



**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา***
**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING THE PERFORMANCE
OF THE SUBDISTRICT HEADMAN AND VILLAGE HEADMAN
IN MUEANG NAKHON RATCHASIMA DISTRICT,
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE**

จุฑาสันต์ ตั้งตรีวีระกุล

Jutasan Tangtreeweekun

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University, Thailand

E-mail: jutasana@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา เป็นวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 400 คน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลสำคัญการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 20 คน ประกอบด้วยประชาชน 16 คนและผู้ใหญ่บ้าน 4 คน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 6 ด้าน ปานกลาง 4 ด้าน โดยด้านมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านมีความอดทน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ปานกลาง 1 ด้านโดยด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายของรัฐบาล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้ดุลพินิจ

* Received April 12, 2022; Revised May 11, 2022; Accepted June 18, 2022

และกล้าตัดสินใจ ด้านมีเป้าหมาย ด้านกระตือรือร้น ด้านการบังคับตนเอง ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และ 3) ควรนำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในเป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การปฏิบัติงาน, กำนันและผู้ใหญ่บ้าน

Abstract

The objectives of this research article were to 1) study the level of transformational leadership and the performance of the subdistrict headman and village headman. 2) study the transformational leadership affecting the performance of the subdistrict headman and village headman in Mueang Nakhon Ratchasima District, Nakhon Ratchasima Province; 3) propose guidelines for the development of the operation of the headman and village headman in Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province. It is a combined research method. The quantitative research sample consisted of 400 people. The research instrument was a questionnaire and 20 key qualitative research participants consisted of 16 people and 4 village headmen. In-depth interview the statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation. Multiple regression analysis and correlation analysis. The results showed that. 1) The transformational of leadership of headman and village headman in Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province. The overall aspect is at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at the highest level, 2 aspects, high level, 6 aspects, moderate level, 4 aspects. have the highest average and have patience have the lowest average. The overall performance of the subdistrict headman and village headman was at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level, 2 aspects, 1 aspect that was moderate. and work according to government policy have the highest average and satisfaction have the lowest average. 2) the transformational leadership in the discretion and decision making aspect, the goals aspect, the enthusiasm aspect, the self-control aspect, the human relationship aspect, and the individuality consideration aspect affected



to the performance of the subdistrict headman and village headman in Mueang Nakhon Ratchasima District, Nakhon Ratchasima Province at statistical significance level .05; and 3) should use the transformational leadership model as the guidelines for the performance development of the subdistrict headman village headman.

Keywords: Transformational Leadership, Performance, Subdistrict Headman and Village Headman

บทนำ

กำนันผู้ใหญ่บ้านนับได้ว่าเป็นสถาบันที่มีความผูกพันกับสังคมไทยมาช้านาน โดยได้รับการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2557 และดำรงอยู่มาจนถึงทุกวันนี้ ในช่วงเวลาดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงทั้งที่มาและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านอยู่ตลอดเวลา ในเรื่องของที่มาของกำนันและผู้ใหญ่บ้านนั้น พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2557 บัญญัติให้ผู้ใหญ่บ้านมาจากการ “เลือก” ของประชาชนในหมู่บ้าน ในขณะที่กำนันให้มาจากการ “คัดเลือกกันเอง” ของผู้ใหญ่บ้าน การมีที่มาลักษณะเช่นนี้ทำให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีความเข้าใจว่าตนเองเป็น “ผู้แทน” ของประชาชนในตำบลและหมู่บ้านเช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2551 ได้แก้ไขวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านจากวาระ 5 ปี เป็นให้ดำรงตำแหน่งจนอายุครบ 60 ปี และกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงกำนัน เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษา ความมั่นคงภายใน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญ จึงได้มีการกำหนดมาตรการในการควบคุม ดูแลอย่างเข้มงวด เช่น การลงโทษทางวินัยเช่นเดียวกับข้าราชการ นอกจากนี้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 มาตรา 14 (11) ได้กำหนดเหตุที่ผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นจากตำแหน่งว่า “ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งต้องทำอย่างน้อยทุก 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา” ทั้งนี้ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ระบุให้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษานั้น มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้ราษฎรในหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่

ของผู้ใหญ่บ้านด้วย การบริหารตนเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีและสร้างภาวะผู้นำ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดแนวคิดของภาวะผู้นำแห่งการปรับเปลี่ยน (transformation) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยมีหลักที่ว่าความจริงสิ่งเดียวที่ไม่เคยเปลี่ยนคือ ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นเช่นใด ถ้าผู้นำมีความสามารถในการพัฒนาความคิดการปลูกฝังค่านิยม ผู้นำก็จะสร้างพลังในทางสร้างสรรค์ และการตัดสินใจได้ เมื่อนั้นผู้นำก็จะสามารถสร้างองค์การที่แข็งแกร่งขึ้นได้ (ธวัช บุญยณณิ, 2550)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในศตวรรษที่ 21 ซึ่งอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว การแข่งขันระหว่างประเทศทวีความรุนแรงมากขึ้น กฎหมาย ข้อตกลงระหว่างประเทศ การเปิดเสรี ตลอดจนการรวมกลุ่มกันของประเทศต่าง ๆ ส่งผลให้องค์การทุกองค์การ จะเป็นที่จะต้องปรับสภาพแวดล้อมภายใน อาทิ ด้านโครงสร้าง การนำองค์การ การวางแผนยุทธศาสตร์ การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการบริหารจัดการ ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบรรลุผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด (ศรีสกุล เจริญศรี, 2558) ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จของงาน คือ ภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ และทั้งภาวะผู้นำของพนักงานทุก ๆ คนในองค์การด้วย ภาวะผู้นำ ในที่นี้จะหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่เป็นแบบอย่างผู้นำ ไม่ใช่จะเป็นแต่ผู้นำเสมอไป บางครั้งองค์การจะประสบความสำเร็จได้ผู้นำบางคนก็เป็นผู้ตามได้ เพราะว่าทุกวันนี้สังคมจะอยู่ได้ก็ต่อเมื่อมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ทองใบ สุตซารี, 2550)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญและรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (transformational leadership) ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนทฤษฎีนี้ทั่วโลกและยืนยันว่าทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์การในประเทศต่างๆ ที่พัฒนาแล้วรวมถึงประเทศไทย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อ



ประสิทธิผลขององค์การ ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม และของผู้ได้บังคับบัญชา (ปริญญา ตันสกุล, 2550)

ซึ่งการดำเนินงานภายในท้องถิ่นระดับตำบลและหมู่บ้านของไทยนั้นนับว่ามีความสำคัญต่อการปกครองประเทศอย่างยิ่ง ดังนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่ทำหน้าที่ปกครองและบริหารการปกครอง “ท้องที่” ซึ่งได้ถือกำเนิดและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 และตราบจนปัจจุบัน ยังคงกล่าวได้ว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นสถาบันที่มีทั้งบทบาทและอำนาจหน้าที่ในเขตการปกครองที่เรียกว่า ตำบลและหมู่บ้าน โดยมีแนวคิดรวบยอดทางกฎหมายและการบริหารราชการ เรียกรวมกันว่า เป็น “การปกครองท้องที่” โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีสองสถานภาพควบคู่กันไป กล่าวคือในทางหนึ่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีฐานะเป็นผู้แทนของรัฐ คือ ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับล่างสุดของรัฐ และอยู่ใกล้ชิดสนิทกับประชาชนในท้องที่ต่างๆ มีหน้าที่สำคัญ คือการช่วยเรื่องการประสานงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาชนในเขตหมู่บ้าน และการแจ้งข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนรับทราบ เป็นต้น ในขณะเดียวกัน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็มีสถานะและมีบทบาทเป็นผู้แทนประชาชน เป็นผู้นำของชุมชน เนื่องจากไม่ได้มีสถานะเป็นข้าราชการของรัฐเต็มตัว อีกทั้งมิได้ทำงานให้แก่ทางราชการเต็มเวลา บทบาทและหน้าที่ดังกล่าวส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ต้องดูแลความสุขทุกข์ของประชาชนที่เรียกกันว่า “ลูกบ้าน” ในด้านต่างๆเป็นอันมาก ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นของตำบล หมู่บ้าน กิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม และทางด้านจิตใจของลูกบ้าน ฯลฯ (ชาญชัย จิตรเหล้าอาภรณ์, 2547)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่อยู่คู่สังคมไทยมาโดยตลอด โดยเป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนในตำบลหมู่บ้าน และเป็นผู้แทนประชาชนในตำบล หมู่บ้านในการติดต่อกับภาคส่วนต่างๆ อย่างไรก็ดีตาม จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีการปรับบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านไปตามการเปลี่ยนแปลงนั้น กรมการปกครองซึ่งเป็นกรมที่กำกับดูแลกำนันผู้ใหญ่บ้าน ได้ช่วยเสริมศักยภาพให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้วยการขยายเวลาการทำงานให้ถึง 60 ปี ถือเป็นการสร้างเสริมความมั่นใจในการทำงานให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นที่ยอมรับหรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนมากน้อยเท่าใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับการทุ่มเทกำลังใจ กำลังกายในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั่นเอง (สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, 2554)

ดังนั้น เมื่อเห็นความสำคัญของสถาบันกำนันผู้ใหญ่บ้าน การคงอยู่ของสถาบันดังกล่าวภายใต้กระแสความผันผวนทางการเมืองดังที่ได้กล่าวแล้ว ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องมีการ

ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามเงื่อนไขแห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 มาตรา 14 (11) ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ต้องการประเมินขีดความสามารถที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานให้บรรลุสัมฤทธิ์ผล ซึ่งจะเป็นการวัดเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับความคาดหวังที่กำหนดไว้ในรูปแบบวัตถุประสงค์ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559) อย่างไรก็ดี การบริหารและการปกครองท้องที่ผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เรียกว่า ตำบลและหมู่บ้านในปัจจุบันนี้ ได้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก และมีผลกระทบต่อบทบาท หน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน กล่าวคือ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบใหม่ขึ้นทั่วประเทศ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และต่อมาได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ส่งผลให้มีการยกฐานะสุขาภิบาลเดิมขึ้นเป็นเทศบาลตำบล มีการกำหนดแผนงานและขั้นตอนให้มีกระจายอำนาจและถ่ายโอนงานให้เทศบาลและให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นชั้นล่าง นอกจากนี้ ได้มีการขยายบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นชั้นบน ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ กล่าวได้ว่า มีผลกระทบต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประการที่สอง เป็นผลมาจากการปฏิรูประบบราชการโดยภาพรวม ซึ่งมีการจัดกลุ่มภารกิจของกระทรวงและกรมต่างๆ เสียใหม่ ส่งผลให้ภารกิจที่แต่ละกระทรวงและแต่ละกรมแบบเดิม ประการที่สาม ซึ่งได้มอบหรือได้ฝากงานผ่านกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อีกทั้งระบบการบริหารงานภาครัฐแบบใหม่นั้น โดยหลักการแล้วมีเป้าหมายในการบริหารโดยเน้นในเรื่องที่มีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลงาน มีเกณฑ์วัดความพึงพอใจของผู้รับบริการคือประชาชน ควรที่จะมีความโปร่งใส และมีความเที่ยงธรรม รวมทั้งมีระบบการงบประมาณและการตรวจสอบการใช้งบประมาณที่แตกต่างไปจากเดิมเป็นอันมาก ดังนั้น สภาพการณ์ดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะว่าโดยพื้นฐานแล้ว กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มิได้มีฐานะเป็นข้าราชการเต็มตัว อีกทั้งมิได้เป็นพนักงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นอีกด้วย ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านด้วยเกณฑ์ของระบบการบริหารราชการภาครัฐแบบใหม่ ย่อมกระทำได้ด้วยความลำบากยากยิ่งหรือถึงแม้ว่ากระทำได้ ก็ย่อมไม่มีความเป็นธรรมแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งไม่ได้มีฐานะเป็นข้าราชการ และไม่ได้เป็นพนักงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นเต็มตัว (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ, 2546) จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ



กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อเสนอแนวทางการในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาดำเนินการวิจัยดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 227,346 คน (ที่มา: กรมการปกครอง, รายงานสถิติจำนวนประชากรและบ้าน ประจำปี พ.ศ. 2562)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Yamane, T., 1973)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในอำเภอเมือง นครราชสีมา โดยแบ่งเป็น ประชาชน จำนวน 16 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 4 คน รวม 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใน จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) การใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ 2) กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ 3) มีเป้าหมาย 4) ความรอบรู้ ยุคปัจจุบัน 5) กระตือรือร้น 6) มีความอดทน 7) การบังคับตนเอง 8) มีมนุษยสัมพันธ์ 9) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 10) การสร้างแรงบันดาลใจ 11) การกระตุ้นทางปัญญา 12) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายของรัฐบาล 2) ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทำงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 3) ด้านความพึงพอใจ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) การใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ 2) กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ 3) มีเป้าหมาย 4) ความรอบรู้ ยุคปัจจุบัน 5) กระตือรือร้น 6) มีความอดทน 7) การบังคับตนเอง 8) มีมนุษยสัมพันธ์ 9) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 10) การสร้างแรงบันดาลใจ 11) การกระตุ้นทางปัญญา 12) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายของรัฐบาล 2) ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทำงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 3) ด้านความพึงพอใจ

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความแม่นยำของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ หลังจากที่ได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามขึ้นมา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบว่า เมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรวิจัยแล้ว แบบสอบถามจะสามารถวัดในส่วนของเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการวัดได้มากน้อยเพียงใด โดยกระบวนการตรวจสอบผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ มีจำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (item-objective congruence index) เป็นรายบุคคลว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่



ประเมินมารอกลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อความวัตถุประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย

2. การปรับแก้ไข หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำ จนได้แบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ จากนั้นนำไปสู่กระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงต่อไป

3. การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ภายหลังจากที่นำเครื่องมือแบบสอบถามไปผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดชัยภูมิเพื่อหาค่าความเที่ยง จำนวน 30 ชุด ซึ่งเป็นจำนวนที่มีความเชื่อถือได้

4. การวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970) โดยเลือกข้อที่มีค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัด

5. การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเชิงปริมาณ ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทางทฤษฎี แนวคิดจากผลงานวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดอันแสดงให้เห็นถึงตัวแนวความคิด ทฤษฎี เพื่อการเลือกสรรตัวแปรที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน

3. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) จากที่เก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ตามหลักการเชิงเนื้อหา และเหตุผลทางวิชาการโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในส่วนต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริงโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แนวทางในการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยผู้วิจัยใช้การสังเกต สัมภาษณ์และจดบันทึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และแจกแจงตามประเด็นต่าง ๆ จากนั้นมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่ที่นำมาเป็นข้อความบรรยาย ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์และจดบันทึก

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัด นครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
1. ด้านการใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ	4.21	0.36	มากที่สุด	2
2. ด้านกล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	3.95	0.41	มาก	3
3. ด้านมีเป้าหมาย	4.26	0.38	มากที่สุด	1
4. ด้านความรู้ ยุคปัจจุบัน	3.55	0.44	มาก	7
5. ด้านกระตือรือร้น	3.66	0.41	มาก	5
6. ด้านมีความอดทน	3.17	0.42	ปานกลาง	12
7. ด้านการบังคับตนเอง	3.33	0.46	ปานกลาง	10
8. ด้านมีมนุษยสัมพันธ์	3.72	0.48	มาก	4
9. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	3.37	0.44	ปานกลาง	9
10. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.64	0.41	มาก	6
11. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.20	0.39	ปานกลาง	11
12. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.42	0.45	มาก	8
รวม	3.62	0.13	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 6 ด้าน ปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านมีเป้าหมาย ($\bar{X} =$



4.26 , S.D. = 0.38) รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.21 , S.D.=0.36) ด้านกล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X}$ = 3.66 , S.D. = 0.41) ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.72 , S.D. = 0.48) ด้านกระตือรือร้น ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.44) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. 0.41) ด้านความรู้ ยุคปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.55 , S.D. = 0.44) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 0.45) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 3.37, S.D. = 0.44) ด้านการบังคับตนเอง ($\bar{X}$ = 3.33, S.D. 0.46) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 3.20 , S.D. = 0.39) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านมีความอดทน ($\bar{X}$ = 3.17 , S.D. = 0.42)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายของรัฐบาล	3.74	0.35	มาก	1
2. ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	3.53	0.40	มาก	2
3. ด้านความพึงพอใจ	3.32	0.41	ปานกลาง	3
รวม	3.54	0.24	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.35) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.40) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X}$ = 3.32, S.D. = 0.41)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (multiple linear regression analysis-enter) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constant	2.152	.332		6.479	.000
ด้านการใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ (X_1)	.068	.034	.102	2.033	.043*
ด้านกล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ (X_2)	.036	.029	.062	1.244	.214
ด้านมีเป้าหมาย (X_3)	.070	.032	.110	2.206	.028*
ด้านความรู้รอบรู้ ยุคปัจจุบัน (X_4)	.008	.029	.014	.258	.797
ด้านกระตือรือร้น (X_5)	.089	.029	.152	3.031	.003*
ด้านมีความอดทน (X_6)	.026	.031	.045	.832	.406
ด้านการบังคับตนเอง (X_7)	.045	.026	.087	1.754	.048*
ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (X_8)	.044	.025	.088	1.748	.049*
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_9)	.010	.028	.017	.339	.735
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{10})	.020	.029	.034	.678	.498
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_{11})	.030	.031	.048	.957	.339
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{12})	.102	.027	.191	3.834	.000*

R = 0.324, R Square = 0.105, Adjuster R Square = .077
Std. Error of the Estimate = 0.23142 F = 3.779, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา (Y) พบว่า คะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{12}) ด้านกระตือรือร้น (X_5) ด้านมีเป้าหมาย (X_3) ด้านการใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ (X_1) ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (X_8) และด้านการบังคับตนเอง (X_7) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา (Y) มีค่า (Beta) เท่ากับ 0.191 , 0.152 , 0.110 , 0.102, . 0.088 และ 0.087 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{12}) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต



อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา (Y) สูงสุด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบังคับตนเอง (X_7) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา (Y) ต่ำสุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ด้านมีเป้าหมาย ด้านกระตือรือร้น ด้านการบังคับตนเอง ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ (X_2) ด้านความรอบรู้ยุคปัจจุบัน (X_4) ด้านมีความอดทน (X_6) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_9) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{10}) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_{11}) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 6 ด้านไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา (Y)

3. แนวทางการในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ พบว่า ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำนันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนอย่างจริงใจไม่ส่อไปในทางทุจริต ด้านกล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ พบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านส่งเสริมการนำเทคโนโลยีปัจจุบันมาปรับใช้ในกระบวนการสื่อสาร การประชุมเพื่อลดต้นทุนในการเดินทาง การจัดการสถานที่การประชุม ตลอดจนมีการส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาชุมชนนั้นได้นำองค์ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มาปรับสู่แผนการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านมีเป้าหมาย พบว่า การดำเนินงานกำหนดเป้าหมายร่วมกันของประชาชนกับกำนันผู้ใหญ่บ้านมีความโปร่งใส มีการรับฟังความต้องการของประชาชนอย่างจริงใจ การมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ไม่สร้างผลกระทบต่อประชาชน และเปิดโอกาสให้กับประชาชนร่วมตรวจสอบกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง ด้านความรอบรู้ ยุคปัจจุบัน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความสามารถในการปรับแผนการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้เหมาะสมกับคุณภาพชีวิตของประชาชน และส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนให้เข้าใจต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ด้านกระตือรือร้น พบว่า การบริหารจัดการในชุมชนนั้น ผู้ใหญ่บ้านส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อกระตุ้นความสนใจของประชาชนในการมีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชน การกระตุ้นความกระตือรือร้นของประชาชนผ่านการร่วมกันแก้ไขปัญหามิใช่ชุมชนร่วมกัน การร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ฯลฯ ด้านมีความอดทน พบว่า ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน

สามารถแสดงออกทางพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ไม่สร้างความรู้สึกรู้สึกอึดอัดต่อกระบวนการมีส่วนร่วมแก่ประชาชน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค ด้านการบังคับตนเอง พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบ และมีความโปร่งใสในการทำงานด้านมีมนุษย์สัมพันธ์ พบว่า ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน มีความประพฤติอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการใช้ถ้อยคำและภาษาอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า การบริหารจัดการของผู้ใหญ่บ้านมีความเป็นธรรม จริยธรรม การเอื้อประโยชน์แก่สังคมโดยรวม การให้ความสำคัญกับกลุ่มเปราะบางในสังคม การกระจายความเจริญทางสังคมแก่ประชาชนทั่วพื้นที่ในชุมชน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานอย่างเป็นมิตร ไม่สร้างความรู้สึกรู้สึกกดดันในกระบวนการมีส่วนร่วมแก่ประชาชน การบริหารจัดการชุมชนอย่างมีความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และมีการเสริมสร้างกำลังใจการปฏิบัติงานร่วมกันแก่ประชาชนอย่างเหมาะสม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้ใหญ่บ้านสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนอย่างเข้าใจได้ง่าย เข้าใจตรงกัน การกระตุ้นให้ประชาชนคิดตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่กระบวนการระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างตรงประเด็น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้นำมีความสามารถในการจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับประชาชนในชุมชนตนเองได้ทำให้สร้างความประทับใจแก่ประชาชน และตลอดจนเป็นการแสดงออกถึงความสนใจ ใส่ใจต่อสภาพปัญหาของประชาชน

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายของรัฐบาล พบว่า ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารทำความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับแผนการพัฒนาชุมชนอย่างเหมาะสม การกระจายข่าวสารตามข้อเท็จจริงของนโยบายของรัฐบาลเพื่อให้ประชาชนเข้าใจแผนการพัฒนาชุมชนร่วมกัน และเป็นการสร้างความรับรู้อย่างแท้จริงแก่ประชาชน ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พบว่า ผู้นำมีทักษะการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ชัดเจน ไม่ลังเล มีการส่งเสริมการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชุมชน และส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิผู้อื่นในสังคมของประชาชน ด้านความพึงพอใจ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อประชาชน การใช้อำนาจอย่างถูกต้อง การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบและชี้แจงที่มาที่ไปของรายจ่ายได้เป็นอย่างดี ตลอดจนการใส่ใจต่อความเดือดร้อนของประชาชนเป็นสำคัญ



อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 6 ด้าน ปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านมีเป้าหมาย รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ด้านกล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระตือรือร้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านความรู้ ยุคปัจจุบัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการบังคับตนเอง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านมีความอดทน ซึ่ง สุทธิชัย ปัญญโรจน์ ได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำมักมีลักษณะบางอย่างที่เด่นกว่าผู้ตาม คนที่เป็นผู้นำมักเป็นคนที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้อื่นยอมทำตาม อีกทั้งผู้ตามยอมได้นำเอาความประพฤติ ได้นำเอาแบบอย่างในการทำงาน ผู้ตามบางคนถึงกับยอมถอดแบบผู้นำ บางคนลอกเลียนแบบอย่างของผู้นำ แลกเปลี่ยนกันในเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีอะไรบ้างดังนี้ 1) มีเป้าหมาย ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำ ควรมีเป้าหมายเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายชีวิต เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงประเทศชาติ การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมายตรงกันข้าม หากผู้นำไม่มีเป้าหมาย ผู้นำก็จะรู้สึกสับสน เปรียบดังเรือที่ไร้หางเสือ อีกทั้งไม่รู้จะไปในทิศทางไหนเหมือนอยู่กลางมหาสมุทร 2) ความรอบรู้ ยุคปัจจุบัน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่จะต้องรู้ ความคิด ความรู้ มาแข่งขันกัน ไม่เหมือนยุคในสมัยอดีตมักจะใช้กำลังในการต่อสู้หรือการทำสงคราม ผู้นำที่มีข้อมูลมากกว่า ผู้นำที่มีความรอบรู้กว่า ผู้นำที่มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่า มักเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ผู้ตาม 3) กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ยุคสมัยปัจจุบันและยุคของโลกในอนาคต ผู้นำมักเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง ผู้นำมักกล้าทดลอง ค้นคว้า สิ่งใหม่ๆ โลกยุคใหม่จึงเป็นยุคสมัยของ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) กระตือรือร้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เดินไวกว่าคนปกติ ตามจิตวิทยา หากผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้ตามมักจะมี ความกระตือรือร้นด้วย ในทางกลับกัน หากว่าผู้นำมีความเฉยชา ผู้ตามก็มักจะทำงานด้วยความเฉยชา เช่นกัน 5) มีความอดทน งานของผู้นำมักเป็นงานที่หนักกว่าผู้ตาม เนื่องจากต้องมีความรับผิดชอบต่องาน ต่อคนที่ทำงาน และต่อองค์กร ยิ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท (มหาชน), กระทรวง , หรือประเทศชาติ ก็ต้องรับภาระที่หนักหนาขึ้น หากว่าเราสังเกต ผู้นำระดับประเทศบางคนตอนขึ้นสู่ตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี มีใบหน้าที่หล่อ ดูดี มีสง่า แต่เมื่อดำรงตำแหน่งไปได้ไม่นาน หน้าตาที่เคยสง่า ดูดี กลับการเป็นใบหน้าที่ถูก

เครื่องเครียด จริงจัง ก็สืบเนื่องมาจาก ผู้นำระดับประเทศผู้นั้น ต้องแบกรับปัญหาต่างๆ มากมาย และใช้ความคิดในการแก้ปัญหาเหล่านั้นเอง 6) การบังคับตนเองหรือการควบคุมตนเอง คนที่ต้องการเป็นผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น บังคับตนเองไม่ให้แสดงออกต่อหน้าสาธารณะในการแสดงกิริยาอาการที่ไม่ดี โดยเฉพาะต่อหน้าสื่อมวลชน เนื่องจากผู้นำต้องเป็นเป้าสายตาต่อลูกน้องและคนทั่วไป 7) การใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้ดุลพินิจ อีกทั้งเมื่อมีปัญหาที่ต้องกล้าตัดสินใจ ถึงแม้จะตัดสินใจผิดพลาดไปบ้างก็ตาม แต่หากไม่กล้าตัดสินใจ ก็จะทำให้สถานการณ์นั้นๆ แย่ลงได้ ผู้นำจึงต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักคิดที่ดีในการรู้จักมองปัญหาต่างๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาดเมื่อต้องตัดสินใจ เพื่อที่จะนำพาองค์กร ประเทศชาติ เดินหน้าต่อไป 8) มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคน หากผู้นำสามารถครองใจคนทำงานได้ ลูกน้องก็มักจะทำงานเต็มที่ การมีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้ผู้นำเป็นที่ เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือของผู้คน ทำให้มีคนอยากช่วยเหลือ มากกว่าผู้นำที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (สุทธิชัย ปัญญโรจน์, 2555)

1.2 การปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายของรัฐบาล รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความพึงพอใจ ดังที่งานวิจัยของ ส่วนบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านประกอบด้วยองค์ประกอบสามด้านดังต่อไปนี้ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่และงานตามนโยบายของรัฐบาล 2) ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 3) ด้านความพึงพอใจ ให้คณะกรรมการประเมินผลกำหนดเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล วิธีการรับฟังความคิดเห็น แนวทางการประเมินผลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพื้นที่ และแจ้งให้ผู้เข้ารับการประเมินผลทราบ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2559)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ด้านมีเป้าหมายด้านกระตือรือร้น ด้านการบังคับตนเอง ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอื่นไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ดังการศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า 3) การเปรียบเทียบระดับ



ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์, 2555)

3. แนวทางการในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 3.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา การบริหารจัดการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความเป็นธรรม จริยธรรม การเอื้อประโยชน์แก่สังคมโดยรวมและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำนันมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีปัจจุบันมาปรับใช้ในกระบวนการสื่อสารให้เหมาะสมกับคุณภาพชีวิตของประชาชน และส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนให้เข้าใจต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 3.2) การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารทำความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับแผนการพัฒนาชุมชนอย่างเหมาะสมและมีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ชัดเจน ไม่ลังเล มีการส่งเสริมการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชุมชน และส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิผู้อื่นในสังคมของประชาชน ตามการศึกษาของ ภาณุพงศ์ ศิริ และคณะ ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับผลการศึกษาเชิงปริมาณ ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านทั้ง 4 ด้าน และโดยภาพรวม การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ควรพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ก่อเกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (ภาณุพงศ์ ศิริ และคณะ, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ด้านมีเป้าหมายด้านกระตือรือร้น ด้านการบังคับตนเอง ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา การบริหารจัดการของผู้ใหญ่บ้านมีความเป็นธรรม จริยธรรม การเอื้อประโยชน์แก่สังคมโดยรวมและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ใหญ่บ้าน และในการปฏิบัติงานผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารทำความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับแผนการพัฒนาชุมชนอย่างเหมาะสมและมีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การเสริมสร้างความเข้มแข็งโดยส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สร้างความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้อง ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านโดยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ เพิ่มเติมโดยส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อผลการศึกษจะได้เป็นประโยชน์ในทุกมิติยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2559). การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้ใหญ่บ้าน. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2564 จาก <https://multi.dopa.go.th/>.
- ชาญชัย จิตรเหล้าอาภรณ์. (2547). กำนันผู้ใหญ่บ้านกับ อำนาจทางการเมือง. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2564 จาก <http://it.ripa.ac.th/humanity/py.html>
- ทองใบ สุดซารี. (2550). ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธวัช บุญยมน. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2546). ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศ เปรียบเทียบ แนวคิดกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ปริญญ์ ต้นสกุล. (2550). ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จิตจักรวาล.
- ภาณุพงศ์ ศิริ และคณะ. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่ อำเภอบางไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยและพัฒนา วลัยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12(2), 169-179.



- ศรีสกุล เจริญศรี. (2558). ธรรมชาติของ วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลองค์กรของ
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส
(1989).
- สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์. (2555). การพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน
จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. (2554). มุ่งสู่ความเป็นเลิศการบริหารในทศวรรษใหม่. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์ O.N.G.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). New York: Harper
Collins.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper
and Row.