) มักคิดว่ามีหลักเกณฑ์ในการประเมิน (Evaluation Criteria) ความมีประสิทธิภาพขององค์การเพียงอย่างเดียวเท่านั้นคือ วัดจากผลกำไร ซึ่งก็ปรากฏว่าไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดที่ถูกต้องอย่างเดียวยได้ เพราะไม่มีองค์กรไหนสามารถจะอยู่รอดในระยะยาวได้ ถ้าหากองค์กรมุ่งแต่จะสนองตอบเป้าหมายในการแสวงหากำไร

แต่ประการเดียวโดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนี่ยังมีองค์กรหลายประเภท เช่น หน่วยงานราชการ และหน่วยสังเคราะห์ต่าง ๆ ซึ่งไม่มีความมุ่งหมายที่จะเสาะแสวงหากำไรแต่อย่างใด นอกจากนี้องค์กรยังมักจะมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายหลายประการ (Multiple Goals) ดังนั้นความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์กรจึงจำเป็นต้อง ครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

มีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไว้หลายท่าน ดังผู้วิจัยจะขอยกตัวอย่าง ดังนี้

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2554, หน้า 312) ได้กล่าวถึง ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารลักษณะประชากรศาสตร์คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและกายกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีการวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟังให้เปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C.Maple) และไอ แอล เจนิส และ ดีเรฟ (I.L.Janis & D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็มีความต่างกัน โดยพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้น ทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ และมักับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลโดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์ว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ นั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

ปรมะ สตะเวทิน (2553, หน้า 112) ได้กล่าวถึงคนมีลักษณะ ประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์ปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นมากกว่าการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่อง ความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล อิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ทัศนคติก่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและในต่างประเทศให้ความหมาย แนวคิด และคำจำกัดความ ไว้มากมายความหมายด้วยกัน ซึ่งได้รวบรวมและสรุปมาได้ดังต่อไปนี้

Mrichaenal Armstrong (2012, p. 322 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557, หน้า 205) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการปรับปรุงผลงานในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพัฒนาขั้นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและเพื่อพัฒนาบุคลากร ปัจเจกบุคคลและเป็นกลุ่ม

Gary Dessler (2002, p. 165 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557, หน้า 205-206) ได้นิยามความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การทบทวน การประเมินผลงานของบุคลากรในปัจจุบันหรือในอดีตตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน การประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกตั้งสมมติฐานว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องได้ถูกกำหนดไว้แล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องให้ข้อมูลแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ถูกประเมินและกำหนดช่องว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือดำเนินการต่อไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

สุนันทา เลาวหนันท์ (2556, หน้า 281) ได้อธิบายความหมายของการประเมินผลของการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ รวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลตัวบุคลากร อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขาซึ่งจะส่งผลให้องค์การเจริญเติบโต ปกติผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรงจะเป็นผู้ประเมิน

และพิจารณาบททวน โดยมีผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ดังนั้น ไม่ว่าใครก็ตามที่ประเมินคนอื่น คนคนนั้นก็จะถูกประเมินด้วยเหมือนกัน ว่าที่ตนประเมินไปนั้นถูกต้องเชื่อถือได้เพียงไร ด้วย จึงกล่าวได้ว่า ผู้ประเมินจะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง ๆ ขึ้นไป เป็นทอด ๆ ยกเว้นผู้ที่มิได้เป็นผู้บังคับบัญชา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานก็จะมีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้ที่แตกต่างกันไปตามแต่ละลักษณะความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน บางหน่วยงานนำไปใช้เพียงแค่วัตถุประสงค์เดียว แต่บางหน่วยงานก็นำไปใช้ในหลาย ๆ วัตถุประสงค์พร้อม ๆ กัน โดยส่วนมากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็เพื่อนำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

Beach (1980, p. 63 อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550, หน้า 39) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ เพื่อช่วยเสริมสร้างและรักษาระดับความพอใจของการปฏิบัติงานของลูกจ้างในหน้าที่ปัจจุบัน เมื่อมีการประเมินอาจก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินแต่ละคนได้
2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ การประเมินอาจให้ประโยชน์ต่อความต้องการที่จะช่วยพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรด้วยการพัฒนานี้อาจเกิดขึ้นได้จากการศึกษาด้วยตนเอง การฝึกงานหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ การประเมินเป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรโดยในวัตถุประสงค์นี้ วุฒิชัย จามัง (2523) ได้เสริมว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ทราบว่าบุคลากรแต่ละคนยังต้องพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง และรัชนิวรรณ อุทัยศรี (2525) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับน่าพอใจแล้วนั้น ควรได้รับการจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
3. เพื่อสร้างความเข้าใจการนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะเกิดความสนใจที่จะช่วยเหลือลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
4. เพื่อการเปลี่ยนงานในหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะช่วยตัดสินใจในการเลื่อนขั้น โยกย้าย ปลดออก และให้ออก ซึ่งข้อมูลที่จะตัดสินใจนี้ต้องประเมินอย่างเป็นระบบโดยกลุ่มผู้ประเมินในระยะเวลาหนึ่งและบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น

5. เพื่อกำหนดค่าจ้าง ผลจากการประเมินจะนำไปกำหนดค่าจ้างหรือการจ่ายเงินให้สัมพันธ์กับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความยากง่ายของพนักงานแต่ละคนปฏิบัติ

6. เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของโปรแกรมบุคลากร หรือเป็นการประเมินบุคคลซึ่งได้ทำไว้เมื่อแรกรับบุคคลเข้ามาทำงาน การประเมินครั้งหลังนี้จึงตรวจสอบว่าบุคคลที่รับเข้าทำงานมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างไร ผลการประเมินจะนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจประเด็นใดประเด็นหนึ่งว่าเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ นับได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารองค์กร เพราะนอกจากจะช่วยวินิจฉัยเกี่ยวกับนโยบายบุคคลให้ดำเนินไปด้วยความมีเหตุมีผลและเชื่อถือได้แล้ว ยังมีประโยชน์ครอบคลุมไปทุกสาขาของการบริหารงานอีกด้วย ประโยชน์ที่ใช้กันแพร่หลายนั้น ได้แก่

1. เพื่อหาคุณค่าของพนักงานว่า มีความสามารถอยู่ในระดับใด มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ และทำให้พนักงานผู้ถูกประเมินทราบฐานะของตนเองดีขึ้นว่ามีจุดบกพร่องอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

2. เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน หรือล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น เพราะทราบความสามารถของบุคคล อุปสรรคในการบริหารงาน และข้อมูลต่าง ๆ ได้ดี

3. เพื่อให้การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งดำเนินไปด้วยความยุติธรรม สมเหตุสมผลและเสมอภาค

4. ในการวางแผนกำลังคนนั้นจะต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาคาดคะเนความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน กล่าวคือ ใช้สำหรับคำนวณปริมาณคนที่มีอยู่ว่า เพียงพอกับการปฏิบัติงานหรือไม่ ควรจะใช้กำลังคนมากน้อยเท่าใด

5. เพื่อประกอบการพิจารณา ปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล ที่องค์กรใช้เลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ จะช่วยให้ทราบว่าวิธีการทดสอบที่ใช้อยู่สามารถวัดและเลือกสรรบุคคล ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ หากมีข้อบกพร่องจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

6. เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาถึง ทักษะ ความรู้ ความชำนาญงาน และสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทราบถึงอุปสรรคและข้อขัดข้องในการทำงาน เพื่อเป็นรากฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะหาแนวทางแก้ไข หรือให้คำปรึกษาแก่พนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันเวลาที่

7. เพื่อรักษาระดับคุณภาพของการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่น่าพึงพอใจตลอดเวลา ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เมื่อใดที่พบว่าประสิทธิภาพตกต่ำ ก็จะมีการส่งเสริมเพื่อรักษาระดับคุณภาพของการทำงานนั้นไว้

8. เพื่อพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายบริหารหรือฝ่ายหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานเอง จะได้พยายามพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน โดยการศึกษา การฝึกอบรม หรือการร่วมกิจกรรมบางอย่างที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น

9. ผลจากการประเมินอาจชี้ให้เห็นว่า ในองค์กรนั้น ควรจะจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานขึ้น หากในการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

10. เพื่อประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย ให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน สำหรับบุคคลที่หย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้ ก็ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป ซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็นขององค์กรออกไป ทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

11. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ทราบถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรืออาจรวมไปถึงสุขภาพของคนทุกคนในครอบครัวด้วย ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด ขวัญและกำลังใจตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการได้เป็นอย่างดี

12. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีการที่ไม่

ถูกต้อง เพราะเมื่อพนักงานรู้ว่า องค์การมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ ยังช่วยจัดข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการให้ออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นทางการ จะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจที่จะรับข้อขัดแย้งนั้นได้ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยเทคนิคและวิธีการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีเทคนิควิธีที่สามารถตอบสนองต่อลักษณะงาน ง่ายต่อการปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นและสามารถใช้ผลการประเมินได้ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง ผู้ประเมินซึ่งมีส่วนสำคัญมากต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และใช้เกณฑ์มาตรฐานในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี จึงควรมีลักษณะ ดังนี้ (Davis, 1981, pp. 30-35)

1. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเปรียบเทียบกับอีกระยะเวลาหนึ่งที่ใกล้เคียงกัน ในสภาพงานและเหตุการณ์ที่ไม่เปลี่ยนแปลง หรือเมื่อผู้ประเมินหลายคนประเมินผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกัน แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ผลการประเมินจะต้องไม่มีความแตกต่าง
2. ความเที่ยงตรง (Validity) ผลการประเมินจะต้องสามารถแสดงคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริง นั่นคือ มิติต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานจะต้องถูกวัดอย่างถูกต้อง หรือรายการประเมินมีความเกี่ยวข้องกับงาน
3. ความสามารถในการแยกแยะ (Discrimination) เทคนิควิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสามารถแยกคนตามผลงานได้จริง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแยกได้ว่า บุคคลต่าง ๆ มีผลสำเร็จที่ต่างกันอย่างไรแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ประเมินใช้ดุลยพินิจได้มาก จึงอาจเกิดความผิดพลาดในการแยกแยะได้ง่าย

4. สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้ (Usefulness and Practicality)

กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน มีองค์ประกอบ และปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้จริง เป็นที่เข้าใจง่าย สะดวกในการใช้ และมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้กับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามเป้าหมายและสามารถใช้ผลย้อนกลับ (Feedback) จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เช่น การปรับปรุงงาน และการพัฒนาบุคคล เป็นต้น

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึง ศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคคล มีการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสมโดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้กำหนด เป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคคลมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานในงานวิจัยนี้ หมายถึง ผลการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และฉบับแก้ไขถึงปัจจุบัน และกฎหมายอื่น ๆ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 1) ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรและรักษาความสงบเรียบร้อย 2) ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ 3) ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร 4) ด้านกิจการสาธารณะประโยชน์ 5) ด้านการที่เกี่ยวกับคดีอาญา 6) ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น

แนวคิดเกี่ยวกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน

1. บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ และตามกฎหมายอื่นที่ระบุอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านไว้พบว่ามีมากมาย ทั้งในฐานะนักปกครองที่มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขต่อประชาชน และในฐานะนักพัฒนาเพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น หน้าที่ดังกล่าวจะเห็นได้จากภารกิจในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความปลอดภัยให้แก่ประชาชนในพื้นที่ในยามเกิดวิกฤติการณ์ต่าง ๆ อันเป็นหน้าที่ที่มีมาตั้งแต่

เดิมเมื่อปีพุทธศักราช 2457 เป็นต้นมา แต่อย่างไรก็ตามเหตุการณ์บ้านเมืองได้เปลี่ยนแปลงไป บทบาทหน้าที่บางอย่างได้ลดลงไปโดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเข้ามาดูแลแทนที่ แต่ขณะเดียวกันก็มีบทบาทใหม่เพิ่มขึ้น เช่น ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นับได้ว่าผู้นำโดยธรรมชาติ เป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีบทบาทอันสำคัญยิ่งทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้งภาครัฐและประชาชนในวิถีทางที่จะนำไปสู่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันเป็นแม่บทแบบการปกครองที่ประเทศของเราใช้อยู่ในปัจจุบัน (เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม, 2535, หน้า 3) จากการพิจารณาพระราชบัญญัติฉบับนี้จะเห็นได้ว่ามีเจตนารมณ์ เพื่อให้มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าหน้าที่คอยตรวจตราความทุกข์สุขของราษฎรตามพื้นบ้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญอย่างหนึ่งในการปกครองบ้านเมือง นอกจากนั้นก็เพื่อรักษาพระราชอำนาจตามกำหนดกฎหมายให้ประชาชนพึงปฏิบัติตามด้วยความเรียบร้อยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ประกาศใช้มาประมาณ 17 ปี ก็ได้มีการปรับปรุงใหม่และได้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและเป็นหลักของการปกครองท้องที่ในประเทศไทยมาจนตราบททุกวันนี้

2. อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457

หน้าที่และอำนาจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12) ได้กำหนดหน้าที่และอำนาจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไว้ดังนี้

1. หน้าที่และอำนาจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

1.1 ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย (มาตรา 27)

1.1.1 อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน

1.1.2 สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่

1.1.3 ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1.4 รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ

1.1.5 ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1.6 ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ

1.1.7 อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร

1.1.8 แจงให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์ เพื่อบำบัดป้องภัยอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย

1.1.9 จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

1.1.10 ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย

1.1.11 ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย

1.2 ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ดังต่อไปนี้ (มาตรา 28)

1.2.1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมาย เกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ

1.2.2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านนั้นให้ทราบ

1.2.3 เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้กระทำความผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยกระทำความผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้และริบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

1.2.4 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำความผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่า เป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้และริบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

1.2.5 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้น เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และริบนำส่งต่อกำนัน หรือกรรมการอำเภอ ตามสมควร

1.2.6 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึด ผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

2. หน้าที่และอำนาจของกำนัน

2.1 บรรดาการที่จะตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบล คือ การที่จะว่ากล่าวราษฎรในตำบลนั้น ให้ประพฤติตามพระราชกำหนดกฎหมายก็ดี หรือ การที่จะป้องกันภัยอันตรายและรักษาความสุจริตของราษฎรในตำบลนั้นก็ดี หรือ การที่จะรับกิจสุทุกข์ของราษฎรในตำบลนั้นขึ้นร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการเมือง กรรมการอำเภอ และจะรับข้อราชการมาประกาศแก่ราษฎรในตำบลนั้นก็ดี หรือที่จะจัดการตามพระราชกำหนด กฎหมาย เช่นการตรวจและนำเก็บภาษีอากรในตำบลนั้นก็ดี การทั้งนี้อยู่ในหน้าที่ของกำนันผู้เป็นนายตำบล ผู้ใหญ่บ้านทั้งปวงในตำบลนั้น และแพทย์ประจำตำบล จะต้องช่วยกันเอาเป็นธุระจัดการให้เรียบร้อยได้ตามสมควรแก่หน้าที่ (มาตรา 34)

2.2 กำนันมีหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน (มาตรา 34 ทวิ)

2.3 กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา ดังต่อไปนี้ (มาตรา 35)

2.3.1 เมื่อทราบข่าวว่า มีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลของตน ต้องแจ้งความต่อกรรมการอำเภอให้ทราบ

2.3.2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ

2.3.3 เมื่อปรากฏว่า ผู้ใดกำลังจะกระทำความผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับผู้นั้นไว้ และริบนำส่งต่อกรรมการอำเภอ

2.3.4 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลนั้น เป็นหน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้นแล้วรีบส่งต่อกรมการอำเภอตามสมควร

2.3.5 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึด กำนัน ต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

2.3.6 ถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของก็ดีหรือผู้ต้องโจรกรรม จะทำกฎหมายตราสิน หรือมีผู้จะขอชั้นสูตรบาดแผลก็ดี ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนพัวข้อความ แล้วรีบนำตัวขอและผู้ต้องอายัด และทรัพย์สินของบรรดาที่จะพาไปด้วยนั้นไปยังกรมการ อำเภอ ถ้าสิ่งของอย่างใดจะพาไปไม่ได้ ก็ให้กำนันชั้นสูตรให้รู้เห็น แล้วนำความไปแจ้งต่อ กรมการอำเภอในขณะนั้น

3. หน้าที่ตามกฎหมายอื่น

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ 2457 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายอื่น ได้แก่

1) ทะเบียนราษฎร ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และระเบียบ สำนักงานกลางทะเบียนราษฎรกรมการปกครอง ผู้ใหญ่บ้านเป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้ง กรณีมีคนเกิด คนตาย หรือย้ายที่อยู่ เมื่อรับเรื่องจากราษฎรแล้วต้องส่งต่อนายทะเบียน ณ สำนักทะเบียนอำเภอ ที่ว่าการอำเภอ และให้ถ้อยคำรับรองบุคคล บุคคลใดขอเพิ่มชื่อ ในทะเบียน หรือขอแจ้งเกิดเกิดกำหนดหรือขอแก้ไขรายการเอกสารทะเบียนราษฎรหรือ การแจ้งย้ายออกจากทะเบียนบ้านกลาง กรณีที่ผู้แจ้งไม่มีเอกสารหลักฐาน ให้ยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนอำเภอท้องที่ที่ตนมีชื่ออยู่ในปัจจุบันพร้อมทั้งสำเนาเอกสารไปแสดง ประกอบการพิจารณาอนุญาตและก่อนนายทะเบียนพิจารณาอนุญาตนายทะเบียนอำเภอ อาจให้ผู้ใหญ่บ้านในท้องที่ที่ผู้ยื่นคำร้องมีถิ่นที่อยู่ให้ถ้อยคำเกี่ยวกับบุคคลดังกล่าว ประกอบการอนุญาตในฐานะพยาน

2) บัตรประจำตัวประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน มีหน้าที่คือ 1) แจ้งให้ราษฎรผู้มีสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์แต่ไม่เกิน 70 ปี บริบูรณ์ ไปยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชน (บ.ป.1) ณ ที่ว่าการอำเภอ ภายใน 60 วัน นับตั้งแต่วันที่อายุครบ 7 ปีบริบูรณ์ โดยยื่นคำขอมีบัตรนำหลักฐานสำเนาทะเบียนบ้าน (ทร. 4) ฉบับเจ้าบ้านและสูติบัตรไปด้วย 2) เป็นเจ้าพนักงานตรวจบัตร เฉพาะด้าน ซึ่งปฏิบัติอยู่ตามด้านตรวจที่ตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 452/2542 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2542 (ปกติปฏิบัติร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครอง)

3) ทะเบียนครอบครัว ตามกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว

การทะเบียนครอบครัว มี 7 ประเภท คือ 1. ทะเบียนสมรส 2. ทะเบียนหย่า 3. ทะเบียนรับรองบุตร 4. ทะเบียนรับบุตรบุญธรรม 5. ทะเบียนเลิกรับบุตรบุญธรรม 6. ทะเบียนบันทึกฐานะการรียา 7. ทะเบียนบันทึกฐานะแห่งครอบครัว ผู้ใหญ่บ้านอาจจะต้องเป็นพยานบุคคลรับรองบุคคลที่ประสงค์จะขอจดทะเบียนเหล่านี้โดยแนะนำให้ไปติดต่อยังอำเภอ ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ในฐานะพยานกรณียื่นคำร้องขอจดทะเบียนสมรสต่อกำนันท้องที่ที่ชายหรือหญิงฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายมีถิ่นที่อยู่ ถ้าท้องที่ใดผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรจะประกาศโดยอนุมัติของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ยอมให้ยื่นคำร้องขอจดทะเบียนสมรสต่อกำนันได้ กำนันท้องที่ที่ชายหรือหญิงฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายมีถิ่นที่อยู่ มีอำนาจหน้าที่รับจดทะเบียนสมรสแก่ชายหญิงนั้น ถ้าท้องที่ใดผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรจะประกาศโดยอนุมัติของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยให้ชายหญิงยื่นคำร้องพร้อมพยาน 2 คน พยานคนหนึ่งต้องเป็นพนักงานปกครอง ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้ใหญ่บ้านขึ้นไป หรือตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป หรือหัวหน้าสถานีตำรวจ หรือผู้แทนราษฎร เทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล สมาชิกสภาจังหวัดหรือทนายความ กำนันมีอำนาจหน้าที่ในการรับคำร้องขอจดทะเบียนสมรสด้วยวาจาหรือด้วยกิริยาจากชายหญิงที่ตกอยู่ในอันตรายใกล้ความตาย ซึ่งนายทะเบียนไม่สามารถจะได้จดทะเบียนสมรสให้ได้และผู้ใกล้ความตายจะทำคำร้องตามแบบก็ไม่ได้ ให้กำนันที่ได้รับคำร้องขอจดทะเบียนพร้อมด้วยชายหรือหญิงที่ยังคงมีชีวิตอยู่ถ้าหากมิให้ไปแสดงตนต่อนายทะเบียนโดยมิชักช้าเพื่อให้ถ้อยคำแสดงพฤติกรรมแห่งการร้องขอแล้วจดทะเบียนสมรส

4) ทะเบียนสัตรีพาทนะ ตามกฎหมายว่าด้วยสัตรีพาทนะ (พระราชบัญญัติสัตรีพาทนะ พ.ศ. 2482 และระเบียบการสัตรีพาทนะ พ.ศ. 2482) อำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับสัตรีพาทนะตามกฎหมายนี้ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ คือ

1.1 เป็นพยานในการจดทะเบียนทำตัวรูปพรรณสัตรีพาทนะ

เมื่อเจ้าของสัตรีหรือตัวแทนนำสัตรีไปขอจดทะเบียนทำตัวรูปพรรณจากนายทะเบียนท้องที่ที่สัตรีนั้นอยู่

1.2 มีหน้าที่ช่วยเหลือกำนันในการดำเนินการเกี่ยวกับการทะเบียนสัตรีพาทนะ

1.3 สํารวจและจัดทําบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ (แบบ ส.พ. 19)

1.4 จัดทําบัญชีสัตว์ประจำคอกซึ่งยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ (ส.พ. 18) และบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ (ส.พ. 19) และตรวจสอบแก้ไข

2. กำนัน มีอำนาจหน้าที่ คือ

2.1 รับมอบตัวรูปพรรณ กรณีผู้มีตัวรูปพรรณแต่ไม่มีตัวสัตว์ ในครอบครองเพื่อส่งให้นายทะเบียนต่อไป

2.2 รับแจ้งความหรือรับมอบตัวรูปพรรณสัตว์ที่ตายจากเจ้าของสัตว์ หรือตัวแทน

3.3 รับมอบตัวรูปพรรณกรณีสัตว์หายตามคืนมาไม่ได้

3.4 รับมอบบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ (แบบ ส.พ. 19) จากผู้ใหญ่บ้าน (จำนวน 3 ฉบับ) นำไปส่งนายทะเบียนเพื่อรับทราบและลงนาม และจัดเก็บ บัญชีดังกล่าวเพื่อเป็นหลักฐาน ตรวจสอบสิทธิ์ และการจดทะเบียนทำตัวรูปพรรณ

3.5 สํารวจและจัดทําบัญชีสัตว์ประจำคอกซึ่งยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ (แบบ ส.พ.18) ส่งนายทะเบียนเป็นประจำทุกเดือน

5) ทะเบียนอาวุธปืน ตามกฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490 การทำ ชื้อ มี ใช้ สั่งหรือนำเข้า ซึ่งอาวุธปืนหรือเครื่องกระสุนปืนต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนอาวุธปืนท้องถิ่น และผู้ใหญ่บ้านอาจเป็นผู้ให้คำรับรองเกี่ยวกับความประพฤติและหลักฐานของผู้ขออนุญาต มีและใช้อาวุธปืนประกอบการพิจารณาของนายทะเบียนว่ามีคุณสมบัติและความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายบัญญัติไว้หรือไม่ เช่นไม่เป็นบุคคลซึ่งต้องโทษจำคุกตาม ประมวลกฎหมายอาญาหรือกฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน ฯลฯ ในฐานะความผิดที่ระบุไว้ ไม่เป็น บุคคลซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ ไม่เป็นผู้ซึ่งไม่มีอาชีพและรายได้ ไม่เป็นผู้ไม่มีที่อยู่เป็นหลัก แห้ง และเป็นผู้มีภูมิฉันทาและมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียน ราษฎรในท้องถิ่นที่ขออนุญาตไม่น้อยกว่า 6 เดือน และเป็นผู้กำกับ ดูแล ควบคุมตรวจตรา การมีและใช้อาวุธปืนภายในตำบลหมู่บ้านให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย

6) การรับราชการทหาร ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 สรุปได้ดังนี้

6.1 ในเดือน กันยายน ของทุกปี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องนำประกาศของ นายอำเภอแจ้งไว้ให้ชายสัญชาติไทยที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 18 ไปลงบัญชีทหารกองเกิน ณ ที่ว่าการอำเภอท้องที่ (แผนกสถิติอำเภอ)

6.2 ในเดือน ตุลาคม ของทุกปี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องนำประกาศของ นายอำเภอไปแจ้ง ให้ทหารกองเกินที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 21 ใน พ.ศ. นั้น ไปแสดงตนเพื่อรับ หมายเรียก ณ ที่ว่าการอำเภอท้องที่ (แผนกสถิติอำเภอ)

6.3 ประมาณเดือน เมษายน-พฤษภาคม ของทุกปี นำราษฎรไปแสดงตน เพื่อคัดเลือกทหาร ณ ที่ว่าการอำเภอ หรือสถานที่ที่ทางราชการกำหนด

6.4 แนะนำทหารผู้ที่หลบหนีราชการทหารให้กลับกรมกอง

6.5 จับทหารกองเกินที่ไม่มารับหมายเรียก หรือขาดการตรวจเลือกส่ง อำเภอ

6.6 ประกาศให้ทหารกองเกิน หรือกองหนุนในคราวที่มีการระดมพล เพื่อฝึกวิชาทหารและทดลองความพร้อม

อนึ่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย การเกณฑ์ ช่วยราชการทหารทั้งในเวลาปกติ (เฉพาะการเกณฑ์เพื่อการฝึกราชการสนามที่จำต้องมี พลเรือนเข้าร่วม) และการเกณฑ์ในเวลาไม่ปกติกล่าวคือ ประเทศอยู่ในภาวะการณรับหรือ การสงครามหรือที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินและในเขตที่ประกาศใช้กฎอัยการศึก

7) การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ในกรณีฉุกเฉิน เมื่อสาธารณภัย ภัยทาง อากาศ หรือการก่อวินาศกรรมเกิดขึ้น และยังไม่มีการป้องกันภัยให้ทันทั่วถึงที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานป้องกันภัยตามพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2550 (มาตรา 33) และเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา มีอำนาจเข้า จัดการใด ๆ และสั่งให้บุคคลใด ๆ เข้าช่วยเหลือเท่าที่จำเป็นเพื่อขจัดภัยเช่นว่านั้นไปพลาง ก่อนได้ จนกว่าผู้อำนาจการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตท้องที่จะมาอำนวยความสะดวก แต่ไม่ให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่และทรัพย์สินของทางราชการทหาร

นอกจากนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องร่วมกับทางอำเภอรอบรวมกลุ่ม ประชาชนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจัดตั้งและฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติ ของทางราชการ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย พลเรือน พ.ศ. 2531

8) ตามประมวลกฎหมายอาญา

กฎหมายอาญาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ คดีความผิดต่อส่วนตัว หรือ ความผิดอันยอมความได้และความผิดต่อแผ่นดิน หรือความผิดอันยอมความไม่ได้ เมื่อผู้ใหญ่บ้านเมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมาย หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อกำนันให้ทราบ หรือถ้าเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบหรือเมื่อตรวจพบของกลางเกี่ยวกับการกระทำความผิดกฎหมายให้นำส่งกำนัน นอกจากนี้ผู้ใหญ่บ้านยังมีอำนาจหน้าที่จับกุมผู้กระทำความผิด หรือจัดการให้เป็นไปตามหมายจับหรือหมายค้น (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา)

9) กฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนดเป็นประธานคณะกรรมการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประจำตำบล และผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านที่อยู่ในท้องที่ที่มีการเช่าที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม เป็นคณะกรรมการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประจำตำบล (คชก. ตำบล) โดยตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

9.1 กำหนดอัตราค่าเช่าชั้นสูงของแต่ละท้องที่

9.2 พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าเช่า การชำระค่าเช่า ระยะเวลาของการเช่า ตลอดจนข้อพิพาทอื่น ๆ หรือค่าเสียหายอันเกิดจากการเช่าตามคำร้องขอของผู้เช่าหรือผู้ให้เช่าและมีคำสั่งใด ๆ ให้ผู้เช่าหรือผู้ให้เช่าปฏิบัติหรือมิให้ปฏิบัติการใด ๆ เพื่อให้เกิดผล ตามคำวินิจฉัย

9.3 กฎหมายกำหนดให้ คชก. เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญามีอำนาจเรียกผู้เช่า ผู้ให้เช่า หรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือชี้แจง หรือส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวกับการเช่า มาประกอบการพิจารณาได้ นอกจากนี้มีอำนาจเข้าไปในที่ดินหรือที่เช่าหรือที่เก็บผลผลิตของผู้เช่า ผู้ให้เช่า หรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเช่าได้

การช่วยเหลือเกษตรกรผู้ยากจน ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 222/2526 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2526 แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (คชก.) โดยกำนัน (ตำบลที่ผู้ร้องมีภูมิลำเนาหรือที่ดินพิพาทตั้งอยู่) เป็นอนุกรรมการส่วนอำเภอ (อชก. ส่วนอำเภอ) ที่ทำการปกครองอำเภอเป็นเจ้าของเรื่อง มีอำนาจหน้าที่พิจารณาช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายเกี่ยวกับหนี้สินที่ดินทำกินและคดีความต่าง ๆ โดยสำนักงานกลางช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน สำนักนายกรัฐมนตรีร่วมกับสำนักงานคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและประโยชน์ของประชาชน (สคช.) กรมอัยการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ

10) กฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า และการกระทำผิดต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติป่าไม้ภายในเขตท้องที่รับผิดชอบ ดังนี้

10.1 การทำไม้หวงห้ามโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือมีไม้หวงห้ามที่ยังไม่ได้แปรรูปไว้ในครอบครองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม้หวงห้ามกำหนดไว้ให้มีประมาณ 200 ประเภท อันได้แก่ ไม้สัก ไม้ยาง ไม้ก่อ กะทอน ชิงชัน เต็ง รัง จันทน์หอม ฯลฯ

10.2 การเก็บหรือทำอันตรายของป่าหวงห้าม โดยไม่ได้รับอนุญาตของป่าหวงห้าม ได้แก่ รวงผึ้ง น้ำผึ้ง น้ำมันยาง ยางสน ไม้พิน และถ่านไม้ทุกชนิด กล้วยไม้ เปลือกไม้ ฯลฯ

10.3 การแปรรูปไม้โดยไม่ได้รับอนุญาตหรือมีไม้แปรรูปไว้ในครอบครอง (ตามกฎหมาย ห้ามมิให้ไม้สักแปรรูปไม่ว่าจำนวนเท่าใดหรือไม้แปรรูปอื่น ๆ จำนวนเกินกว่า 0.20 ลูกบาศก์เมตร)

10.4 การเคลื่อนย้ายไม้เรือนเก่าโดยไม่ถูกต้อง

10.5 ไม้เรือนเก่าหรือเครื่องใช้เก่า การขนย้ายต้องมีใบอนุญาต (กรณีที่เป็นไม้สัก) หรือมีหนังสือรับรอง (กรณีไม้ชนิดอื่น ๆ)

10.6 การบุกรุกทำลายป่า โดยการเข้าไปก่อสร้าง แผ้วถาง เผาป่าหรือเข้ายึดถือ ครอบครองป่า

เกี่ยวกับการบุกรุกทำลายป่า กระทรวงมหาดไทยได้สั่งการให้กำนันผู้ใหญ่บ้านสอดส่องดูแลพื้นที่ป่าไม้ในความรับผิดชอบ เมื่อพบว่าป่าไม้ในเขตท้องที่ถูกรุกทำลายให้รายงานอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจทราบโดยเร็วและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขการบุกรุกทำลายป่าตามโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการปลูกป่า โครงการอนุรักษ์ต้นน้ำลำธาร โครงการดูแลป่าไม้ เป็นต้น

11) กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าในเขตป่าสงวนแห่งชาติ รวมทั้งมีอำนาจสั่งให้ผู้ใดออกจากเขตป่าสงวนแห่งชาติ หรืองดเว้นการกระทำใด ๆ ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและมีอำนาจสั่งให้ผู้กระทำความผิดแก้ไข รื้อถอนสิ่งที่เป็นอันตรายต่อป่าหรือทำให้ป่า

เสื่อมสภาพ หากไม่ปฏิบัติตามก็รื้อ ทำลาย แก้ไขได้ทั้งนี้ให้มีอำนาจและหน้าที่ได้ภายในเขต
ท้องที่ที่รับผิดชอบ

12) กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน
เป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535
มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกัน และปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมายนี้ รวมทั้ง
ตรวจสอบการอนุญาตต่าง ๆ ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ ดังนี้

12.1 ห้ามมิให้ผู้ใดล่าสัตว์ป่าสงวน ครอบครองสัตว์ป่าสงวนหรือซากสัตว์
ป่าสงวน

12.2 ห้ามมิให้ผู้ล่าสัตว์ป่าคุ้มครอง ครอบครองสัตว์ป่าคุ้มครองเกิน
ปริมาณที่กำหนดหรือค้าสัตว์ป่าคุ้มครอง เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่

12.3 ห้ามมิให้ผู้ใดค้าหรือมีซากสัตว์ป่าคุ้มครองชนิดที่กำหนดไว้ใน
กฎกระทรวงเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่

13) กฎหมายว่าด้วยชลประทานราษฎร การชลประทานราษฎร หมายความว่า
ว่า การชลประทานที่ราษฎรได้ร่วมกันจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์แก่การเพาะปลูกของราษฎร
ในท้องที่

การจัดทำการชลประทานส่วนราษฎรให้เป็นไปตามความเห็นชอบของ
ราษฎร ส่วนมากที่จะได้รับประโยชน์จากการชลประทานนั้น โดยนายอำเภอมีอำนาจตั้ง
บุคคลที่สมควรตามความเห็นชอบของราษฎรส่วนมากที่ได้รับประโยชน์ในเขตการ
ชลประทานเป็นหัวหน้าการชลประทานหรือเป็นผู้ช่วยตามจำนวนที่เห็นสมควรและ
ให้มีอำนาจถอดถอนบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเมื่อราษฎรส่วนมากเห็นสมควร

กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่

13.1 เกณฑ์แรงงานหรือเครื่องอุปกรณ์การชลประทานส่วนราษฎร
ในเวลาฉุกเฉินการเกณฑ์แรงงานหรือเครื่องอุปกรณ์การชลประทานให้กำหนดเอาตาม
เนื้อที่ทำการเพาะปลูก

ผู้ใดไม่สามารถไปทำงานตามคำสั่งเกณฑ์ของเจ้าพนักงาน
ถ้าสามารถจัดผู้อื่นไปทำแทนผู้นั้น ต้องจัดให้ผู้อื่นที่สมควรไปทำแทน หรือจะให้เงินทดแทน
ค่าแรงงานตามปริมาณแห่งงานที่จะต้องทำก็ได้

13.2 เป็นผู้แบ่งและควบคุมงาน ในการแบ่งปันการงานและเครื่อง
อุปกรณ์การชลประทานส่วนราษฎร

13.3 แบ่งปันน้ำในเขตชลประทานส่วนราษฎร โดยแบ่งปันตามส่วนของจำนวนเนื้อที่ที่ทำการเพาะปลูก เว้นแต่กรณีที่เกิดกักกันไม่ได้ จึงให้นายอำเภอหรือผู้แทน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและหัวหน้าการชลประทานในส่วนที่เกี่ยวข้องนั้นไม่น้อยกว่าสามนาย เป็นผู้พิจารณาสั่งชี้ขาดตามเสียงข้างมาก

ในเวลาน้ำไม่พอแจกจ่ายให้เป็นประโยชน์แก่การเพาะปลูกได้ทั่วถึงกันให้นายอำเภอหรือผู้แทนประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้าน และหัวหน้าการชลประทานในเขตการชลประทานนั้นพิจารณาเพื่อชี้ขาดตามเสียงข้างมาก

ผู้ใดขัดขึ้นคำสั่งเจ้าพนักงานหรือมีปฏิบัติตามความข้างต้น ผู้นั้นมีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าสิบบาท หรือจำคุกไม่เกินสิบวันหรือทั้งปรับทั้งจำ

14) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารการใช้น้ำ และการบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาดเล็ก พ.ศ. 2525 การขอโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก อันได้แก่ การก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ขุดลอกหนอง และบึงธรรมชาติ ขุดสระเก็บน้ำ ก่อสร้างฝาย บ่อน้ำ ตึ้น บ่อบาดาล ฯลฯ กำนันผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่

14.1 ประสานงานการขอโครงการกับกลุ่มราษฎร องค์กระดัดหมู่บ้าน เช่น กรรมการหมู่บ้านร่วมกันพิจารณาเสนอขอโครงการตามความต้องการและเหมาะสม เสนอสภาตำบล

14.2 จัดหางบประมาณหรือแรงงานสมทบการก่อสร้างตามที่จำเป็น

14.3 จัดตั้งกลุ่มใช้น้ำและสนับสนุนให้มีการวางระเบียบเพื่อการบริหารการใช้น้ำ

14.4 ดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องของโครงการและมีการวางแผนการนำน้ำไปใช้และการใช้น้ำเกิดประโยชน์สูงสุด

14.5 เร่งรัดกลุ่มผู้ใช้น้ำให้มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาและซ่อมแซมโครงการ โดยการซ่อมแซมไม่เกิน 5,000 บาท ให้กลุ่มผู้ใช้น้ำเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง ส่วนการซ่อมแซมเกินกว่า 5,000 บาท ให้จัดทำโครงการรับการสนับสนุนงบประมาณ ในลักษณะ 3 ประสานจากกรมการปกครอง โดยผ่านที่ทำการปกครองอำเภอ

กฎหมายว่าด้วยชลประทานหลวง การชลประทานหลวงเป็นกิจการที่กรมชลประทานจัดทำขึ้นนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในท้องที่ซึ่งอยู่ในเขตชลประทานมีหน้าที่ดูแลรักษาค้นคลองและทางน้ำชลประทานที่อยู่ในเขตท้องที่

15) บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 กรณีในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอมอบหมายให้ องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ในเขตท้องถื่นของตนเอง โดยพิจารณาแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าพนักงานสำรวจตามแบบแสดงรายการที่ดิน (ภ.บ.ท. 5) ในเขตท้องถื่นนั้น ๆ สำหรับ ในเขตสภาตำบล นายอำเภอพิจารณาแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตท้องถื่นนั้น ๆ เป็นเจ้าพนักงานสำรวจตามแบบแสดงรายการที่ดิน (ภ.บ.ท. ร) โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

15.1 จัดทำประกาศกำหนด วัน เวลา ที่จะทำการสำรวจที่ดินเพื่อให้เจ้าของที่ดินหรือผู้แทนทราบ เพื่อมาชี้เขตและแจ้งจำนวนเนื้อที่ดิน (ม. 28)

15.2 กรณีเจ้าของที่ดินไม่ยอมแจ้งจำนวนเนื้อที่ดิน ชี้แนวเขตหรือแจ้งจำนวนเนื้อที่ดินหรือไม่อำนวยความสะดวก เจ้าพนักงานสำรวจมีอำนาจเข้าไปในที่ดินหรือสถานที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อการสำรวจตามที่เห็นว่าถูกต้องได้ (ม. 8 วรรค 2)

15.3 สำรวจและยื่นแบบแสดงรายการที่ดิน (ภ.บ.ท. 5) ต่อเจ้าพนักงานประเมินแทนเจ้าของที่ดินเป็นรายแปลง (ม. 24 วรรค 2)

15.4 ทำการสำรวจที่ดินกรณีรับแจ้งจากเจ้าของที่ดินว่าเป็นเจ้าของที่ดินรายใหม่หรือจำนวนเนื้อที่ดินเปลี่ยนไป (ม. 31) หรือมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินอันมีเหตุให้ค่าลดหย่อนหรืออัตราภาษีบำรุงท้องที่เปลี่ยนไป ให้ยื่นแบบ ภ.บ.ท. 5 หรือ ภ.บ.ท. 8 หรือ ภ.บ.ท.อก แล้วแต่กรณีต่อเจ้าพนักงานประเมินแทนเจ้าของที่ดิน ภายใน 30 วัน นับแต่ได้รับแจ้งจากเจ้าของที่ดิน (ม. 32)

16) กฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

ในกรณีที่โรคติดต่ออันตราย หรือโรคติดต่อที่ต้องแจ้งความเกิดขึ้นหรือมีเหตุสงสัยว่าได้มีโรคติดต่อดังกล่าวเกิดขึ้นในบ้าน ให้เจ้าบ้านหรือผู้ควบคุมดูแลบ้านเมือง หรือแพทย์ผู้ทำการรักษาพยาบาลต้องแจ้งต่อทางราชการเพื่อหาทางป้องกัน

โรคติดต่ออันตรายที่สำคัญ ได้แก่

1. อหิวาตกโรค
2. กาฬโรค
3. ไช้ทรพิษ
4. ไช้เหลือง

โรคติดต่อต้องแจ้งความ คือ

1. อหิวาตกโรค
2. กาฬโรค
3. ไช้ทรพิษ
4. ไช้เหลือง
5. คอตีบ
6. โรคบาดทะยักในเด็ก
7. โปлио
8. ไช้สมองอักเสบ
9. โรคพิษสุนัขบ้า
10. ไช้รากสาดใหญ่
11. โรคแอนแทรกซ์
12. โรคทริคิโนซิส
13. โรคกาฬหลังแอ่น
14. โรคคุดทะราดระยะติดต่อ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หากพบโรคติดต่อเกิดขึ้น หรือสงสัยว่า得有โรคติดต่อเกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้านต้องรีบแจ้งให้ทางราชการทราบเพื่อดำเนินการป้องกันมิให้โรคระบาดดังกล่าวลุกลาม ต่อไป

17) ตามกฎหมายว่าด้วยการกำจัดผักตบชวา ถ้าในที่ผักตบชวาเกิดขึ้นหรือมีอยู่ในท้องที่ใด ให้ถือว่า เป็นหน้าที่ของผู้นั้นจะต้องทำลายผักตบชวา

ถ้าผักตบชวามีในที่ใดมากมายเกินกำลังผู้อยู่ในที่นั้นจะกำจัดได้ ให้เจ้าพนักงานผู้ปกครองท้องที่ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) เรียกกระตมราษฎรช่วยกันกำจัด ให้ถือว่าการกำจัดผักตบชวาเป็นสาธารณประโยชน์อย่างหนึ่ง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องมากมาย เมื่อพิจารณาตามบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านได้ ดังนี้

1. ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรและรักษาความสงบเรียบร้อย คือ การปกครองราษฎรในเขตหมู่บ้าน เป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน อำนวยความเป็นธรรม และรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน สร้างความสามัคคีและความสามัคคีในหมู่บ้าน กระทำตนเป็นตัวอย่างของราษฎร

2. ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ คือ ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุทุกข์ร้อนของราษฎร หรือแปลกประหลาดเกิดขึ้นในตำบลต้องรีบรายงานต่อกรมการอำเภอให้ทราบ ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนัน อำเภอทราบ ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือขอรับบริการกับส่วนราชการ

3. ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร คือ จัดประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง อบรมหรือชี้แจงราษฎรให้มีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ให้การสนับสนุนส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ

4. ด้านกิจการสาธารณะประโยชน์ คือ แจ่งให้ราษฎรช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัดป้องกันอันตรายสาธารณะที่มีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัยร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษาป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ในเวลาวันนักขัตฤกษ์ กำนันจะเรียกผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบลมาช่วยรักษาความเรียบร้อยในที่นั้น

5. ด้านการที่เกี่ยวกับคดีอาญา คือ เมื่อทราบข่าวมีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าเกิดในหมู่บ้านของตนเองให้แจ้งต่อกำนันทราบ เมื่อทราบข่าวมีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าเกิดในหมู่บ้านใกล้เคียงให้แจ้งต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นทราบ เมื่อตรวจพบของกลางหรือสิ่งของที่ได้นำโดยผิดกฎหมายให้จับสิ่งของนั้นไว้ส่งกำนัน เมื่อมีหมายหรือคำสั่งหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้นส่งกำนันและกรมการอำเภอ

6. ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น คือ หน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎรกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว กฎหมายว่าด้วยทะเบียนสัตว์พาหนะ กฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน ฯ กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร กฎหมายว่าด้วยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า กฎหมายว่าด้วยชลประทานราษฎร กฎหมายว่าด้วยการบริหารการใช้น้ำ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงภาษีท้องที่ กฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กฎหมายว่าด้วยการกำจัดผักตบชวา

บริบทอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ข้อมูลทั่วไป

อำเภอโพนสวรรค์ เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดนครพนม

มีพื้นที่ 718.655 ตารางกิโลเมตร

มีประชากร 57,688 คน

ประวัติความเป็นมา

เมื่อประมาณ 100 ปีที่ผ่านมา มีชนกลุ่มหนึ่งซึ่งเรียกตนเองว่า "ชาวญ้อ" ประมาณ 5-6 ครอบครัว ได้อพยพจากอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้ตั้งถิ่นฐานมา ทำมาหากินอยู่บริเวณลำน้ำอี๋เพิ่ม ต่อมาชุมชนแห่งนี้ ได้ขยายใหญ่ขึ้นเป็นหมู่บ้าน เรียกว่า "อี๋เพิ่ม" ลักษณะของบริเวณหมู่บ้านจะเป็นป่าไม้ดงดิบทำให้ราษฎรในหมู่บ้านเกิดเป็นไข้ป่า ล้มตายเป็นจำนวนมาก จึงได้อพยพมาทางตอนใต้ของบ้านอี๋เพิ่มโดยห่างจากที่เดิม ประมาณ 7-8 กิโลเมตร และได้ตั้งเป็นหมู่บ้านใหม่ เรียกว่า "บ้านสร้างท่าแด่น" ประมาณ พ.ศ. 2438 การทำมาหากินเริ่มลำบากขึ้นจึงได้อพยพอีกครั้งหนึ่ง โดยได้ไปตั้งหลักแหล่ง อยู่บริเวณห้วยลึกและตั้งชื่อหมู่บ้านใหม่ว่า "บ้านห้วยลึก" เนื่องจากชาวบ้านกลุ่มนี้ มีขนบธรรมเนียมประเพณีมาจากชาวญ้อ อำเภอท่าอุเทน จึงทำให้หมู่บ้านมีความเจริญรุ่งเรืองอย่างรวดเร็วมีหัวหน้า การปกครองมีศักดิ์เป็นกำนันคนแรก คือ "หลวง พิมล" ตั้งเป็นหมู่บ้านได้ประมาณ 30 ปี จึงเปลี่ยนชื่อหมู่บ้านใหม่ว่า "โพนสวรรค์" ประมาณปี พ.ศ. 2460 ได้รับการจัดตั้งเป็นตำบลโพนสวรรค์ ซึ่งเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอ ท่าอุเทน เนื่องจาก บริเวณที่ตั้งของหมู่บ้านมีความอุดมสมบูรณ์ ต่อมาได้มีราษฎรอพยพมาจากที่ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น อาทิเช่น กลุ่มไทโส้จากอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มาตั้ง ถิ่นฐานบริเวณพื้นที่ตำบลโพนจาน ตำบลนาขมิ้น ตำบลบ้านค้อ และต่อมาก็ได้รับการยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอโพนสวรรค์ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 3 มกราคม 2529 และเริ่มมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 7 มกราคม 2529 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2535 ได้รับการยกฐานะให้เป็นอำเภอโพนสวรรค์ เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2535

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดนครพนม ระยะทางห่างจาก จังหวัดนครพนมประมาณ 45 กิโลเมตร ตำบลบ้านค้อ อยู่ห่างจากอำเภอมากที่สุด ระยะทาง 25 กิโลเมตร และบ้านจิว ตำบลบ้านค้ออยู่ห่างจากอำเภอมากที่สุด ระยะทาง 39 กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอท่าอุเทนและอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองนครพนม และอำเภอกุสุมาลย์

จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

สภาพภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง ๆ ต่ำ ๆ ลักษณะลูกคลื่นลอนลาดและลอนตื้น ประกอบด้วยพื้นที่นา พื้นที่ไร่สลับกับป่าโปร่ง สภาพพื้นที่ลาดเทจากทางทิศตะวันตกไปทางทิศตะวันออก มีความสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 160 เมตร ลักษณะดินในที่ดินเป็นดินผสมลูกรัง และที่ราบลุ่มเป็นดินร่วนปนทราย โดยแบ่งตามลักษณะพื้นที่ ดังนี้

1. ที่ดอน พื้นที่ 289,623 ไร่
2. ที่ราบลุ่ม พื้นที่ 462 ไร่
3. ที่ราบ พื้นที่ 158,710 ไร่
4. พื้นที่น้ำจืด พื้นที่ 477 ไร่

การปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค อำเภอโพนสวรรค์แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 7 ตำบล 90 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลโพนสวรรค์ จำนวน 15 หมู่บ้าน
2. ตำบลนาหัวบ่อ จำนวน 9 หมู่บ้าน
3. ตำบลนาขมิ้น จำนวน 16 หมู่บ้าน
4. ตำบลโพนบก จำนวน 11 หมู่บ้าน
5. ตำบลบ้านค้อ จำนวน 19 หมู่บ้าน
6. ตำบลโพนจาน จำนวน 12 หมู่บ้าน
7. ตำบลนาโหนด จำนวน 8 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตั้งอำเภอโพนสวรรค์ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลโพนสวรรค์ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลโพนสวรรค์ และบางส่วนของตำบลโพนจาน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนสวรรค์ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลโพนสวรรค์)
3. องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาหว้าทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาขมิ้นทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนบกทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านค้อทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนจาน (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลโพนสวรรค์)
8. องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาในทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สร้อยสุริรัตน์ พลพรพิสิฐ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า 5 กำนันผู้ใหญ่บ้านจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นตัวแทนของทางราชการ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองที่ พ.ศ. 2457 และกฎหมายอื่น ๆ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ

อณิษฐา หาญรักดีนิคม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการหรือระบบการดำเนินงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลของตน ตามบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน ซึ่งถือเป็นหน่วยการปกครองขั้นพื้นฐาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นผู้ที่มีความผูกพันกับวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนมากที่สุด มาจากการเลือกของประชาชนในตำบล ซึ่งเป็นบทบาทของการเป็นตัวแทนประชาชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่ประชาชนเลือกโดยตรง เมื่อเป็นเช่นนี้ ฐานะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านย่อมเป็นเสมือนตัวแทน

ของประชาชน ต้องเป็นผู้ดูแลทุกข์สุขและผลประโยชน์ของราษฎรในตำบลและหมู่บ้าน ที่รับผิดชอบ ดังนั้น เมื่อราษฎรเดือดร้อน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านก็จะเป็นคนคอยช่วยเหลือ ราษฎรให้พ้นจากความเดือดร้อนนั้น ๆ ให้การช่วยเหลือเดือดร้อนแก่ลูกบ้าน ดังนั้น ชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงค่อนข้างใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็น ตัวแทนทางราชการ บทบาทของการเป็นผู้นำชุมชน รวมถึงเจ้าพนักงานปกครองที่มีอำนาจ ปกครองดูแลราษฎรในท้องถิ่นของตนอย่างทั่วถึงและใกล้ชิดมากที่สุด

วิทยา สุรินทร์ (2553, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า 1) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญาและความรู้ ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะช่วยแก้ไขปัญหาทุกข์สุขของราษฎรในพื้นที่ อีกทั้งเป็นผู้ที่ ผลักดันให้การพัฒนาตำบล/หมู่บ้านให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหา ที่ยุ่งยากหรือซับซ้อน จะนำไปปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ชอบเรียนรู้ พุดคุย ศึกษาหาความรู้เพื่อหาประสบการณ์ มีความพยายามปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชน ณ ที่ว่าการอำเภอตามคำสั่ง สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดงานประเพณี งานการกุศล และงานบุญในหมู่บ้าน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ลูกบ้าน 2) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจ หน้าที่ และคุณลักษณะของการเป็นผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ มีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องการเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักปรับตัวให้เข้ากับ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ตนต้องกระทำหรือรับผิดชอบ สามารถ แก้ไขปัญหาหรือเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นได้อย่างสุขุม รอบคอบ ไม่ตื่นตระหนก ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนกระทำ 3) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วย ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงมหาดไทย เงินงบประมาณที่รัฐบาล จัดสรรให้ในแต่ละอำเภอลำช้าเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำชุมชนมี ความยากลำบากเนื่องจากชาวบ้านในแต่ละพื้นที่มีความหลากหลายทางชนเผ่า

จินัชนา วงศ์ชมพู (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามการรับรู้และตามความ คาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง

จังหวัด เชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามการรับรู้และตาม ความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามการรับรู้และความคาดหวังของประชาชน 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามการ รับรู้ของประชาชน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา วิจัยนี้คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จำนวน 28,906ครัวเรือน โดยใช้ตัวแทนครัวเรือนละ 1 ราย

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ที่ปรากฏตามความเป็นจริงหรือตามการรับรู้ของประชาชน ที่เห็นว่าภาวะ ผู้นำของกลุ่มตัวอย่างได้เท่าภาวะผู้นำที่ประชาชนคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่ม ตัวอย่างมีความคาดหวังอย่างมากให้ผู้นำใช้อำนาจตามกฎหมาย ใช้อำนาจตามประเพณี นิยมค่อนข้างมาก และใช้อำนาจบารมีพอสมควร ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำกลุ่ม ตัวอย่างคาดหวังอย่างมาก แต่ตามการรับรู้ของประชาชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะ การเป็นผู้นำในระดับปานกลางหรือพอสมควรเท่านั้น 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุและด้านการศึกษาของประชาชนไม่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 3) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ กำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพอใจด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร เช่น การรู้จักคุ้นเคยสภาพพื้นที่ และรู้ปัญหาท้องถิ่นมากที่สุด

ประจักษ์ ผิงงาม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตน์ จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตน์ จังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตน์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพและขนาดของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น บัณฑิตบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2)ความคิดเห็นของ

ประชาชนในเขตพื้นที่ตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และขนาดของชุมชนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และโดยรวมภาพ ไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นของประชาชนในเขตพื้นที่ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกัน ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความคิดเห็นของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับผล การศึกษาเชิงปริมาณทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านทั้ง 4 ด้าน และโดยภาพรวม การวิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ควรพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ก่อเกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำจะต้องประพฤติตัว เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ สังคมจะรู้สึกถึงความรัก สามัคคี และการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน

นางลักษณ์ พรหมจินดา (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอเมืองระนอง เพื่อเปรียบเทียบระดับ การปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง จำแนก ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ โดยศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Comparc mcan) ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง ในภาพรวม อยู่ในระดับปฏิบัติงานดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยมีระดับ การปฏิบัติดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา ด้านกิจการ สาธารณประโยชน์ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่การปกครองราษฎร ด้านการนำข้อราชการไป ประกาศแก่ราษฎร ด้านการป้องกันโรคติดต่อ และด้านการทะเบียน ตามลำดับ สำหรับ ด้านการรายงานต่อทางราชการ มีระดับการปฏิบัติดีเป็นอันดับสุดท้าย ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองระนอง พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพศชาย มีระดับการปฏิบัติงานดีทุกด้าน มากกว่าเพศหญิง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการปฏิบัติงานที่ดีทุกด้าน มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานดีมากกว่า สถานภาพอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นส่วนใหญ่ มีระดับการปฏิบัติงานดีกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอาชีพอื่น ๆ มีการ ปฏิบัติงานดีทุกด้านมากกว่าอาชีพ เกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป ค้าขาย และธุรกิจส่วนตัว และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีการปฏิบัติงานทุก ด้านดีกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาภาวะ ผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2) เพื่อศึกษาระดับการ ปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 5) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับ การปฏิบัติงาน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 10 อำเภอ 108 ตำบล 899 หมู่บ้าน และมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ

ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ อายุสูงกว่า 50 ปี ประกอบอาชีพเกษตรกร รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี และมีความสัมพันธ์ด้านเครือญาติกับผู้นำอื่น ๆ ในตำบล หมู่บ้านนั้น 1) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าถึงคนได้ดี การยอมรับนับถือ การประสานงาน การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการโน้มน้าวจิตใจ 2) การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การเป็นผู้นำชุมชน การเป็นตัวแทนของทางราชการ และการเป็นตัวแทนของประชาชน 3) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีภาวะผู้นำ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการปฏิบัติงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

อนุสรณ์ ปันธิ และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา ตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกำนันผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจนโยบาย บทบาททางด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ด้านเศรษฐกิจ สภาพสังคม ภาวะการณ์เป็นผู้นำ มีการจัดอบรมความรู้บทบาทการบริหาร และการพัฒนาท้องถิ่นให้กับกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นประจำ มีการนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง และประชาชนควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นและการติดตามประเมินผลงานด้านบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

ณัฐวุฒิ ฤทธนอก (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา: อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษา ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน

ผู้ใหญ่วัยบ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัด ขอนแก่น (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

(3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ประชากร ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วหาค่า IOC ผลความสอดคล้องมีค่า 1 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์รายข้อได้ค่าระหว่าง 0.28–0.83 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้านอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, S.D. = 0.94) ส่วนรายด้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้าน มีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ($\mu = 4.02$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ด้านการให้บริการประชาชน ($\mu = 3.96$, S.D. = 0.85) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ($\mu = 3.94$, S.D. = 1.17) และด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ($\mu = 3.93$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ (2) ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน (3) จากการศึกษาปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้านสรุปได้ ดังนี้ จากการศึกษาการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้าน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี แต่การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้าน เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายหลายฉบับ กำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้าน ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดทักษะและอุดมการณ์ และขาดภาวะผู้นำ

ในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของประชาชนในตำบล หมู่บ้าน เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปที่มีความรู้ ความสามารถ สมัครเข้ามารับการเลือกตั้งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมากขึ้น สำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่อยู่ในตำแหน่งอยู่แล้ว ควรพัฒนาขีดความสามารถให้มีความรู้ในระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ควรมีการอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมาย ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอย่างต่อเนื่อง ควรปลูกฝังอุดมการณ์ของนักปกครองในฐานะผู้นำ หมู่บ้าน ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้าน ให้มีจิตอาสาที่จะปฏิบัติหน้าที่ ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน พร้อมกับการพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาของประชาชนที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ ในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และสามารถ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระมหาศกดิ์ชัย อภิชาติ (ลีทหาร) (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะหลักของเทศบาลเมือง บางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำและสมรรถนะหลักของผู้บริหารของเทศบาลเมืองบางศรี เมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำและสมรรถนะหลักของผู้บริหารในองค์การของเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 83 ความคิดเห็น ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมรรถนะหลักของเทศบาลเมือง บางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของเทศบาลเมืองบางศรี เมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีและภาวะผู้นำ ของผู้บริหารเทศบาล เมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีโดยจัดในระดับค่อนข้าง สูงมาก ด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารและสมรรถนะหลักของเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอ เมือง จังหวัดนนทบุรี สรุปได้ดังนี้ ปัญหาด้านนิสัยทัศน์ยังขาดวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ขององค์กร ด้านความรอบรู้อยังไม่มีความรอบรู้ความเข้าใจในงานขององค์กร

ด้านบุคลิกภาพไม่มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว ท้นต่อสถานการณ์ ด้านสร้างบรรยากาศองค์กร ไม่มีการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยังขาดการเอาใจใส่ ด้านบริการที่ดียังไม่บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง ด้านการสร้างสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพยังไม่มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านจริยธรรมยังไม่มีที่ยึดมั่นในหลักการ ด้านความร่วมมือร่วมใจยังไม่มี การประสานความร่วมมือของสมาชิกอย่างเต็มที่ ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรกำหนดวาระนโยบายและจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีแนวความคิดที่สร้างสรรค์ที่ทันสมัยและความกระตือรือร้นเอาใจจริงเอาจ้ง ในการทำงานควรปรับวิสัยทัศน์ของตนเองในการตัดสินใจ ควรมีการสร้างบรรยากาศการทำงาน ให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการทำงานจะต้องเพิ่มขีดความสามารถของตนเองควรทุ่มเทความสามารถในการทำงานและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน งดอคติและตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ควรสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ

พัฒนาภูมิ กอบกิตติกสานต์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรและแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนา 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรของ ดร.อาจง ชุมสาย ณ อยุธยา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์องค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารองค์กรของดร.อาจง อยุธยาเพื่อใช้กับสังคมไทยในปัจจุบัน ผลของการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมประกอบด้วย 4 ด้านอย่างชัดเจน คือ 1) พฤติกรรมด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำมีความประพฤติดังมาจนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตามได้ประพฤติปฏิบัติตาม 2) พฤติกรรมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถทำให้ ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ขององค์กร 3) พฤติกรรมด้านการกระตุ้นสติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดการใช้ความคิด สติปัญญา วิเคราะห์ แยกแยะ นำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต และ 4) พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ที่มีการคำนึงถึงความสำคัญของบุคคลที่อยู่ร่วมด้วยเป็นรายบุคคลให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลืออันจะทำให้ผู้ตามมีความรู้สึก ว่า ตนเป็นคนที่มีความค่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำทำให้ดร.อาจงประสบความสำเร็จในการ

บริหารโรงเรียนสัตยาไสให้เป็นสถานที่ให้การศึกษา ด้านวิชาการและบ่มเพาะมนุษย์ให้มีคุณค่า 5 ประการอันได้แก่ เป็นคนที่มีความจริง มีความรักความเมตตา ไม่เบียดเบียน มีความประพฤติชอบและมีความสงบสุขอันเป็นรากฐานที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นประโยชน์สุขเพื่อตนเองและเพื่อสังคม

รุจิรวุฒิ ลำताल (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา บทบาททางการปกครองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านภายใต้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ทำให้ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยาวนานถึงอายุ 60 ปี เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นกลไกทางการปกครองสามารถตอบสนองความต้องการของรัฐ ส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของรัฐมากกว่าการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน มีพระราชบัญญัติหลายฉบับที่ผ่านมาได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านดำรงตำแหน่งถึงอายุ 60 ปี มาแล้วหลายฉบับ ในส่วนของผลดี กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลงานดีสามารถตอบสนองความต้องการของรัฐได้เป็นกลไกทางการปกครองตามที่รัฐต้องการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงมาตรงไปย่อมมีผลกระทบกับประชาชน หรือผู้เสียผลประโยชน์ ไม่ต้องกังวลกับการเลือกตั้งเมื่อหมดวาระลง ส่วนผลเสียการดำรงตำแหน่งเป็น เวลานานทำให้เกิดการแข่งขันการเข้าสู่ตำแหน่งสูง ความเฉื่อยชาเพิกเฉยต่อหน้าที่ ขยายอิทธิพลบารมี การแสวงหาความร่วมมือเป็นฐานเสียงทางการเมืองให้กับนักการเมืองทุกระดับ มากกว่าการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน การถดถอยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านโดยประชาชน เป็นไปได้ยาก รัฐบาลยังไม่มีมาตรการแก้ไขปัญหาคความบกพร่องทางการปกครองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสม การมีอิทธิพลครอบงำประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาคความบกพร่องทางการปกครองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รัฐบาลควรมีมาตรฐานเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประเมินศักยภาพความรู้ความสามารถทางการปกครองเป็นประจำทุกปี กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวแทนของประชาชน มาจากการเลือกตั้ง ควรมีวาระการดำรงตำแหน่งเป็นคราว ๆ ไป ไม่ควรเกินคราวละ 5 ปี การเลือกตั้ง เป็นการเปลี่ยนแปลงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยสันติวิธี เป็นกระบวนการคัดเลือกผู้นำอีกทางเลือกหนึ่งในระบอบประชาธิปไตย

บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน: บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำ กับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่น

ในจังหวัดเชียงใหม่ งานวิจัย กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน: บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำ หลังการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 และ
- 2) เพื่อเสนอภาพอนาคตของแนวโน้มบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่สอดคล้องกับความคาดหวังของชาวบ้าน การศึกษาพบว่า ผลจากการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ในปัจจุบันบทบาทและการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถูกลดความสำคัญลง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เข้ามา มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในตำบลซึ่งเคยเป็นภารกิจสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานท้องถิ่น การประสานนโยบายของหน่วยงานท้องถิ่นกับความต้องการของราษฎร การติดตาม สอดส่อง ดูแล และประสานการปฏิบัติงานหน่วยงานท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่นและท้องถิ่น

การศึกษาถึงบทบาทความเป็นจริงและความคาดหวังอันประกอบด้วย บทบาท 6 ด้าน คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความยุติธรรม ด้านการบริการ ด้านภาวะผู้นำและคุณสมบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาทที่เป็นจริงในทัศนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจากการมองตนเองนั้นจะสูงกว่าค่าเฉลี่ยบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในมุมมองของชาวบ้าน และค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังชาวบ้านที่มีต่อบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่ แสดงให้เห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเองนั้นมองบทบาทการทำงานของตนเองในแง่ดีมากกว่าชาวบ้าน ทั้งด้านบทบาทการทำงานจริง และความคาดหวังที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบบทบาทในทุกด้านแล้วแล้ว ทั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านและชาวบ้านต่างเห็นว่าภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำชุมชน

สมบัติ โยธัมย์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนากำนันที่พึงประสงค์ของประชาชนจังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากำนันที่พึงประสงค์ของประชาชนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันดีเด่นจังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2559 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากำนันที่พึงประสงค์ของประชาชนใน จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกำนันดีเด่นของ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 3 ท่าน คือ นายสรารัฐ เคนคำ นายประยูร แก้วบุตรดี และนายก นกศักดิ์ เสี่ยมศักดิ์ และศึกษาเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน และ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

ผลการวิจัยพบว่า การพิจารณากำนันดีเด่นของจังหวัดบุรีรัมย์ดังกล่าว จะเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย โดยมีคณะกรรมการจากส่วนราชการและ ผู้ทรงคุณวุฒิ และมีผู้ว่าราชการเป็นประธานและรองผู้ว่าราชการ นายอำเภอในจังหวัด บุรีรัมย์ รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ที่มาจากชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่ของกำนันที่พึงประสงค์ของประชาชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล กำนันผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นคน ที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงและเป็นคนอารมณ์ดี สามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่ายและเป็นที่ ยอมรับของสังคม และมีระดับการศึกษาพอประมาณ ด้านการบริหารจัดการ กำนันควรมี หลักธรรมมาภิบาลในการบริหารงาน ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการ พัฒนาชุมชน ด้านความรู้ความสามารถ กำนันควรเป็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสมและควรมีความรู้มีการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี ด้านภาวะผู้นำและจริยธรรม กำนันควรมีวิสัยทัศน์ โลกทัศน์ที่กว้างไกล ต้องกล้าตัดสินใจ และมีจิตใจที่เข้มแข็ง ไม่อ่อนไหว หูเบา เชื้อคนง่ายสามารถติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนได้

แนวทางการพัฒนากำนันที่พึงประสงค์ของประชาชนจังหวัดบุรีรัมย์

1) การจัดกิจกรรมหรือโครงการ เช่น การฝึกอบรม การประชุม การศึกษาดูงานและ การจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 2) การ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองของกำนันกำนันที่พึงประสงค์ โดยให้การ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษาของกำนัน 3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้กำนันเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมการสร้างชุมชน โดยหลักธรรมมาภิบาลให้เกิดความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 4) การจัด

โครงการการเรียนรู้และการทำความเข้าใจในบทบาทของกำนันอย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์และการมองโลกที่กว้างไกล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน และการทำความเข้าใจในหลักธรรมของการบริหารราชการ เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 และหลักอิทธิบาท 4 เพื่อไม่ให้จิตใจของผู้นำเกิดความโลภและนำไปสู่การคดโกงและเกิดการคอร์รัปชัน

อภิรักษ์ คำเจริญ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุทุมพร และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุทุมพร และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุทุมพร และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง โดยศึกษาจากประชากรการวิจัย คือ กำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภออุทุมพร จำนวน 155 คน และอำเภอด่านช้าง จำนวน 93 คน รวม 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.74 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภออุทุมพร และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกิจการสาธารณประโยชน์ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครอง ด้านการรายงานต่อทางราชการ ด้านการป้องกันโรคติดต่อ ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านการจัดทำงานทะเบียน และด้านที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุ

ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

รัชช ชัยสาร (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ 4) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณทำการหากลุ่มตัวอย่าง ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 11 รูป/คน จากนั้นทำการสรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา นาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการพรรณนา

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย=4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุดคือ ด้านมุ่งประสาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย=4.08) รองลงมาคือ ด้านมุ่งเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย=4.07) รองลงมาคือ ด้านมุ่งสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย=4.02) และน้อยที่สุด คือ ด้านมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย=3.99) 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา

อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ผลของการศึกษาปัญหาอุปสรรค พบว่า ผู้นำไม่เข้าใจปัญหา ตลอดจนความต้องการ ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารและใช้ความรู้สึกล้วนตัวในการทำงาน ทำให้ตัดสินใจไม่ถูกต้องในบางเรื่องและผู้นำบางท่านไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้าน ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้นำควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจ เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อสถานการณ์นั้น ๆ ต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จากราชการและทางชุมชนด้วยความเต็มใจ ควรที่จะทำให้สำเร็จ ต้องทำงานให้งานที่ทำสามารถ จับต้องได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดสำเร็จ ลุล่วงและมีคุณภาพที่สุด เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ชาวบ้านจะได้ให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ มากขึ้น และต้องเป็นนักประสานงานสืบทอด มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน ควรมีความใจและจริงใจในการแก้ปัญหา 4) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูด อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญส่วนใหญ่เน้นเรื่องของ การปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร โดยเฉพาะเรื่องการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความขยัน กระตือรือร้น มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อบุคคลทุกระดับ มีการติดต่อประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถในการชักจูงบุคคลอื่น ให้กระทำตามความต้องการของผู้นำได้ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมสามารถทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

สมบูรณ์ ศักดาพิภพ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ รวมทั้งแนวทางในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้นในเขตเทศบาลเมืองแม่โจ้ ซึ่งไม่มีกำนันผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 จำนวน 116 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของ กำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนที่มีมากที่สุด ก็คือ การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ยืนหยัดต่อสู้เพื่อความถูกต้อง เนื่องจากกำนันผู้ใหญ่บ้านถือเป็นผู้นำชุมชนที่เป็นแกนนำในการยึดถือและปฏิบัติตามหน้าที่และความถูกต้อง โดยผ่านการน้อมนาแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่บนพื้นฐานของความถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ และในส่วนที่มีน้อยที่สุดของระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ นั่นก็คือ การมีความทะเยอทะยาน ชอบมีอำนาจและต้องการความสำเร็จ เนื่องจากมาจากกำนันผู้ใหญ่บ้านมาจากการเลือกตั้ง ดังนั้นกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงผ่านการคัดเลือกของประชาชนมาแล้ว 2) ระดับภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในส่วนที่มีมากที่สุด คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติงานด้านการรักษาสาธารณสุขสมบัติของแผ่นดิน เนื่องด้วยการรักษาสาธารณสุขสมบัติของแผ่นดินนั้น เป็นการดำเนินการซึ่งมาจากความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การทำด้วยใจและภายใต้จิตสำนึกที่ดี โดยการปฏิบัติงานด้านนี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมีระบบการจัดการความคิดที่ดี ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนในชุมชนของตน ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวก็เป็นหน้าที่หลักตามกฎหมายด้วยเช่นกัน และในส่วนที่มีน้อยที่สุดของภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ ก็คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติงานในการช่วยเหลือตรวจสอบและนาเก็บภาษี เนื่องจากกฎหมายภาษีอากรเป็นกฎหมายเฉพาะที่จำเป็นต้องผ่านการเรียนรู้และการฝึกอบรมเฉพาะด้าน แต่การเข้าถึงแหล่งความรู้เหล่านี้ยังไม่ทั่วถึงส่งผลกระทบให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านยังขาดความเข้าใจในด้านนี้โดยตรง ประกอบกับบางพื้นที่เป็นพื้นที่การทำเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่จึงอาจส่งผลให้การนำเก็บภาษีไม่ได้มากเท่าที่ควร

3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมยังขาดความรู้เฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ด้านการบริหารงานปกครอง โดยมีข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ควรฝึกอบรมและให้ความรู้เรื่องของการบริหารจัดการ ด้านกฎหมายต่าง ๆ ระเบียบของทางราชการ การทำงานกันเป็นทีม การสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของกำนัน

และผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนควรฝึกทักษะการอบรมให้ความรู้ดังกล่าวแก่กำนันผู้ใหญ่บ้าน
อย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยต่างประเทศ

McCollum (2000, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ. 2547, หน้า 169)

ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำโดยวิธีการพัฒนาตนเองกับการแสดงพฤติกรรมภาวะ
ผู้นำอย่างเป็นธรรมชาติซึ่งเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาภายในตนเองในส่วน
จิตสำนึกและพัฒนาความตระหนักพื้นฐานของผู้นำ เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ
ของกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ประการ (McCollum. 2000) คือ
พฤติกรรมท้าทายกระบวนการ (Challenging the process) ดลบันดาลภาพฝัน (Inspiring a
shared vision) ชัยชนะแก่ผู้อื่น (Enabling others to act) ให้กำลังใจเป็นนิจ (Encouraging the
heart) พูดยึดคิดเป็นแบบอย่าง (Modeling the way) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้ประกอบด้วย
ฝ่ายบริหารและพนักงานในบริษัทหนึ่งที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า Maharashi
Transcendental Meditation ผลการศึกษา พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำจะแสดงออกอย่าง
เป็นธรรมชาติได้โดยง่ายในแต่ละบุคคลและเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วเมื่อผ่านการเข้าร่วม
โครงการพัฒนา Maharashi Transcendental Meditation และเป็นที่ยอมรับกันในทุกระดับ
ของพนักงานอันเนื่องจากเห็นว่าโครงการดังกล่าวใช้วิธีการที่มีผลให้สามารถพัฒนาภาวะ
ผู้นำองค์กรได้ดีและพัฒนาเร็วกว่าการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่เคยรับรู้

Tekleab et al. (2008) ได้ศึกษาผลการตระหนักรู้ตนเองของภาวะผู้นำแบบ
เสริมพลังอำนาจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของผู้นำ โดยทำการศึกษา
พฤติกรรมของภาวะผู้นำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำจำนวน 48 คน และผู้ตาม จำนวน
222 คน พบว่า การตระหนักรู้ตนเองของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลของผู้นำและมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ตามเกี่ยวกับการควบคุมดูแล สำหรับ
การตระหนักรู้ตนเองของภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ
ตนเองของผู้ตาม

Thompson (2008) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและอิทธิพลของ
พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม พบว่า พื้นฐานทาง
อารมณ์ ความเชื่อใจในภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของผู้ตาม เช่น ความพึงพอใจในงานของ
ผู้ตาม ความพึงพอใจที่มีต่อผู้นำ การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานหลักและพฤติกรรมความเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์กร สำหรับหลักการในการประเมินตนเองของผู้ตามมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานของผู้ตาม ความพึงพอใจที่มีต่อผู้นำ ส่วนพื้นฐานทางอารมณ์ ความเชื่อใจพบว่า มีผลโดยตรงของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานของผู้ตาม ความพึงพอใจที่มีต่อผู้นำและบางส่วนผ่านทางและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของงานหลัก

Antonaros (2010) ได้ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีเพศแตกต่างกันกับความมีประสิทธิภาพของผู้ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอธิการบดี ผู้นำระดับอาวุโส และผู้บริหารจำนวน มากกว่า 200 คน ในสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษา (Postsecondary Institutions) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบ Multiple Block Regresstion Analysis ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้ผู้นำ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของเพศหญิงมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายเล็กน้อย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transfomational Leadership) มีประสิทธิภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการให้คำปรึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบผู้หญิงที่เน้นการสร้าง ความสัมพันธ์และการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถาบันจะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการมีประสิทธิภาพของผู้ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นเสมือนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำบล หมู่บ้านมีหน้าที่เป็น ผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติงานตามนโยบายของทางราชการ มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานตามภารกิจของกระทรวงมหาดไทย และกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ เป็นอย่างมาก กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นตัวแทนของทางราชการ โดยปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และกฎหมายอื่น ๆ อีกมาก ความสำคัญของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้นมีใช้อยู่ที่เป็นตำแหน่งที่ได้ตั้งกันมาเป็นเวลานานเท่านั้น แต่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อชุมชน ตำบล หมู่บ้านซึ่งจำเป็นจะต้องมีผู้นำที่เป็นผู้นำโดยธรรมชาติ และเป็นผู้นำโดยทางการในบุคคลเดียวกันเป็นผู้ที่สามารถทราบข้อมูลต่าง ๆ ของตำบล หมู่บ้านได้เป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่ประชาชนในท้องที่ให้ความศรัทธาเคารพนับ

ถือให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
จึงเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารงานพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน เพราะถ้าถ้าชุมชนมีผู้นำ
ที่ดีมีความรู้ความสามารถ รวมถึงมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำ
ก็สามารถทำให้ชุมชนนั้น ๆ ขับเคลื่อนงานพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมี
ประสิทธิภาพ แต่ถ้าชุมชนใดมีผู้นำที่ไม่ดีไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และขาดภาวะ
ผู้นำ ก็จะทำให้การพัฒนาในชุมชนนั้นเคลื่อนไปได้ช้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม จำนวน 57,688 คน (สำนักทะเบียนอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม จำนวน 398 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน (Yamane, 1973, p. 127 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัดน์กุล, 2557, หน้า 26) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

แทนค่า N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

e = ค่าความคาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ .05

n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้

จะได้

$$n = \frac{57,688}{1 + 57,688(0.05)^2}$$

$$n = 397.25$$

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมาน้อยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละตำบล แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่จนครบจำนวนตามที่กำหนด

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตำบล	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
- ตำบลโพนสวรรค์	11,089	76
- ตำบลนาหัวบ่อ	5,771	40
- ตำบลนาขมิ้น	9,356	65
- ตำบลโพนบก	6,249	43
- ตำบลบ้านค้อ	12,648	87
- ตำบลโพนจาน	7,698	53
- ตำบลนาโหนด	4,877	34
รวม	57,688	398

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม (ตุลาคม พ.ศ. 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนในเขตอำเภอโพธารนบุรี จังหวัดนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารนบุรี จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารนบุรี จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale (1967, p. 247)

ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ระบุระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale (1967, p. 247)

ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะและงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม
2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำ
 - 2.1 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์

จังหวัดนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์จาก

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ของ Stogdill (1981) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) ตามแนวคิดของ Bass (1990, p. 79–81) ออกมาเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

3.2 บทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และฉบับแก้ไขถึงปัจจุบัน ออกมาเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือกระทำโดย นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (พิสนุ พงศรี, 2553, หน้า 155)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ

จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว
ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

5.1 นายบำรุง ศรีลาชัย นายอำเภอโพนสวรรค์

5.2 นายเสถียร ทูลลี ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง
อำเภอโพนสวรรค์

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น อาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง อาจารย์ประจำ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.5 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ ประชาชนในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

7. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 ที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจ
จำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item
Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป
ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้
(school of psychology university of New England, 2008 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน,
2551, หน้า 73)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบในกลุ่มที่ได้คะแนนสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบในกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.376–

0.689

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.392–0.689

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดนครพนม อยู่ระหว่าง 0.376–0.642

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2–3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method) (บุญใจ ศรีสถิตยนากุล, 2553, หน้า 232)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .745

2) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .788

3) แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขต อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .822

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงกำนันทุกตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 398 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 คน ในตำบลต่าง ๆ ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตาราง

ประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended)
ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ระดับ

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม

1.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวอย่างที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวอย่างได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษลั้งซ์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
 N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1
 $\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2
 $\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1
 $\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง
 $(\sum y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้าย ตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2 การศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนด

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร

จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)
 β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + b X_i$$

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

จากผลการวิจัย ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ในทุก ๆ ด้าน ถ้าพบว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านใดอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ผู้วิจัยจะนำมาหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาสอนแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายบำรุง ศรีลาชัย นายอำเภอโพธารมย์
2. นายเสถียร ทูลลี ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง อำเภอโพธารมย์
3. นายนิรุญ นามดี ปลัดอำเภอโพธารมย์
4. นายอดิสร ทุมด้ายวัน ปลัดอำเภอโพธารมย์
5. นายวัชรินทร์ นามวงศ์ ปลัดอำเภอโพธารมย์
6. นายชุมพล แยมวิจิตรจรรยา เกษตรอำเภอโพธารมย์
7. นายสันติย์ พิจาณณ์ พัฒนาการอำเภอโพธารมย์
8. นางสุกัญญา บุพศิริ ท้องถิ่นอำเภอโพธารมย์
9. นายสมพงษ์ ฤทธิพิศ กรรมการธรรมาภิบาลจังหวัดนครพนม

10. นายกิตติศักดิ์ จำปา ประธานกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอฟนสวรรค์

เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอฟนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จากผู้เชี่ยวชาญและผู้วิจัย นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอฟนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอพนมสรวรค์ จังหวัดนครพนม” ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพนมสรวรค์ จังหวัดนครพนม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TLEA	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
LEA ₁	แทน ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้านลักษณะทางกาย
LEA ₂	แทน ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม

LEA ₃	แทน	ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้านสติปัญญา
LEA ₄	แทน	ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
LEA ₅	แทน	ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน
LEA ₆	แทน	ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้านคุณลักษณะทางสังคม
TEFF	แทน	ผลรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
EFF ₁	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย
EFF ₂	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา
EFF ₃	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านงานทะเบียน
EFF ₄	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์
EFF ₅	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร
EFF ₆	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านการรายงานต่อทางราชการ
EFF ₇	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์นสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์นสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์นสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการ พัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์นสวรรค์ จังหวัดนครพนม

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=398)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	220	55.28
- หญิง	178	44.72
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	36	9.05
- 31-40 ปี	114	28.64
- 41-50 ปี	159	39.95
- 51-60 ปี	85	21.36
- มากกว่า 60 ปี	4	1.01
3. ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	179	44.97
- มัธยมศึกษา/ปวช.	173	43.47
- ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	18	4.52
- ปริญญาตรีขึ้นไป	28	7.04

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=398)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
4. อาชีพ		
- เกษตรกร	172	43.22
- ค้าขาย	98	24.62
- ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ	34	8.54
- รับจ้างทั่วไป	47	11.81
- พนักงานบริษัทเอกชน	10	2.51
- รับราชการ	11	2.76
- อาชีพอื่น ๆ	26	6.53
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ไม่เกิน 10,000 บาท	222	55.78
- 10,001-15,000 บาท	86	21.61
- 15,001-20,000 บาท	60	15.08
- ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	30	7.54
6. พื้นที่อยู่อาศัย		
- ตำบลโพนสวรรค์	76	19.10
- ตำบลนาหัวบ่อ	40	10.05
- ตำบลนาขมิ้น	65	16.33
- ตำบลโพนบก	43	10.80
- ตำบลบ้านค้อ	87	21.86
- ตำบลโพนจาน	53	13.32
- ตำบลนาใน	34	8.54
รวม	398	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ มีจำนวนทั้งสิ้น 398 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.28 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 159 คน
คิดเป็นร้อยละ 39.95 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มากที่สุด จำนวน 179 คน
คิดเป็นร้อยละ 44.97 ประกอบอาชีพเกษตรกร มากที่สุด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ
43.22 มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ
55.78 และอาศัยอยู่ในตำบลบ้านค้อ มากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.86

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ
โพธารมย์ จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง รายละเอียดดังตาราง 3-9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

(n=398)

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านลักษณะทางกาย	4.42	0.45	มาก
2	ด้านภูมิหลังทางสังคม	4.43	0.38	มาก
3	ด้านสติปัญญา	4.33	0.46	มาก
4	ด้านบุคลิกภาพ	4.40	0.44	มาก
5	ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.37	0.50	มาก
6	ด้านคุณลักษณะทางสังคม	4.45	0.45	มาก
รวม		4.40	0.38	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ด้านภูมิหลังทางสังคม
($\bar{X} = 4.43$) ด้านลักษณะทางกาย ($\bar{X} = 4.42$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านคุณลักษณะ
ที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสติปัญญา
($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพนมสนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะ
ทางกาย

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีสุขอนามัยที่ดี	4.43	0.59	มาก
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.52	0.65	มากที่สุด
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.38	0.63	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีลักษณะทางกายดี สง่าผ่าเผย	4.41	0.63	มาก
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน แต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	4.35	0.67	มาก
รวม		4.42	0.45	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอพนมสนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะทางกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือ
ผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
($\bar{X}=4.52$) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบล
ของท่านมีสุขอนามัยที่ดี ($\bar{X}=4.43$) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ
($\bar{X}=4.35$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพนมสนม จังหวัดนครพนม
ด้านภูมิหลังทางสังคม

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	คนในสังคมส่วนใหญ่นับถือกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน	4.45	0.63	มาก
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านได้รับการศึกษาที่ดี	4.46	0.54	มาก
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีฐานะที่ดี	4.40	0.61	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดี	4.41	0.57	มาก
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถแสวงหาความรู้และรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ	4.41	0.62	มาก
รวม		4.43	0.38	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอพนมสนม จังหวัดนครพนม ด้านภูมิหลังทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านได้รับการศึกษาที่ดี ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ คนในสังคมส่วนใหญ่นับถือกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีฐานะที่ดี ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม
ด้านสติปัญญา

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีคุณวุฒิเหมาะสมกับลักษณะงาน	4.37	0.61	มาก
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านรอบรู้ และเข้าใจในการปฏิบัติงาน	4.34	0.68	มาก
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีไหว พริบปฏิภาณ และความเฉลียวฉลาดในการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.27	0.75	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน สามารถจูงใจให้ชาวบ้านให้มีความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน	4.27	0.64	มาก
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้กับชาวบ้าน เข้าใจได้	4.39	0.57	มาก
รวม		4.33	0.46	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ด้านสติปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูล
ข่าวสารให้กับชาวบ้านเข้าใจได้ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบล
ของท่านมีคุณวุฒิเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีไหวพริบปฏิภาณ และความเฉลียวฉลาดในการ
แก้ปัญหาเฉพาะหน้า ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
ด้านบุคลิกภาพ

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน	4.60	0.58	มากที่สุด
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีความมั่นใจในตนเอง	4.48	0.60	มาก
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน สามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองในทุก สถานการณ์ได้ดี	4.22	0.64	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน ปฏิบัติงานแบบเปิดเผย	4.30	0.63	มาก
รวม		4.40	0.44	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน
ในตำบลของท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.60$) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
รองลงมาคือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีความมั่นใจในตนเอง ($\bar{X} = 4.48$)
มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบล
ของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองในทุกสถานการณ์ได้ดี ($\bar{X} = 4.22$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ขอคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน เอาใจใส่ อุทิศตน ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.59	มาก
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามหลักกฎหมาย	4.36	0.71	มาก
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเป็นผู้นำในการนำราษฎรช่วยกันพัฒนาและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านตำบลอยู่เสมอ	4.32	0.72	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันท่วงที	4.39	0.72	มาก
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านแสวงหาโอกาสในงานที่ทำทลายเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน	4.36	0.76	มาก
รวม		4.37	0.50	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน เอาใจใส่ อุทิศตน ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$) และกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านแสวงหาโอกาสในงานที่ทำทลายเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน

ท่านเป็นผู้นำในการนำราษฎรช่วยกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านตำบล
อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม
ด้านคุณลักษณะทางสังคม

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากราษฎรเป็นอย่างดี	4.40	0.64	มาก
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.44	0.63	มาก
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือบริการประชาชนได้ดี	4.44	0.64	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้	4.52	0.63	มากที่สุด
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนทั่วไป	4.47	0.67	มาก
รวม		4.45	0.45	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านคุณลักษณะทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือ
ผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ ($\bar{X} = 4.52$) มีภาวะผู้นำ
อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเป็นที่ยอมรับนับ
ถือของประชาชนทั่วไป ($\bar{X} = 4.47$) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากราษฎรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.40$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 10-16

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=398)

ด้าน ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย	4.43	0.44	มาก
2	ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ	4.41	0.41	มาก
3	ด้านการนำขอราชการไปประกาศแก่ราษฎร	4.43	0.45	มาก
4	ด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์	4.34	0.53	มาก
5	ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา	3.85	0.73	มาก
6	ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น	4.21	0.58	มาก
รวม		4.26	0.33	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.43$) และ ด้านการนำขอราชการไปประกาศแก่ราษฎร ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านอำนาจ

หน้าที่ตามกฎหมายอื่น ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนมด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถสร้างความเป็นธรรมให้แก่ราษฎรได้	4.52	0.66	มากที่สุด
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยให้แก่ราษฎรได้	4.56	0.56	มากที่สุด
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถสร้างความเป็นสมานฉันท์และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านได้	4.29	0.61	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของราษฎรได้	4.36	0.65	มาก
รวม		4.43	0.44	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรได้ ($\bar{X} = 4.56$) มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถสร้างความเป็นธรรมให้แก่ราษฎรได้ ($\bar{X} = 4.52$) มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถสร้างความเป็นสมานฉันท์และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านได้ ($\bar{X} = 4.29$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถรายงานเหตุการณ์ไม่ปกติในพื้นที่ต่อนายอำเภอหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้	4.47	0.60	มาก
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านรับรู้เหตุทุกชั้นของราษฎรหรือเหตุการณ์การแปลกประหลาดที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านตำบล	4.46	0.60	มาก
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการจัดประชุมระหว่างกำนันผู้ใหญ่บ้านแพทย์ประจำตำบลเพื่อตรวจสอบและรายงานต่อกรมการอำเภอ	4.37	0.56	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านรายงานเรื่องเร่งด่วนหรือเรื่องที่ราษฎรส่วนมากได้รับความเดือดร้อนให้แก่ นายอำเภอในทันที	4.36	0.64	มาก
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านประสานหรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.39	0.60	มาก
รวม		4.41	0.41	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถรายงานเหตุการณ์ไม่ปกติในพื้นที่ต่อนายอำเภอหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ

กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านรับรู้เหตุทุกข้อของราษฎรหรือเหตุการณ์การแปลกประหลาดที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านตำบล ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านรายงานเรื่องเร่งด่วนหรือเรื่องที่ราษฎรส่วนมากได้รับความเดือดร้อนให้แก่นายอำเภอในทันที ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม
ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร
(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการจัดประชุมราษฎรและคณะกรรมการ หมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	4.43	0.63	มาก
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการอบรมหรือชี้แจงราษฎรให้มีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.37	0.66	มาก
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับแจ้งจากราชการไปประกาศให้ราษฎรรับทราบ	4.43	0.60	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ	4.49	0.56	มาก
รวม		4.43	0.45	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพ

ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ ($\bar{X}=4.49$) รองลงมาคือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับแจ้งจากราชการไปประกาศให้ราษฎรรับทราบ ($\bar{X}=4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการอบรมหรือชี้แจงราษฎรให้มีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ($\bar{X}=4.37$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
ด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ถ้าเกิดเหตุร้ายในหมู่บ้าน/ ตำบล เช่น ไฟไหม้ เหตุชิงทรัพย์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ช่วยติดตามหรือช่วยอย่างอื่นโดยเต็มกำลัง	4.36	0.61	มาก
2	กำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมกิจกรรมพัฒนาสถานที่สำคัญ ในหมู่บ้าน เช่น วัด โรงเรียน	4.30	0.76	มาก
3	เวลาว่างนักช้ตฤกษ์ประจำปี หรือประชุมเป็นการใหญ่ ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถขอความร่วมมือราษฎร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการร่วมงานพิธีหรืองานประเพณีต่าง ๆ	4.32	0.77	มาก
4	กำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลรักษาสิ่งซึ่งเป็นสาธารณะประโยชน์อื่น	4.36	0.72	มาก
รวม		4.34	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ถ้าเกิดเหตุร้ายในหมู่บ้าน/ตำบล เช่น ไฟไหม้ เหตุชิงทรัพย์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ช่วยติดตาม หรือช่วยอย่างอื่นโดยเต็มกำลัง ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ กำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลรักษาสิ่งซึ่งเป็นสาธารณะประโยชน์อื่น ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมกิจกรรมพัฒนาสถานที่สำคัญ ในหมู่บ้าน เช่น วัด โรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งข่าวสารคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเองและพื้นที่ใกล้เคียงแก่ทางราชการ	4.07	0.84	มาก
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถจับกุมผู้ต้องสงสัยหรือกระทำผิดกฎหมายที่มีหมายจับหรือกระทำผิดซึ่งหน้าส่งต่อแก่ทางราชการ	3.79	1.06	มาก
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถจับของกลางหรือสิ่งของต้องสงสัยส่งต่อแก่ทางราชการ	3.58	0.96	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติตามกฎหมายหรือหมายสั่งอย่างเคร่งครัด	3.81	0.82	มาก
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในการตรวจค้นและจับผู้ต้องสงสัยในพื้นที่	4.02	0.81	มาก
รวม		3.85	0.73	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านการที่เกี่ยวข้องกับความอาญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งข่าวสารคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเองและพื้นที่ใกล้เคียงแก่ทางราชการ ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในการตรวจค้นและจับผู้ต้องสงสัย ในพื้นที่ ($\bar{X}=4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถจับของ กลางหรือสิ่งของต้องสงสัยส่งต่อแก่ทางราชการ ($\bar{X}=3.58$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น

(n=398)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการรับแจ้ง กรณีมีคนเกิด คนตาย หรือย้ายที่อยู่	4.20	0.65	มาก
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งให้ราษฎรผู้มี สัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์ไปยื่นคำขอ มีบัตรประจำตัวประชาชน	4.05	0.81	มาก
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการรับรองเกี่ยวกับ ความประพฤติและหลักฐานของผู้ขออนุญาต มีและใช้อาวุธปืนประกอบการพิจารณาของ นายทะเบียน	4.20	0.90	มาก
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการรายงานอำเภอ หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจทราบเมื่อพบว่า ป่าไม้ในเขต ท้องที่ถูกบุกรุกทำลาย	4.21	0.61	มาก
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งให้ทาง ราชการทราบเมื่อพบโรคติดต่อเกิดขึ้น หรือสงสัย ว่าได้มีโรคติดต่อเกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้านทราบ	4.36	0.73	มาก
รวม		4.21	0.58	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขต อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งให้ทางราชการทราบ เมื่อพบโรคติดต่อเกิดขึ้น หรือสงสัยว่า得有โรคติดต่อเกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้านทราบ ($\bar{X}=4.36$) รองลงมาคือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการรายงานอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ ตำรวจทราบเมื่อพบว่าป่าไม้ในเขตท้องที่ถูกบุกรุกทำลาย ($\bar{X}=4.21$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งให้ราษฎรผู้มีสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์ไปยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชน ($\bar{X}=4.05$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 17-18

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีนานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนิพนธ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	LEA ₁	LEA ₂	LEA ₃	LEA ₄	LEA ₅	LEA ₆	TLEA	EFF ₁	EFF ₂	EFF ₃	EFF ₄	EFF ₅	EFF ₆	TEFF
Mean	4.42	4.43	4.33	4.40	4.37	4.45	4.40	4.43	4.41	4.43	4.34	3.85	4.21	4.26
LEA ₁	1	.693**	.615**	.674**	.629**	.690**	.652**	.742**	.598**	.601**	.512**	.005	.072	.559**
LEA ₂		1	.655**	.625**	.574**	.557**	.602**	.490**	.529**	.509**	.430**	.000	.070	.451**
LEA ₃			1	.612**	.637**	.591**	.617**	.595**	.471**	.545**	.397**	.043	.033	.429**
LEA ₄				1	.709**	.664**	.636**	.570**	.589**	.568**	.458**	.050	.145**	.545**
LEA ₅					1	.608**	.674**	.660**	.591**	.652**	.661**	.047	.249**	.624**
LEA ₆						1	.663**	.757**	.623**	.655**	.637**	.056	.243**	.640**
TLEA							1	.764**	.674**	.704**	.621**	.022	.163**	.647**
EFF ₁								1	.667**	.541**	.527**	.102*	.151**	.684**
EFF ₂									1	.627**	.536**	.095	.227**	.738**
EFF ₃										1	.593**	.106*	.090	.587**
EFF ₄											1	.044	.307**	.677**
EFF ₅												1	.251**	.504**
EFF ₆													1	.609**
TEFF														1

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TLEA) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TEFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.647$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TLEA) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะทางกาย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .559$)
2. ด้านภูมิหลังทางสังคม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .451$)
3. ด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .429$)
4. ด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .545$)
5. ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .624$)
6. ด้านคุณลักษณะทางสังคม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .640$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TLEA) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม (TEFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.647$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบรุนแรงในการวิเคราะห์

ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม แสดงรายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.935	.151		12.838	.000
ลักษณะทางกาย	.043	.062	.060	.701	.484
ภูมิหลังทางสังคม	.150	.067	.176	2.222	.027*
สติปัญญา	.222	.065	.313	3.412	.001*
บุคลิกภาพ	.061	.064	.082	.947	.344
คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	.043	.084	.060	.520	.603
คุณลักษณะทางสังคม	.209	.049	.290	4.240	.000*

$R^2 = .467$, $R^{2Adj} = .458$, $F = 57.006$, $Sig = .000^{**}$

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านสติปัญญา ($\beta=.313$) ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\beta=.176$) และด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\beta=.290$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .458 ส่วนด้านลักษณะทางกาย ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

โดยภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านสติปัญญา ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านคุณลักษณะทางสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 45.80 โดยสามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .1.935 + .043(X_1) + .150(X_2) + .222(X_3) + .061(X_4) + .043(X_5) + .209(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .060(Z_1) + .176(Z_2) + .313(Z_3) + .082(Z_4) + .060(Z_5) + .290(Z_6)$$

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทาง
ในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ
โพธารณย์ จังหวัดนครพนม**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารณย์ จังหวัดนครพนม
รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 398)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	201	50.50
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	197	49.50
รวม	398	100.00

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 398 คน มีผู้ตอบ
แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารณย์ จังหวัดนครพนม
จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 ส่วนที่เหลือจำนวน
197 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 49.50

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารณย์ จังหวัดนครพนม
สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรทำการฝึกอบรม
ให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร เพื่อให้กำนันผู้ใหญ่บ้าน
นำความรู้ที่ได้รับ ไปทำการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับ
กฎหมาย เบื้องต้นแก่ราษฎร

2. กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรดูแลอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านโดยใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

3. กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์สำหรับการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการแจ้งหรือประกาศข่าวสารให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน

4. กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจัดให้มีการให้ความรู้ให้คำแนะนำ เพื่อยกระดับความคิดและปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน

5. กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรทำการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้กำนันผู้ใหญ่บ้านนำความรู้ที่ได้รับ ไปทำการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับกฎหมาย เบื้องต้นแก่ราษฎร

6. กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจะเน้นย้ำเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้มีมาตรการที่ชัดเจนในการวางตนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

7. กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจะเน้นย้ำเรื่องวินัยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเอาจริงเอาจังในการดำเนินการทางวินัย เพื่อสร้างความชอบธรรมให้เกิดขึ้น

8. อยากให้การเลือกผู้ใหญ่บ้าน กลับมาใช้ในการเลือกแบบ 4 ปี ต่อครั้งเหมือนเดิม และการเลือกกำนันอยากให้ประชาชนเป็นคนเลือก แทนการให้ผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น ๆ เป็นคนเลือก

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาปรับปรุงเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ซึ่งพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีจำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา 2) ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น รายละเอียดดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน	$\bar{X}$	ผลการเปรียบเทียบ กับค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1. ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย	4.43	สูงกว่า	-
2. ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ	4.41	สูงกว่า	-
3. ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร	4.43	สูงกว่า	-
4. ด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์	4.34	สูงกว่า	-
5. ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา	3.85	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
6. ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น	4.21	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
ภาพรวม	4.26		

ซึ่งผลการหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม จากการระดมความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น สามารถสรุป
ได้ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม
ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ภาครัฐ ควรให้ความสำคัญในการฝึกอบรมผู้ใหญ่บ้าน โดยมุ่งเน้นให้
ผู้ใหญ่บ้านต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบและข้อพึงปฏิบัติ
ต่าง ๆ ตามกฎหมาย และมุ่งเน้นให้ผู้ใหญ่บ้านเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในบทบาทการเป็น
ผู้นำชุมชนในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นโดยไม่ออกนอกทาง ไม่ใช้อำนาจในทางที่มี
ชอบ และควรมีการติดตามประเมินผลในการฝึกอบรมและศักยภาพในการเรียนรู้ด้วย
ส่วนภาครัฐควรส่งเสริมการเมืองภาคประชาชนโดยส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วม
ของประชาชน ควรจัดให้มีเวทีประชาคมขึ้นในหมู่บ้านบ่อยขึ้นจากเดิม โดยจัดตั้ง
คณะกรรมการชุมชน เช่น แกนนำกลุ่มต่าง ๆ เพื่อขึ้นอภิปรายและแสดงความคิดเห็น
ตลอดจนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ และเสนอสิ่งที่เป็นความต้องการของ
ประชาชนหรือหมู่บ้าน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษากับ
ผู้ใหญ่บ้านให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อความรู้ที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กำนันผู้ใหญ่บ้าน ควรกระตุ้นให้ราษฎรตระหนักถึงความผิดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติในทางที่ผิดเนื่องจากรู้เท่าไม่ถึงการณ์และเกิดจากความประมาทเลินเล่อ เช่น การดื่มของมึนเมาจนขาดสติแล้วทำร้ายร่างกายผู้อื่น ส่งเสียงดังรบกวนเพื่อนบ้าน มีสิ่งปฏิกูลในครัวเรือนทำให้มีกลิ่นเหม็นรบกวนเพื่อนบ้าน ฯลฯ รวมทั้งให้ความรู้แก่ชาวบ้านในด้านกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนชาวบ้าน อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายอาญาและยาเสพติด มีอำนาจตรวจตรา จับกุม ในบทบาทเกี่ยวกับความมั่นคงที่ให้แก่เจ้าพนักงานปกครองหรือตำรวจ จึงควรมีการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอหรือตามโอกาสที่เหมาะสม เช่น การแจ้งข่าวสารคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเองและพื้นที่ใกล้เคียงแก่ทางราชการ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถจับกุมผู้กระทำผิดได้ทันทีที่เป็นความผิดซึ่งหน้า และมีหน้าที่ใกล้เคียงประνομข้อพิพาท เสริมสร้างความปรองดอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ ควรพิจารณาให้มีการสนับสนุนด้านเครื่องมืออาวุธ ปืนประจำตำแหน่งหน้าที่”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ดูแลรักษาความสงบ ผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ เป็นผู้ให้ข้อมูลตำรวจทหารเข้าจับกุม ควรให้กำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีศักยภาพได้ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนด้วยส่วนหนึ่งในฐานะเจ้าพนักงานปกครองก่อนส่งสำนวนถึงอัยการ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กำนันผู้ใหญ่บ้าน ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในบทบาทหน้าที่ด้านความมั่นคงเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อย่างต่อเนื่อง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และที่ทำการปกครองอำเภอ
ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอหรือตามโอกาสที่เหมาะสมและควรจัดสรร
ทรัพยากร เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เพียงพอ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ควรจะมีการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ใหญ่บ้านในการ
ให้บริการแก่ประชาชน เพื่อที่จะนำมาใช้ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยผู้ใหญ่บ้านต้องเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อทราบถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบ
และข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ ตามกฎหมาย และมุ่งเน้นให้ผู้ใหญ่บ้านเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ
ในบทบาทการเป็นผู้นำชุมชนในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้มีความรู้
ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจ
ยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างเต็มที่ รวมถึงให้
ประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้านอย่างพร้อมเพรียงกัน และให้อำนาจ
ประชาชนสามารถตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านว่าเป็นไปด้วยความถูกต้อง
โปร่งใสหรือไม่
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น
กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษากับ
ผู้ใหญ่บ้านให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงข้อกฎหมาย
กฎระเบียบและข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ ตามกฎหมาย และมุ่งเน้นให้ผู้ใหญ่บ้านเพิ่มพูนความรู้
ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้นำชุมชนในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น ควรให้กำนัน
ผู้ใหญ่บ้านที่มีศักยภาพได้ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนด้วยส่วนหนึ่งในฐานะเจ้าพนักงาน
ปกครองก่อนส่งสำนวนถึงอัยการ ควรจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เพียงพอ นอกจากนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ควรจัดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจ ยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างเต็มที่ รวมถึงให้ประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้านอย่างพร้อมเพรียงกัน และให้อำนาจประชาชนสามารถตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านว่าเป็นไปด้วยความถูกต้องโปร่งใสหรือไม่

2. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพนมสรวรค์ จังหวัดนครพนม ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพนมสรวรค์ จังหวัดนครพนม ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยควรเพิ่มหลักสูตรเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เศรษฐกิจพอเพียง งานทะเบียนราษฎร เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของกำนันผู้ใหญ่บ้าน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานในระดับ กรม ระดับกระทรวง ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายบางอย่างที่ยังล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม ควรมีปรับปรุงแก้ไข เช่น บทบาทในการป้องกันและปราบปราม แก้ไขปัญหาอาชญากรรม การป้องกันโรค ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้มีความชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ที่ว่าการอำเภอควรจัดฝึกอบรม และให้ความรู้แก่กำนันผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ เช่น นโยบายที่สำคัญของรัฐ หรือนโยบายที่เร่งด่วนของรัฐ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนันผู้ใหญ่บ้าน และราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน ให้มีความรู้ ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ควรจะมีการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถของผู้ใหญ่บ้านในการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อที่จะนำมาใช้ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใหญ่บ้านต้องเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อทราบถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ ตามกฎหมาย และมุ่งเน้นให้ผู้ใหญ่บ้านเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้นำชุมชนในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ภาครัฐ ควรให้ความสำคัญในการฝึกอบรมผู้ใหญ่บ้าน โดยมุ่งเน้นให้ผู้ใหญ่บ้านต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบและข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ ตามกฎหมาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนันผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยควรเพิ่มหลักสูตรเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตลอดจนความชำนาญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ที่ว่าการอำเภอ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนันผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับข้อกฎหมายในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มากกว่านี้ เพราะมีกำนันผู้ใหญ่บ้าน หลายคนยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ที่ว่าการอำเภอ ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพิ่มพูนทักษะ ความรู้อยู่เสมอ โดยเฉพาะในด้านของระเบียบกฎหมายต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันในสังคม รวมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้ผู้ใหญ่บ้านคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ เสียสละเวลาส่วนตน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ เพื่อส่วนรวม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ที่ว่าการอำเภอ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดฝึกอบรมและ ให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน และควรจัดให้มีการทดสอบความรู้ ระเบียบข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำทุกปี และอาจนำผลการทดสอบมาเป็นส่วนหนึ่ง ในการประเมินขั้นเงินเดือนการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

สรุป แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยควรเพิ่มหลักสูตรเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่อง ใดเรื่องหนึ่ง เช่น การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เศรษฐกิจพอเพียง งานทะเบียนราษฎร เป็นต้น ควรจัดให้มีการทดสอบความรู้ ระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่เป็น ประจำทุกปี หน่วยงานในระดับกรม กระทรวง ควรปรับปรุงแก้ไข เช่น บทบาทในการ ป้องกันและปราบปราม แก้ไขปัญหายาเสพติด การป้องกันโรค ทั้งนี้ ควรมีการกำหนด บทบาทให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และกำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน ควรเพิ่มพูนทักษะความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันในสังคม

3. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม เพิ่มเติม

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม เพิ่มเติมพบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“หน่วยงานต้นสังกัด ควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์สำหรับการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการแจ้งหรือประกาศข่าวสารให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจะส่งเสริมและปลูกฝังเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้มีมาตรการที่ชัดเจนในการวางตนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งเรื่องวินัยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเอาจริงเอาจังในการดำเนินการทางวินัย เพื่อสร้างความชอบธรรมให้เกิดขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กรมการปกครอง ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันและควรดูแลอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านโดยใกล้ชิดและสม่ำเสมอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กรมการปกครอง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณา
เงินค่าตอบแทนตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยงและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ หรือค่าตอบแทนพิเศษในพื้นที่
เสี่ยงภัย ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรสนับสนุนวัสดุและ
อุปกรณ์สำหรับการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับ
ทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการแจ้งหรือประกาศข่าวสาร
ให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจะมีการพัฒนา
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตลอดจนความชำนาญในบทบาทหน้าที่
ของตนเอง โดยทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ทัน ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นในการพัฒนาหมู่บ้านเพื่อความ
รวดเร็วและเพียงพอต่อการพัฒนาในหมู่บ้าน โดยการจัดสรรโดยตรงให้กับหมู่บ้าน
ทั้งนี้เพื่อให้โครงการพัฒนาต่าง ๆ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง และสอดคล้องต่อ
ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรทำการฝึกอบรม
ให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้กำนันผู้ใหญ่บ้าน
นำความรู้ที่ได้รับ ไปทำการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับ
กฎหมาย เบื้องต้นแก่ราษฎร”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอควรจัดให้มีการให้ความรู้ให้คำแนะนำ เพื่อยกระดับความคิดและปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ที่ว่าการอำเภอ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ควรลงพื้นที่มาให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

สรุป แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม เพิ่มเติม ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ควรดูแลอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านโดยใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์สำหรับใช้ในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ควรจะส่งเสริมและปลูกฝังเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้มีมาตรการที่ชัดเจนในการวางตนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งเรื่องวินัยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเอาจริงเอาจังในการดำเนินการทางวินัย เพื่อสร้างความชอบธรรมให้เกิดขึ้น และควรจัดให้มีการฝึกอบรมการให้ความรู้ให้คำแนะนำ เพื่อยกระดับความคิดและปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน

สรุป แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ได้แก่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจะมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาให้กับผู้ใหญ่บ้านให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบและข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ ตามกฎหมาย และมุ่งเน้นให้ผู้ใหญ่บ้าน

เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้นำชุมชนในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ
 ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ควรดูแลอำนวยความสะดวก
 และให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านโดยใกล้ชิดและ
 สม่ำเสมอ ควรจะจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
 ให้เพียงพอ เช่น วัสดุและอุปกรณ์สำหรับการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์
 เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ควรจะส่งเสริมและ
 ปลุกฝังเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้มีมาตรการ
 ที่ชัดเจนในการวางตนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งเรื่องวินัยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม” ได้ผลสรุปดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ มีจำนวนทั้งสิ้น 398 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.28 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.95 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มากที่สุด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.97 ประกอบอาชีพเกษตรกร มากที่สุด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.22 มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.78 และอาศัยอยู่ในตำบลบ้านค้อ มากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.86

2. ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 4.43$) ด้านลักษณะทางกาย ($\bar{X} = 4.42$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 4.33$)

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X}=4.43$) และ ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร ($\bar{X}=4.43$) ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ ($\bar{X}=4.41$) ด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X}=4.34$) ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ($\bar{X}=4.21$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการที่เกี่ยวกับความอาญา ($\bar{X}=3.85$)

4. ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านสติปัญญา ($\beta=.313$)

ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\beta=.176$) และด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\beta=.290$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์=.458 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 45.80 ส่วนที่เหลือร้อยละ 54.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

5. การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

5.1 ควรทำการฝึกอบรม ให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร เพื่อให้กำนันผู้ใหญ่บ้านนำความรู้ที่ได้รับ ไปทำการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับกฎหมาย เบื้องต้นแก่ราษฎร

5.2 กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์สำหรับใช้ในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการแจ้งหรือประกาศข่าวสารให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน

5.3 กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจัดให้มีการให้ความรู้ให้คำแนะนำ เพื่อยกระดับความคิดและปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน

5.4 กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรทำการฝึกอบรม ให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้กำนันผู้ใหญ่บ้านนำความรู้ที่ได้รับ ไปทำการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับกฎหมาย เบื้องต้นแก่ราษฎร

5.5 กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจะเน้นย้ำเรื่อง ความเป็นกลางทางการเมืองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้มีมาตรการที่ชัดเจนในการ วางตนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งเรื่องวินัยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเอาจริงเอาจัง ในการดำเนินการทางวินัย เพื่อสร้างความชอบธรรมให้เกิดขึ้น

5.6 อยากให้การเลือกผู้ใหญ่บ้าน กลับมาใช้ในการเลือกแบบ 4 ปี ต่อครั้ง เหมือนเดิม และการเลือกกำนันอยากให้ประชาชนเป็นคนเลือก แทนการให้ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลนั้น ๆ เป็นคนเลือก

6. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารน จังหวัดนครพนม จากการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น สามารถสรุป ได้ดังนี้

6.1 ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ ควรจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษากับผู้ใหญ่บ้านให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบและข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ ตามกฎหมาย และมุ่งเน้นให้ผู้ใหญ่บ้านเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้นำชุมชนในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น ควรให้กำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีศักยภาพได้ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนด้วยส่วนหนึ่ง ในฐานะเจ้าพนักงานปกครองก่อนส่งสำนวนถึงอัยการ ควรจะจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เพียงพอ นอกจากนั้นหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจ ยอมรับและให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างเต็มที่ รวมถึงให้ประชาชนในพื้นที่เข้าร่วม กิจกรรมของหมู่บ้านอย่างพร้อมเพรียงกัน และให้อำนาจประชาชนสามารถตรวจสอบ การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านว่าเป็นไปด้วยความถูกต้องโปร่งใสหรือไม่

6.2 ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดให้ มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยควรเพิ่มหลักสูตรเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท เศรษฐกิจพอเพียง งานทะเบียนราษฎร เป็นต้น ควรจัดให้มีการทดสอบความรู้ ระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำทุกปี หน่วยงานในระดับกรม กระทรวง ควรปรับปรุงแก้ไข เช่น บทบาทในการป้องกันและปราบปราม แก๊งค์ปัญหา

ยาเสพติด การป้องกันโรค ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ควรเพิ่มพูนทักษะความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันในสังคม

6.3 แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์นสวรรค์ จังหวัดนครพนม เพิ่มเติม ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ควรดูแลอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านโดยใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์สำหรับใช้ในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ควรจะส่งเสริมและปลูกฝังเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้มีมาตรการที่ชัดเจนในการวางตนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งเรื่องวินัยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเอาจริงเอาจังในการดำเนินการทางวินัย เพื่อสร้างความชอบธรรมให้เกิดขึ้น และควรจัดให้มีการฝึกอบรมการให้ความรู้ให้คำแนะนำ เพื่อยกระดับความคิดและปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์นสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์นสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 4.33$)

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์นสวรรค์ จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ มีภาวะผู้นำที่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะภาวะผู้นำที่ปรากฏจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและการมีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชนและประชาชนเป็นอย่างมาก แต่ตรงกันข้ามหากภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านบกพร่องย่อมเกิดความ

เสียหายต่อชุมชนและตำบลโดยส่วนรวมซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาเปรียบเทียบเพื่อให้สอดคล้องกับแนวพุทธว่า การทำงานจำเป็นต้องใช้หลักธรรมมาประกอบเข้าด้วยเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรมและยุติธรรม ที่สุดนอกจากนั้นยังเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงและเป็นคนอารมณ์ดี สามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่ายและเป็นที่ยอมรับของสังคม และมีระดับการศึกษาพอประมาณ มีหลักธรรมมาภิบาลในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนในหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้าน สามารถแก้ไขปัญญาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ โลกทัศน์ที่กว้างไกล ติดตามข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ กล้าตัดสินใจและมีจิตใจที่เข้มแข็ง ไม่อ่อนไหว หูเบา เชื่อคนง่าย สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนได้ดี เมื่อราษฎรเดือดร้อน กำนันผู้ใหญ่บ้านก็จะเป็นคนคอยช่วยเหลือราษฎรให้พ้นจากความเดือดร้อนนั้น ๆ ให้การช่วยเหลือเดือดร้อนแก่ลูกบ้าน ดังนั้น ชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงค่อนข้างใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวแทนทางราชการ บทบาทของการเป็นผู้นำชุมชน รวมถึงเจ้าพนักงานปกครองที่มีอำนาจปกครองดูแลราษฎรในท้องถิ่นของตนอย่างทั่วถึงและใกล้ชิดมากที่สุด

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์ (2555, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคม ได้ดี การยอมรับนับถือ การประสานงาน การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการโน้มน้าวจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ศักดาพิภพ (2560, บทคัดย่อ) พบว่า ระดับภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสนทราญ จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุชย์ ชัยสาร (2559, บทคัดย่อ) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูด อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (ค่าเฉลี่ย=4.04)

2. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย

($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ด้านการนำข้าราชการไปประกาศแก่ราษฎร ($\bar{X} = 4.42$)

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ($\bar{X} = 3.85$)

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า กำนัน ผู้ใหญ่ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมให้ความสำคัญต่อการตอบสนองของต้องการของรัฐมากกว่าการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงมาตรงไป สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน และมีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน สร้างความสมานฉันท์ และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านรวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่ ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้าน ในการติดต่อหรือรับบริการกับภาครัฐ รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้านแจ้งต่อภาครัฐ เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของภาครัฐ ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยผู้ใหญ่บ้านจะต้องทำเป็นตัวอย่างแก่ราษฎรด้วย อบรมและชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ ความเข้าใจในข้อราชการและกฎหมาย ในการนี้สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัดป้องกันอันตรายสาธารณะ อันมาโดยฉุกเฉิน รวมทั้งช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัยจัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ ซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันและนายอำเภอทราบ และปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนภาครัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอมอบหมาย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ คำเจริญ (2559, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภออุ้มทอง และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน

ผู้ใหญ่วัยบ้าน ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกิจการสาธารณประโยชน์ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครอง ด้านการรายงานต่อทางราชการ ด้านการป้องกันโรคติดต่อ ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านการจัดทำงานทะเบียน และด้านที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ฤทธนอก (2555, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้านอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.96$, S.D.=0.94) ส่วนรายด้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่วัยบ้านมีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการอำนวยความสะดวกเป็นธรรม ($\mu=4.02$, S.D.=0.82) รองลงมา คือ ด้านการให้บริการประชาชน ($\mu=3.96$, S.D.=0.85) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ($\mu=3.94$, S.D.=1.17) และด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ($\mu=3.93$, S.D.=0.95) ตามลำดับ

3. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่วัยบ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่วัยบ้าน ด้านสติปัญญา ($\beta=.313$) ด้านภูมิหลังทางสังคม ($\beta=.176$) และด้านคุณลักษณะทางสังคม ($\beta=.290$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่วัยบ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถรวมกันทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่วัยบ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 45.80 โดยด้านคุณลักษณะทางสังคม มีอิทธิพลสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า หากกำนันหรือผู้ใหญ่วัยบ้านเป็นบุคคลที่สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนทั่วไป เป็นผู้ที่มิมีนุสัยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถให้ความช่วยเหลือบริการประชาชนได้ดี ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่วัยบ้านเอง

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่วัยบ้านมีคุณลักษณะสำคัญหลายประการ เช่น ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านคุณลักษณะทางการบริหาร เป็นคุณลักษณะที่ทำให้การพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเป็นไปด้วยความเจริญก้าวหน้าและเป็นที่พึงพอใจของประชาชน เช่น สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์ (2555, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่วัยบ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี

โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าถึงสังคมได้ดี การยอมรับนับถือ การประสานงาน การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการโน้มน้าวจิตใจ ส่วนการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การเป็นผู้นำชุมชน การเป็นตัวแทนของทางราชการ และการเป็นตัวแทนของประชาชน และภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งงานวิจัยของ อณิษฐา หาญรักดีนิยม (2553, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการหรือระบบการดำเนินงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลของตนตามบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน ซึ่งถือเป็นหน่วยการปกครองขั้นพื้นฐาน กำนันผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นผู้ที่มีความผูกพันกับวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนมากที่สุด มาจากการเลือกของประชาชนในตำบล ซึ่งเป็นบทบาทของการเป็นตัวแทนประชาชน กำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่ประชาชนเลือกโดยตรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมื่อเป็นเช่นนี้ ฐานะของกำนันผู้ใหญ่บ้านย่อมเป็นเสมือนตัวแทนของประชาชน ต้องเป็นผู้ดูแลทุกข์สุขและผลประโยชน์ของราษฎรในตำบล และหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ดังนั้น เมื่อราษฎรเดือดร้อน กำนันผู้ใหญ่บ้านก็จะเป็นคนคอยช่วยเหลือราษฎรให้พ้นจากความเดือดร้อนนั้น ๆ ให้การช่วยเหลือเดือดร้อนแก่ลูกบ้าน ดังนั้น ชุมชน กำนันผู้ใหญ่บ้าน จึงค่อนข้างใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวแทนทางราชการ บทบาทของการเป็นผู้นำชุมชน รวมถึงเจ้าพนักงานปกครองที่มีอำนาจปกครองดูแลราษฎรในท้องถิ่นของตนอย่างทั่วถึงและใกล้ชิดมากที่สุด

4. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม ได้แก่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจะมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษากับกำนันผู้ใหญ่บ้านให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบและข้อพึงปฏิบัติต่าง ๆ ตามกฎหมาย และมุ่งเน้นให้กำนันผู้ใหญ่บ้านเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้นำชุมชนในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับกำนันผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ควรดูแลอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

โดยใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ควรจะจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของ
 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เพียงพอ เช่น วัสดุและอุปกรณ์สำหรับใช้ในการติดต่อสื่อสารและ
 ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ควรจะ
 ส่งเสริมและปลูกฝังเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้มี
 มาตรการที่ชัดเจนในการวางตนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งเรื่องวินัยของกำนัน
 ผู้ใหญ่บ้าน

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ศักดาพิภพ
 (2560, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทาง
 ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสนทราย
 จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมยังขาดความรู้เฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ด้านการ
 บริหารงานปกครองโดยมีข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงาน อาทิเช่น
 ควรฝึกอบรมและให้ความรู้เรื่องของการบริหารจัดการ ด้านกฎหมายต่าง ๆ ระเบียบของ
 ทางราชการ การทำงานกันเป็นทีม การสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจ
 หน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนควรฝึกทักษะการอบรมให้ความรู้ดังกล่าวแก่
 กำนันผู้ใหญ่บ้านอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ฤทธนอก (2555,
 บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน
 ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อ
 การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สรุปได้ ดังนี้ จากการศึกษาการปฏิบัติงาน
 ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า
 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี แต่การปฏิบัติงาน
 ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายหลายฉบับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
 ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
 ขาดทักษะและอุดมการณ์ และขาดภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของ
 ประชาชนในตำบล หมู่บ้าน เพื่อให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ควรส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปที่มีความรู้ ความสามารถ สมัครเข้ามารับการเลือกตั้ง
 เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมากขึ้น สำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่อยู่ในตำแหน่งอยู่แล้ว ควรพัฒนา
 ขีดความสามารถให้มีความรู้ในระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ควรมีการ
 อบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอย่างต่อเนื่อง ควรปลูกฝัง
 อุดมการณ์ของนักปกครองในฐานะผู้นำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในระดับตำบล

หมู่บ้าน ให้มีจิตอาสาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน พร้อมกับการพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาของประชาชนที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และสามารถ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และที่ทำการปกครองอำเภอ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านสติปัญญา มากที่สุดเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม มากที่สุด โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับกำนันผู้ใหญ่บ้าน ให้มีไหวพริบปฏิภาณ และความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถจูงใจให้ชาวบ้านให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านให้เป็นผู้ดำเนินการนำราษฎรช่วยกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านตำบลอยู่เสมอ

1.2 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และที่ทำการปกครองอำเภอ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร ด้านการที่เกี่ยวกับคดีทางอาญา โดยการเพิ่มศักยภาพความสามารถจับกุมผู้ต้องสงสัย ผู้กระทำความผิดซึ่งหน้า และการปฏิบัติตามกฎหมายหรือหมายสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันในสังคม และด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น โดยการแจ้งประชาสัมพันธ์การยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชนราษฎรที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป การรับรองความประพฤติและหลักฐานของผู้ขออนุญาตมีและใช้อาวุธปืน รวมทั้งการดำเนิน การรับแจ้ง กรณีมีคนเกิด คนตาย หรือย้ายที่อยู่

1.3 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และที่ทำการปกครองอำเภอ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

ด้านสติปัญญา ด้านคุณลักษณะทางสังคม และด้านภูมิหลังทางสังคม เนื่องจากมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

1.4 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และที่ทำการปกครองอำเภอ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและปลูกฝังเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้มีมาตรการที่ชัดเจนในการวางตนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งเรื่องวินัยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเอาจริงเอาจังในการดำเนินการทางวินัย เพื่อสร้างความชอบธรรมให้เกิดขึ้น

1.5 กรมการปกครอง และที่ทำการปกครองอำเภอ ควรจัดให้มีการให้ความรู้ให้คำแนะนำ เพื่อยกระดับความคิดและปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน ร่วมกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ทุกอำเภอ ในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ให้สูงขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านทุกอำเภอ ในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ให้สูงขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล การสร้างทีมงานของนายอำเภอ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2550). *คู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสาการศึกษาดินแดน.
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2551). *คู่มือแกนนำจังหวัดในการพัฒนาศักยภาพ
กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสาการศึกษาดินแดน.
- กรมการปกครอง. (2556 ก). *คู่มือการฝึกอบรม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับเลือกใหม่
ประจำปี 2556*. กรุงเทพฯ: ส่วนบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหาร
การปกครองท้องที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- กรมการปกครอง. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ส่วนท้องถิ่น.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย
(พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2557). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- จินชญา วงศ์ชมพู. (2554). *ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามการรับรู้และตามความ
คาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้า
อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 27 ก
หน้า 96. 5 กุมภาพันธ์ 2551.
- ณัฐวุฒิ ฤทธนอก. (2555). *การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
กรณีศึกษา: อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2550). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนา
พานิช.

- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กทม.: ประสานการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ พรหมจินดา. (2554). *การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกชมาศ เอกเยี่ยม. (2557). *กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน: บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่*. รายงานการวิจัย วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญเลิศ แซ่โจ้ว. (2544). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2548). *IDEA CAN DO มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- _____. (2553). *ฉลาดรู้อย่างผู้นำ*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ประมะ สตะเวทิน. (2540). *หลักและทฤษฎีทางสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประจักษ์ ผิวงาม. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ประทีป ปินชัย. (2546). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ปาณิสรา จรัสวิญญู. (2550). *การวางแผนและการจัดการโครงการ*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2550). *การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระมหาศักดิ์ชัย อภิชาโต (ลีทหาร). (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับสมรรถนะหลักของเทศบาล เมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรา วาณิชคิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พัฒน์ภูมิ กอบกิตติ์กานต์. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กร ของดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชาย รัตนดิสง ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ชิงค์ ปียอนด์ บุคส์.
- พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ภัทราพร เกษลั้งซ์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภัทริยา เทพขจร (2553). *ข้อสังเกตเกี่ยวกับสถานะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457 กับอำนาจของผู้ตรวจการแผ่นดิน*. *วารสารสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน*, 3(1), 59-78.
- ภานุศักดิ์ คำแพง. (2550). *ตัวส่วนตัวภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มนตรี.

- ภิญโญ นาสิงห์จันทร์. (2550). *ความคิดเห็นของบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริง กับบทบาทที่ควรจะเป็น กรณีศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุจิรวรพันธ์ ลำताल. (2557). *บทบาททางการปกครองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านภายใต้ พระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551*. รายงาน การวิจัยคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- รัชช ชัยสาร. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรกัญญาพิไล แกะระหัน. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2553). *การจัดการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ = Change management and organization development*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา สุรินทร์. (2553). *ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมมาตร สุโรคา. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมบุญ ดิธีสรหิรัญ. (2547). *การพัฒนาารูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณะดี*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ โยงรัมย์. (2558). *แนวทางการพัฒนากำนันที่พึงประสงค์ของประชาชน จังหวัดบุรีรัมย์*. รายงานการวิจัย. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- สมบุรณ์ คักดาพิภพ. (2560). *ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สร้อยสุริรัตน์ พลพรพิสิฐ. (2552). *ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สายันต์ บุญใบ. (2555). *การวิจัยและพัฒนาตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของประธานสาขาวิชาดนตรีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนันทา เลาวหนันท์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- สุภัทรา นุชสาย. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้ง ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์. (2555). *การพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์. (2550). *การศึกษาองค์ประกอบ และรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยใช้เครื่องมือ บาลานซ์ สกอร์การ์ด: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: ส่วนบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้านสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.

- อมรรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนิษฐา หาญภักดีนิยม. (2553). *ภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน*. รายงานการวิจัย. ลำปาง: วิทยาลัยสงฆ์ลำปาง.
- อนันต์ คำเจริญ. (2559). *การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุ้มทอง และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ จีรวัดมนกุล. (2557). *สถิติในงานวิจัย เลือกร้อยอย่างไรให้เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- Achua, C. F. and Lussier, R. N. (2010). *Effective Leadership*. Canada: South-Western.
- Antonaros. (2010). "School Based Management: Resulting Changes as Received by Elementarily School Principals, Teacher and Support Personnel," *Dissertation Abstract Internatiional*, 52(6), 1950(A).
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbury Park, CA: Sage.
- Beach, Dales S. (1980). *Personnel: The Management of People at Work*. 4 th ed. New York: Macmillan.
- Bratton, J. Grint, K. and Nelson, D.L. (2005). *Organizational Leadership*. Ohio: South-Western.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organization Behavior: The Management of Individual and Organization Performance*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Daft, R.L. (2006). *Leadership: Theory and Practice, Orlando* . The Dryden Press
Harcourt Brace College Publishers.

- DuBrin, A. J.. (1995). *Leadership: Research findings, practice and skills*. Boston: Houghton.
- DuBrin, A. J.. (2007). *Leadership: Research findings, practice and skills*. Boston: Houghton.
- Feist, J and Feist, Gregory J.6/ (2006). *Theories of Personality*. (2nd edition). New York: McGraw hill.
- Frigon, N.L and Jackson, H.K.. (1996). *The Leader*. New York: Amecom.
- Gardner J.W. (1990). *On Leadership*. New York: Free press.
- Gary Dessler. (2002). *Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*. New Jersey: Pearson Education.
- Hersey, P., and Blanchard. (1985). *Management of Organization Behavior*. New Jersey: Prentice–Hall.
- Lewin, Kurt, Lippit, Ronald and White, Ralph K. (May 1939). “Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climate,” *Journal of Social Psychology*. 10 (5): 271–299.
- Likert, Rensis. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.
- McCollum. J.R. (2000). *Geochemistry of mantle–core differentiation at high pressure*. London: Kogan Page.
- Michael Armstrong. (2012). *การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ; แปลและเรียบเรียงโดย อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.*
- Mondy, R. W. and Mondy, J. B. (2008). *Human Resource Management. Upper Saddle River.*, New Jersey: Pearson Education.
- Mosley, D. C. (1996). *Management concept and practice*. New York: Harper–Collins.
- Robbins, S.P. (2003). *Organization behavior: Concepts controversies and applications*. (9nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- Robbins, S.P. (2005). *Organization behavior: Concepts controversies and applications*. (10th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3 rd ed. New York: Harper and Row.

Yukl, Gary. (2006). *Leadership in Organization*. New Jersey, Prentice Hall International, Inc.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอำเภอโพนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พานัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พานัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ปลัดอาวุโสอำเภอโพนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พานัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พานัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พานัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พานัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พานัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พานัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พานัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พานัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พานัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พานัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านอธิการบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พาบัต รัชสประจักษ์ นักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอพระราชทานให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พาบัต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๔๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พาบัต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พาบัต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านอธิการบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พาบัต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติจากท่านให้ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พาบัต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านอธิการบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พาบัต รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พาบัต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านอธิการบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พาบัต รัศประจักษ์ นักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติโครงการจากท่านให้ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พาบัต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านอธิการบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พาบัต ราชภัฏสกลนคร ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พาบัต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๔๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๑๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอำเภอท่าอุเทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัมรินทร์ พานัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๔๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพธิ์สวรงค์ จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนมด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัมรินทร์ พานัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๙๐๓ ๓๑๗๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. นายบำรุง ศรีลาชัย นายอำเภอโพนสวรรค์
2. นายเสถียร ทูลลี ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง
อำเภอโพนสวรรค์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น อาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง อาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
5. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รายนามผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพนสวรรค์
จังหวัดนครพนม**

1. นายบำรุง ศรีลาชัย นายอำเภอโพนสวรรค์
2. นายเสถียร ทูลลี ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง
อำเภอโพนสวรรค์
3. นายนิรัญ นามดี ปลัดอำเภอโพนสวรรค์
4. นายอดิสร ทุมด้ายห้วน ปลัดอำเภอโพนสวรรค์
5. นายวัชรินทร์ นามวงศ์ ปลัดอำเภอโพนสวรรค์
6. นายชุมพล แยมวิจิตรจรรยา เกษตรอำเภอโพนสวรรค์
7. นายสานิตย์ พิจารณ์ พัฒนาการอำเภอโพนสวรรค์
8. นางสุกัญญา บุพศิริ ท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์
9. นายสมพงษ์ ฤทธิทิศ กรรมการธรรมาภิบาลจังหวัดนครพนม
10. นายกิตติศักดิ์ จำปา ประธานกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอโพนสวรรค์

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายอัมรินทร์ พานัด

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 11

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ไม่เกิน 30 ปี

☐ 2. 31-40 ปี

☐ 3. 41-50 ปี

☐ 4. 51-60 ปี

☐ 5. มากกว่า 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ประถมศึกษา

☐ 2. มัธยมศึกษา/ปวช.

☐ 3. ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

☐ 4. ปริญญาตรีขึ้นไป

4. อาชีพ

☐ 1. เกษตรกร

☐ 2. ค้าขาย

☐ 3. ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ

☐ 4. รับจ้างทั่วไป

☐ 5. พนักงานบริษัทเอกชน

☐ 6. รับราชการ

☐ 7. อาชีพอื่น ๆ

5. รายได้ต่อเดือน

☐ 1. ไม่เกิน 10,000 บาท

☐ 2. 10,001-15,000 บาท

☐ 3. 15,001-20,000 บาท

☐ 4. ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

6. พื้นที่อยู่อาศัย

☐ 1. ต่ابلphonสวรรค์

☐ 2. ต่ابلนาหัวบ่อ

☐ 3. ต่ابلนาขมิ้น

☐ 4. ต่ابلphonบก

☐ 5. ต่ابلบ้านค้อ

☐ 6. ต่ابلphonจาน

☐ 7. ต่ابلนาโน

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ
โพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ว่ามีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านลักษณะทางกาย						
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีสุขภาพที่ดี					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส					
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีลักษณะทางกายดี สง่าผ่าเผย					
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านภูมิหลังทางสังคม						
1	คนในสังคมส่วนใหญ่อยอมรับนับถือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน ได้รับการศึกษาที่ดี					
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีฐานะที่ดี					
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดี					
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน สามารถแสวงหาความรู้และรู้ทันต่อ เหตุการณ์ต่าง ๆ					
ด้านสติปัญญา						
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงาน					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน รอบรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีไหวพริบปฏิภาณ และความเฉลียว ฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน สามารถจูงใจให้ชาวบ้านให้มีความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้กับ ชาวบ้านเข้าใจได้					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านบุคลิกภาพ						
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีความมั่นใจในตนเอง					
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองในทุกสถานการณ์ได้ดี					
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านปฏิบัติงานแบบเปิดเผย					
ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน						
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเอาใจใส่ อุทิศตน ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามหลักกฎหมาย					
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเป็นผู้นำในการนำราษฎรช่วยกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านตำบลอยู่เสมอ					
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันท่วงที					
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านแสวงหาโอกาสในงานที่ทำทลายเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านคุณลักษณะทางสังคม						
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากราษฎรเป็นอย่างดี					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือบริการประชาชนได้ดี					
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้					
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนทั่วไป					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ
โพธารักษ์ จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารักษ์ จังหวัดนครพนม ว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย						
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถสร้างความเป็นธรรมให้แก่ราษฎรได้					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยให้แก่ราษฎรได้					
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถสร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านได้					
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของราษฎรได้					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ						
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถรายงานเหตุการณ์ไม่ปกติในพื้นที่ต่อนายอำเภอหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านรับรู้เหตุทุกข้อนของราษฎรหรือเหตุการณ์การแปลกประหลาดที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านตำบล					
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการจัดประชุมระหว่างกำนันผู้ใหญ่บ้านแพทย์ประจำตำบลเพื่อตรวจสอบและรายงานต่อกรมการอำเภอ					
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านรายงานเรื่องเร่งด่วนหรือเรื่องที่ราษฎรส่วนมากได้รับความเดือดร้อนให้แก่ นายอำเภอในทันที					
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านประสานหรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการให้บริการส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ด้านการนำขอราชการไปประกาศแก่ราษฎร						
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการจัดประชุมราษฎรและคณะกรรมการ หมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการอบรมหรือชี้แจงราษฎรให้มีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านการนำขอราชการไปประกาศแก่ราษฎร (ต่อ)						
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับแจ้งจากราชการไปประกาศให้ราษฎรรับทราบ					
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ					
ด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์						
1	ถ้าเกิดเหตุร้ายในหมู่บ้าน/ ตำบล เช่น ไฟไหม้ เหตุชิงทรัพย์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ช่วยติดตาม หรือช่วยอย่างอื่นโดยเต็มกำลัง					
2	กำนันผู้ใหญ่บ้านรวมกิจกรรมพัฒนาสถานที่สำคัญ ในหมู่บ้าน เช่น วัด โรงเรียน					
3	เวลาว่างนักชกชกประจำปี หรือประชุม เป็นการใหญ่ ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถขอความร่วมมือราษฎร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการร่วมงานพิธี หรืองานประเพณีต่าง ๆ					
4	กำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลรักษาสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อื่น					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านการที่เกี่ยวด้วยความอาญา						
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งข่าวสารคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเองและพื้นที่ใกล้เคียงแก่ทางราชการ					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถจับกุมผู้ต้องสงสัยหรือกระทำผิดกฎหมายที่มีหมายจับหรือกระทำผิดซึ่งหน้าส่งต่อแก่ราชการ					
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถจับของกลางหรือสิ่งของต้องสงสัยส่งต่อแก่ทางราชการ					
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติตามกฎหมายหรือหมายสั่งอย่างเคร่งครัด					
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในการตรวจค้นและจับผู้ต้องสงสัยในพื้นที่					
ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น						
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการรับแจ้งกรณีมีคนเกิด คนตาย หรือย้ายที่อยู่					
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งให้ราษฎรผู้มีสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปี บริบูรณ์ไปยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชน					
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการรับรองเกี่ยวกับความประพฤติและหลักฐานของผู้ขออนุญาตมีและใช้อาวุธปืน ประกอบการพิจารณาของนายทะเบียน					

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น อย่างไรบ้าง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น?

[illegible]

3. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพนมสวรรค์ จังหวัดนครพนมเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น?

Blank handwriting practice lines.

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอพนมสารคาม จังหวัดนครพนม

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1	ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพนมสารคาม จังหวัดนครพนม	.788	ใช้ได้
	1.1 ด้านลักษณะทางกาย	.723	ใช้ได้
	1.2 ด้านภูมิหลังทางสังคม	.706	ใช้ได้
	1.3 ด้านสติปัญญา	.789	ใช้ได้
	1.4 ด้านบุคลิกภาพ	.891	ใช้ได้
	1.5 ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	.836	ใช้ได้
	1.6 ด้านคุณลักษณะทางสังคม	.842	ใช้ได้
2	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพนมสารคาม จังหวัดนครพนม	.822	ใช้ได้
	2.1 ด้านการปกครองและรักษาความสงบ เรียบร้อย	.764	ใช้ได้
	2.2 ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา	.783	ใช้ได้
	2.3 ด้านงานทะเบียน	.788	ใช้ได้
	2.4 ด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์	.796	ใช้ได้
	2.5 ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร	.806	ใช้ได้
	2.6 ด้านการรายงานต่อทางราชการ	.846	ใช้ได้
	2.7 ด้านการนำขอราชการไปประกาศแก่ราษฎร	.763	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.745	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ
โพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านลักษณะทางกาย		
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีสุขภาพที่ดี	.456
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	.689
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส	.625
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีลักษณะทางกายดี สง่าผ่าเผย	.542
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านแต่งกายได้เหมาะสม กับกาลเทศะ	.632
ด้านภูมิหลังทางสังคม		
1	คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับนับถือกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลของท่าน	.389
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านได้รับการศึกษาที่ดี	.402
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีฐานะที่ดี	
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถปรับตัวให้เข้า กับสังคมได้ดี	.506
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถแสวงหา ความรู้และรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ	.508

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านสติปัญญา		
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงาน	.374
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านรอบรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงาน	.563
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีไหวพริบปฏิภาณและความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	.458
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถจูงใจให้ชาวบ้านให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	.489
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้กับชาวบ้านเข้าใจได้	.523
ด้านบุคลิกภาพ		
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	.512
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านมีความมั่นใจในตนเอง	.536
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองในทุกสถานการณ์ได้ดี	.624
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านปฏิบัติงานแบบเปิดเผย	.599
ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน		
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน เอาใจใส่ อุทิศตน ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ	.476
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามหลักกฎหมาย	.496
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเป็นผู้นำในการนำราษฎรช่วยกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ตำบลอยู่เสมอ	.487

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (ต่อ)		
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่าน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันที่	.408
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านแสวงหาโอกาสในงานที่ทำทนายเพื่อพัฒนาความป็นอยู่ที่ดีของประชาชน	.362
ด้านคุณลักษณะทางสังคม		
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากราษฎรเป็นอย่างดี	.365
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	.378
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือบริการประชาชนได้ดี	.405
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้	.436
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนทั่วไป	.512

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ
โพธารพนธ์ จังหวัดนครพนม

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายขอ
ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย		
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถสร้างความเป็นธรรมให้แก่ราษฎรได้	.368
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรได้	.406
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านได้	.387
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีของราษฎรได้	.399
ด้านการรายงานต่อทางราชการและการบริการ		
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถรายงานเหตุการณ์ไม่ปกติในพื้นที่ต่อนายอำเภอหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้	.376
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านรับรู้เหตุทุกขรอนของราษฎรหรือเหตุการณ์การแปลกประหลาดที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านตำบล	.388
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการจัดประชุมระหว่างกำนันผู้ใหญ่บ้านแพทย์ประจำตำบล เพื่อตรวจสอบและรายงานต่อกรมการอำเภอ	.406
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านรายงานเรื่องเร่งด่วนหรือเรื่องที่ราษฎรส่วนมากได้รับความเดือดร้อนให้แก่ นายอำเภอในทันที	.409
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านประสานหรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการให้บริการส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.413

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร		
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการจัดประชุมราษฎรและคณะกรรมการ หมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	.463
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการอบรมหรือชี้แจงราษฎร ให้มีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ	.506
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับแจ้งจากราชการไปประกาศให้ราษฎรรับทราบ	.512
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ	.602
ด้านกิจกรรมอันเป็นสาธารณะประโยชน์		
1	ถ้าเกิดเหตุร้ายในหมู่บ้าน/ ตำบล เช่น ไฟไหม้ เหตุชิงทรัพย์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ช่วยติดตาม หรือช่วยอย่างอื่นโดยเต็มกำลัง	.536
2	กำนันผู้ใหญ่บ้านรวมกิจกรรมพัฒนาสถานที่สำคัญในหมู่บ้าน เช่น วัด โรงเรียน	.642
3	เวลามีงานนักขัตฤกษ์ประจำปี หรือประชุมเป็นการใหญ่ ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถขอความร่วมมือราษฎร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการร่วมงานพิธีหรือ งานประเพณีต่าง ๆ	.488
4	กำนันผู้ใหญ่บ้านร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลรักษาสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อื่น	.463

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา		
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งข่าวสารคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเองและพื้นที่ใกล้เคียงแก่ทางราชการ	.506
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถจับกุมผู้ต้องสงสัยหรือกระทำผิดกฎหมายที่มีหมายจับหรือกระทำผิดซึ่งหน้าส่งต่อแก่ทางราชการ	.536
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถจับของกลางหรือสิ่งของต้องสงสัยส่งต่อแก่ทางราชการ	.377
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติตามกฎหมายหรือหมายสั่งอย่างเคร่งครัด	.389
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในการตรวจค้นและจับผู้ต้องสงสัยในพื้นที่	.400
ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น		
1	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการรับแจ้ง กรณีมีคนเกิดคนตาย หรือย้ายที่อยู่	.416
2	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งให้ราษฎรผู้มีสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์ไปยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชน	.403
3	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการรับรองเกี่ยวกับความประพฤติและหลักฐานของผู้ขออนุญาตมีและใช้อาวุธปืนประกอบการพิจารณาของนายทะเบียน	.512
4	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการรายงานอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจทราบเมื่อพบว่าป่าไม้ในเขตท้องที่ถูกบุกรุกทำลาย	.555
5	กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแจ้งให้ทางราชการทราบเมื่อพบโรคติดต่อเกิดขึ้น หรือสงสัยว่า得有โรคติดต่อเกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้านทราบ	.576

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายอัมรินทร์ พานัด
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 16 เดือน มกราคม พ.ศ. 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	139 ม.12 ต.ยางใหญ่ อ.น้ำยืน จ.อุบลราชธานี โทรศัพท์ 063-90-33170
ตำแหน่งปัจจุบัน	ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ)
สถานที่ทำงาน	ที่ว่าการอำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
ประถมศึกษาปีที่ 6	โรงเรียนบ้านยางใหญ่ สาขาบ้านสวายน้อย
มัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนน้ำยืนวิทยา
ปริญญาตรี	นิติศาสตรบัณฑิต (นบ.) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญาโท	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
	ปลัดอำเภอฝ่ายปกครองและฝ่ายอำนวยความสะดวก อำเภอโพธิ์พนม จังหวัดนครพนม