

การเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

EMPOWERMENT OF SUB-DISTRICT AND VILLAGE HEADMEN OF PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

นันทพร ตรีคุณา* | NANTHAPORN TRIKHUNA

กมลวรรณ วรรณนัง** | KAMONWAN WANTHANANG

ABSTRACT

This research aims to: 1) study empowerment levels of sub-district and village headmen of Phranakhon Si Ayutthaya Province; and 2) compare empowerment effects on them classified by their personal factors. The subjects are 315 sub-district and village headmen of Phranakhon Si Ayutthaya Province. The research instrument used is a questionnaire. The statistical tools used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and LSD with the significant level at .05. The results indicate that: 1) as a whole, the empowerment of sub-district and village headmen of Phranakhon Si Ayutthaya Province is at a high level, ranked from highest to lowest as follows: autonomy, partnership, rights protection, self-conception, democratic conception and participation culture, self-esteem, independence, and consciousness raising; and 2) differences in gender, education, and job position do not affect the empowerment levels of the sub-district and village

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

** อาจารย์ประจำสาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

headmen of Phranakhon Si Ayutthaya Province while differences in age and work experience affect their empowerment levels with the statistical significance at .05.

Keywords: empowerment, sub-district headman, village headman

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วยค่าสถิติที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยการทดสอบด้วยค่าสถิติเอฟ และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1) การเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ รองลงมา ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการรู้สิทธิคุณค่าในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง และด้านการปลูกจิตสำนึก และ 2) เปรียบเทียบการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การเสริมพลังการทำงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

บทนำ

การปกครองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบัน ถูกลดความสำคัญลง เห็นได้ในการปกครองระดับท้องถิ่นช่วงหลัง ๆ นี้จะสามารถเห็นได้ชัดเจนว่า การปกครองแบบที่มีกำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองนั้นลดความสำคัญลง ทั้งในด้านการเป็นผู้ประสานงานทางราชการในโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองในพื้นที่ที่ตนเป็นผู้ปกครองอยู่หรือเกี่ยวเนื่องกับประชาชนที่ปกครองอยู่ ด้านการเป็นผู้นำของตำบล หมู่บ้านและเป็นที่พึ่งพาของประชาชน หรืองานพิธีกรรมต่าง ๆ ที่มีขึ้นในหมู่บ้าน

ในรัชสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีการจัดตั้งการปกครองในระดับหมู่บ้านขึ้น เนื่องจากเป็นความจำเป็นในการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีการทดลองให้มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเกิดขึ้นที่บ้านเกาะ บางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งให้ประชาชนเลือกตัวแทนขึ้นมาทำหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันโจรผู้ร้าย และการเก็บภาษี ผลการทดลองผ่านไปด้วยดี จึงเกิดพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ขึ้นอย่างเป็นทางการในการปกครองประเทศอีกรูปแบบหนึ่ง ต่อมาในรัชกาลที่ 6 มีการประกาศยกเลิกและแก้ไขเพิ่มเติมใหม่เป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ซึ่งปัจจุบันแก้ไขเพิ่มเติมมาเป็นฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2551) เป็นการจัดระบบการปกครองในระดับใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด นับว่าเป็นโครงสร้างที่สำคัญมากของการปกครองแผ่นดินโดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอยู่ในโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนอำนาจของรัฐในระดับการประสานงานจากส่วนกลางที่ผ่านการบริหารส่วนภูมิภาคที่มีจังหวัดและอำเภอลงมาถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นระดับล่างสุดที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องที่ต่าง ๆ มีหน้าที่สำคัญคือ เป็นผู้ประสานงานในด้านต่าง ๆ เช่น การประชุมของประชาชนในเขตตำบลและหมู่บ้านของการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ส่งผ่านมาจากส่วนกลาง เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบ ในขณะเดียวกันกำนันและผู้ใหญ่บ้านยังทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชนหรือเป็นผู้นำของชุมชน แต่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านไม่มีสถานะเป็นข้าราชการและไม่ได้ทำงานเพื่อทางราชการโดยตรง จึงมีหน้าที่ในการดูแลทุกข์สุขของลูกบ้านในด้านต่าง ๆ เท่านั้น ซึ่งประเด็นปัญหาหลักของกำนัน

และผู้ใหญ่บ้าน ประเด็นแรก คือการเปลี่ยนแปลงวาระการทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
ปรับให้มีวาระ 60 ปีด้วยเหตุผลที่ต้องการคานอำนาจรัฐบาล ประเด็นที่สอง การแตกแยก
ของชุมชนที่เกิดมาจากการเลือกตั้งที่อยู่ภายใต้ผู้มีฐานะทางสังคม มีอำนาจบารมีใน
ท้องถิ่นซึ่งจะเกิดการแย่งชิงในตำแหน่งทำให้เกิดการแตกแยกในชุมชน แต่ถ้าไม่มี
การเลือกตั้งในระดับชุมชนก็เป็นการทำลายระบบประชาธิปไตยพื้นฐานที่สามารถสร้างการ
เรียนรู้ให้ประชาชนเข้าใจประชาธิปไตยอย่างแท้จริงได้ ประเด็นที่สาม เป็นเรื่องของผู้นำ
ที่เกิดการแย่งชิงอำนาจกันทั้งผู้ที่มีอำนาจในตำแหน่งเก่าแล้วไม่ยอมลงจากตำแหน่งถึงลง
ก็ยังส่งผลให้เกิดตัวแทนตนเองเข้านั่งในตำแหน่งนั้น ซึ่งเป็นการสืบทอดตำแหน่งของ
ตระกูลเดียว เป็นผลที่ทำให้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองปกครองขาดการพัฒนาในด้าน
ใหม่ ๆ ต่อชุมชน ประเด็นที่สี่ สืบเนื่องมาจากการที่กำนันผู้ใหญ่บ้านมีวาระการทำงานถึง
60 ปีจึงเกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงนำไปสู่การใช้เงินเป็นสื่อกลางในการได้มาของการซื้อ
สิทธิขายเสียงและการที่กำนันผู้ใหญ่บ้านมีวาระการทำงานที่ยาวนานจะทำให้เกิดการ
ละเลยหรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำได้และประเด็นสุดท้าย คือการปลดหรือถอดถอน
กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นเรื่องที่ยากมาก จากปัญหาดังกล่าวความสำคัญของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
จึงถูกลดน้อยลงโดยประชาชนมองการเมืองท้องถิ่นเป็นเพียงการแย่งชิงอำนาจในการ
แสวงหาผลประโยชน์เท่านั้น

จากปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการทำงาน
ของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปกครองอยู่ในท้องถิ่นโดยมีพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่
พุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมมาถึงฉบับที่ 11) เป็นข้อกำหนดในหน้าที่การทำงานต่าง
ๆของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้นกำนันผู้ใหญ่บ้านต้องมีการเสริมสร้างพลังในการทำงาน เมื่อ
พิจารณาแนวคิดที่จะนำมาใช้ในการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะ
ประกอบด้วย การสร้างจิตสำนึกในปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ การรู้สึกรักคุณค่าใน
ตนเอง ในการเป็นผู้นำที่สามารถเป็นตัวแทนที่มีความสำคัญของท้องถิ่นนั้น ๆ ที่ตนเอง
ปกครองอยู่ได้ การเกิดมโนภาพในตนเอง การช่วยเหลือดูแลกันในการสร้างให้เกิดความ
สงบสุขให้มากขึ้นในชุมชน การพิทักษ์สิทธิ์หรือการปกป้องตนเองในการมีสิทธิ์ที่จะกระทำ
ใด ๆ แนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นในการอยู่

ด้วยกันรวมถึงการสร้างพลังชุมชนให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นเกราะปกป้องกันของชุมชนด้วยการสร้างความเป็นหุ้นส่วนคือการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกคน ความสามัคคีกันซึ่งรวมด้วยการให้ความเป็นอิสระในการปกครองดูแลตนเอง การเสริมพลังการทำงานจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและค่านิยมต่าง ๆ ที่เข้ามาอย่างรวดเร็วจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน ผู้วิจัยยังไม่พบว่าการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำแนวคิดของการเสริมพลังการทำงานเข้ามาพัฒนาการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้เกิดการทำงานที่มีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถนำไปปรับใช้ให้เป็นแนวทางการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง
 - 1.2 ส่วนตัวแปรตาม ประกอบด้วย 8 ด้าน คือด้านการปลูกจิตสำนึก ด้านการรู้สึกรักคุณค่าในตนเอง ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างการสร้างความเป็นหุ้นส่วนและด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ

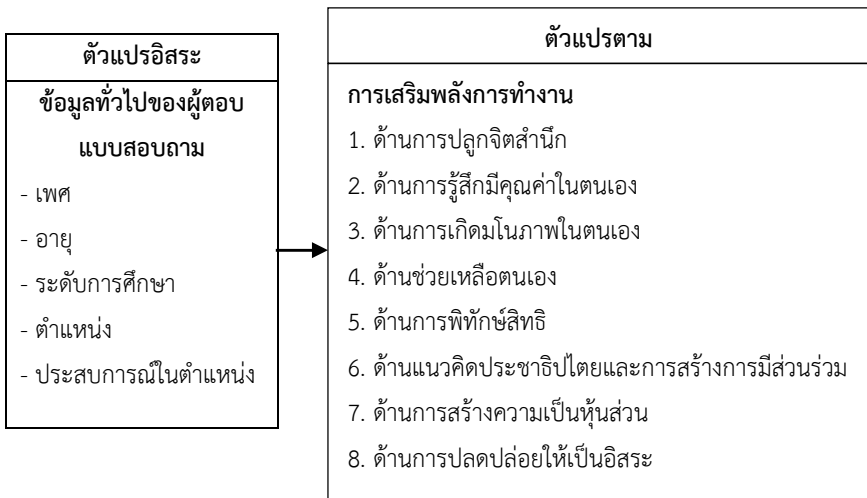
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็นกำนัน 209 คน ผู้ใหญ่บ้าน 1,270 คน รวมทั้งสิ้น 1479 คน กลุ่มตัวอย่างของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำนัน 45 คน และผู้ใหญ่บ้าน 270 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 315 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ เฉพาะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2559

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแสดงภาพประกอบดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็นกำนัน 209 คน ผู้ใหญ่บ้าน 1,270 คนรวมทั้งสิ้น 1479 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำนัน 45 คน และผู้ใหญ่บ้าน 270 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 315 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ลักษณะคำถามจะเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน รวมจำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการปลูกจิตสำนึก 2) ด้านการรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเอง 3) ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง 4) ด้านช่วยเหลือตนเอง 5) ด้านการพิทักษ์สิทธิ 6) ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม 7) ด้านการสร้างความรู้สึกรักความเป็นหุ้นส่วนและ 8) ด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระลักษณะของข้อคำถามจะเป็นแบบปลายปิด (close-ended question) ประกอบด้วยคำถาม 45 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ และค่าความถี่ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1
2. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 40-50 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10

2. ผลการวิเคราะห์การเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ รองลงมา ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการรู้สึกรักคุณค่าในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง และด้านการปลูกจิตสำนึก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการปลูกจิตสำนึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับการเสริมพลังการทำงาน จากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านสร้างกำลังในตนเอง รองลงมา ท่านสร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ท่านนำความรู้เดิมกับความรู้ใหม่มาประยุกต์ เพื่อใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านปฏิบัติงานมุ่งให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และท่านสร้างจิตสำนึกทางความคิดต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตามลำดับ

2.2 ด้านการรู้สึกรักคุณค่าในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับการเสริมพลังการทำงาน จากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีการประเมินคุณค่าและความสามารถของคนที่มีการทำงาน รองลงมา ท่านมีความเชื่อมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ท่านมีความรู้สึกคุณค่าในตนเองต่องานที่รับผิดชอบ และท่านสร้างภูมิคุ้มกันภายในจิตใจให้เข้มแข็งตามลำดับ

2.3 ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับการเสริมพลังการทำงาน จากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านเกิด

ความรู้เข้าใจภาพลักษณ์แห่งตน รองลงมา ท่านภาคภูมิใจในตนเอง ท่านสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ท่านเกิดการมองเห็นคุณค่าในตนเอง และท่านเกิดการยอมรับตนเองอย่างเปิดเผย ตามลำดับ

2.4 ด้านการช่วยเหลือตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับการเสริมพลังการทำงาน จากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านสร้างเครือข่ายที่มีการแบ่งงานและประสานกันในห้องถิ่น รองลงมา ท่านสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงานท่านสร้างการเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเอง ท่านทำงานร่วมกับพื้นฐานความเสมอภาคเท่าเทียมและท่านสร้างการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2.5 ด้านการพิทักษ์สิทธิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับการเสริมพลังการทำงาน จากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านสร้างความเสมอภาค รองลงมา ท่านกระตือรือร้นเป็นตัวแทนหรือปกป้องบุคคลในห้องถิ่น ท่านรวบรวมประเด็นปัญหาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อดำเนินการจัดการปัญหา ท่านประสานงานและสร้างความเชื่อมโยงโดยระหว่างหน่วยงานและประชาชนทั่วไป และท่านให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป ตามลำดับ

2.6 ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับการเสริมพลังการทำงาน จากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดการมีส่วนร่วม รองลงมา ท่านแก้ปัญหาในกระบวนการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ท่านมีส่วนในการตัดสินใจการทำงานที่ได้รับผิดชอบ ท่านกระจายอำนาจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวในการทำงานร่วม ตามลำดับ

2.7 ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับการเสริมพลังการทำงาน จากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านสร้างรูปแบบความสัมพันธ์กับแบบเครือข่ายในห้องถิ่น รองลงมา ท่านสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนกับประชาชน ท่านรับฟังปัญหาความคิดเห็นร่วมกันอย่างเป็นธรรม ท่านทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ และท่านจัดการปัญหาแบบมีส่วนร่วมร่วมกับประชาชน ตามลำดับ

2.8 ด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับการเสริมพลังการทำงาน จากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความอิสระในการพัฒนาตนเอง รองลงมา ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง ท่านมีความเป็นอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และท่านนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีเพศต่างกัน มีการเสริมพลังการทำงาน ด้านการปลุกจิตสำนึก ด้านการรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน และด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน

3.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุต่างกัน มีการเสริมพลังการทำงาน ด้านการปลุกจิตสำนึก ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน และด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน และที่แตกต่างกัน คือ ด้านการรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

3.3 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเสริมพลังการทำงาน ด้านการปลุกจิตสำนึก การรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน และด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระไม่แตกต่างกัน

3.4 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีตำแหน่งกัน มีการเสริมพลังการทำงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการปลุกจิตสำนึก ด้านการรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการ

สร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน และด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน

3.5 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีประสบการณ์ต่างกัน มีการเสริมพลังการทำงาน ด้านการปลูกจิตสำนึก การรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม และด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน ไม่แตกต่างกัน และที่แตกต่างกัน คือ ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง และด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการปลูกจิตสำนึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างกำลังในตนเอง การสร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่ การนำความรู้เดิมกับความรู้ใหม่มาประยุกต์เพื่อใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การปฏิบัติงานมุ่งให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการสร้างจิตสำนึกทางความคิดต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเรียนรู้ การนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนา ปรับปรุงเพื่อแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ ลัทธเทอร์บัคและเคอเนาแกน (Clutterbuck&Kernaghan, 1995) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะทำให้มีความมั่นใจ มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถบอกถึงความต้องการหรือความคิดของตนเอง สามารถตัดสินใจเมื่อประสบปัญหา มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรค สามารถจัดการกับงานของตนได้ตามลำดับก่อนหลัง เป็นผู้ที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.2 ด้านการรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีการประเมินคุณค่าและความสามารถของตนที่มีต่อการทำงาน ท่านมีความ

เชื่อมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ท่านมีความรู้สึกคุณค่าในตนเองต่องานที่รับผิดชอบ และท่านสร้างภูมิคุ้มกันภายในจิตใจให้เข้มแข็ง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมองคุณค่าในตนเองสูงจะมีแนวโน้มทำให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จได้ตามความต้องการ ซึ่งการได้รับการยอมรับนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ แซสซี (Sasse, 1978, p.48) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า มีความต้องการได้รับการเชื่อถือ การยอมรับนับถือโดยได้รับการสนับสนุนหรือยอมรับนับถือจากผู้อื่นเพื่อที่จะได้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและนับถือตนเอง

1.3 ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านเกิดความรู้เข้าใจภาพลักษณ์แห่งตน ท่านภาคภูมิใจในตนเอง ท่านสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ท่านเกิดการมองเห็นคุณค่าในตนเอง และท่านเกิดการยอมรับตนเองอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะท่าน ผู้ใหญ่บ้าน รู้จักตนเอง เป็นการมองเห็นในทางที่ดี จะทำให้เพิ่มนับถือตนเอง เกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งมีผลต่อการทำงานในหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ โลเวลล์ (Lovell) (อ้างถึงใน อภิญา เวชยชัย, 2555, หน้า 34) กล่าวว่า การเกิดมโนภาพแห่งตน เกิดจากองค์ประกอบ 3 ประการด้วยกัน คือ 1) เกิดความรู้และความเข้าใจภาพลักษณ์แห่งตน ซึ่งได้จากการอบรมสั่งสอนจากครอบครัวและกลุ่มสังคมที่ตนมีปฏิสัมพันธ์อยู่ด้วย ภาพลักษณ์แห่งตนนี้เป็นลักษณะของบุคคลที่ปรากฏตั้งแต่ในช่วงแรกของชีวิต ซึ่งเกิดจากการรับรู้ตัวตนจากคำพูด การปฏิบัติของพ่อแม่ บุคคลในครอบครัว และเพื่อน ๆ ที่มีต่อตัวเรา 2) เกิดจากภาพตนในอุดมคติ เป็นภาพที่เจ้าตัวต้องการจะเป็นในอุดมคติ เริ่มจากการเห็นแบบอย่างจากบุคคลอื่นและความต้องการจะสร้างแบบอย่างของตนเองขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบทบาทที่เป็นแบบอย่าง ในอนาคตตน และจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้อยากพัฒนาตนเองให้เหมือนกับบุคคลที่ต้องการ และ 3) เกิดจากการเห็นคุณค่าในตนเองซึ่งจะเป็น

ฐานพลังในตนเอง ที่จะช่วยให้เกิดการมองเห็นตนเองอย่างเที่ยงตรง เป็นธรรม และเป็นการมองด้วย

1.4 ด้านการช่วยเหลือตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านสร้างเครือข่ายที่มีการแบ่งงานและประสานกันในห้องถิ่น ท่านสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน ท่านสร้างการเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเอง ท่านทำงานร่วมกับพื้นฐานความเสมอภาคเท่าเทียม และท่านสร้างการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะท่านเป็นผู้ใหญ่บ้านสามารถจัดการหรือควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อัดัมส์ (Adams, 2002, p.132) ที่กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง การเสริมพลังอำนาจกับงานสังคมสงเคราะห์ ไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดด้านการเมืองที่มีการเคลื่อนไหวต่อสู้ หาหนทางการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่กดขี่ เอาเปรียบผู้อื่นที่ไร้พลังอำนาจ จนสามารถดำเนินการควบคุมสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญอยู่ได้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนผ่านความอ่อนแอสู่ความเข้มแข็งและยืนหยัดได้ด้วยตนเอง

1.5 ด้านการพิทักษ์สิทธิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านสร้างความเสมอภาค ท่านกระตือรือร้นเป็นตัวแทนหรือปกป้องบุคคลในห้องถิ่น ท่านรวบรวมประเด็นปัญหาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อดำเนินการจัดการปัญหา ท่านประสานงานและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและประชาชนทั่วไป และท่านให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปกป้องสิทธิผลประโยชน์ส่วนรวมให้กับชุมชน จะสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในพื้นที่ว่า ผู้นำชุมชนมีความเสมอภาคให้ความสำคัญกับประชาชนทุกคนเท่าเทียมกัน ให้ความเป็นธรรม ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ พันพื้ง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องอัตลักษณ์ การเสริมพลังอำนาจ และการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง : การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการในสังคมไทย ผลการศึกษาพบว่า การให้ความหมายต่อการพิการของบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาและเสริมอำนาจให้แก่บุคคลพิการ สิ่งที่ปรากฏชัดเจนคือการให้ความหมายต่อความพิการของตนเองไปในเชิงบวก เป็นจุดพลิกสำคัญที่ส่งผลกระทบให้

เกิดการเสริมพลังอำนาจภายในตนเองและนำไปสู่พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้กลุ่มคนพิการรุนแรง ลูกขึ้นมา พัฒนา กระบวนการดำเนินชีวิตอิสระของคนพิการด้วยตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นพื้นที่ทางสังคมที่ออกแบบเพื่อให้เกิดการพัฒนาอัตลักษณ์เชิงบวกและอัตลักษณ์กลุ่ม ส่งเสริมการดำรงอยู่ของอัตลักษณ์เชิงบวกของบุคคลและเชื่อมโยงบุคคลเข้าสู่กิจกรรมทางสังคมเพื่อพิทักษ์สิทธิคนพิการ

1.6 ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดการมีส่วนร่วม ท่านแก้ปัญหาในกระบวนการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ท่านมีส่วนในการตัดสินใจการทำงานที่ได้รับผิดชอบ ท่านกระจายอำนาจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวในการทำงานร่วม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในหมู่บ้าน หรือคนชุมชน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ไขปัญหาและหาแนวทางแก้ไขไปพร้อม ๆ กัน จะช่วยขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพร กันหารี (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ คือ 1) การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ภาควิชา 2) การวางระบบการทำงานใหม่ 3) การเพิ่มช่องทางให้อาจารย์มีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นการเสวนา (Aialog) จดหมายข่าววารสาร เพื่อลดความขัดแย้ง และสร้างความเข้าใจร่วมกัน 4) การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิด และเป็นประชาธิปไตยระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร 5) การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับอาจารย์ 6) การสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในระดับภาควิชา และ 7) แรงจูงใจในการทำงาน และนำองค์ประกอบทั้งหมด มากำหนดเป็นแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ด้วยวิธีการแทรกเสริม 6 วิธีการ แบ่งเป็นระดับบุคคลใช้วิธีการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงาน และการให้คำปรึกษาในการทำงาน การเสริมสร้างในระดับทีมงานใช้วิธีการประชุมทีมวิวินิจฉัยสภาพการณ์และการประชุมเพื่อสร้างทีมแก้ไข

ปัญหา และในระดับวิทยาลัยใช้วิธีการประชุมแบบปรึกษาหารือและการประชุมเพื่อวางระบบควบคุมคุณภาพของวิทยาลัย ซึ่งผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์พบว่า พลังอำนาจอาจารย์เพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้

1.7 ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านสร้างรูปแบบความสัมพันธ์กับแบบเครือข่ายในท้องถิ่น ท่านสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนกับประชาชน ท่านรับฟังปัญหาความคิดเห็นร่วมกันอย่างเป็นธรรม ท่านทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ และท่านจัดการปัญหาแบบมีส่วนร่วมร่วมกับประชาชน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน การได้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับลูกบ้านหรือประชาชนทั่วไป การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้ทราบถึงปัญหา และร่วมกันหาแนวทางแก้ไข เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสามัคคีในชุมชนของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร ห่านรุ่งขโรทร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน พบว่า เสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนเป็นกระบวนการพัฒนาชุมชนอย่างมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มความสามารถให้ชุมชนได้ใช้แหล่งประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนสามารถกระทำได้โดยผ่านกระบวนการของการบริหาร

1.8 ด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความอิสระในการพัฒนาตนเอง ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง ท่านมีความเป็นอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และท่านนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการบังคับ จะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความสบายใจ ไม่รู้สึกกดดัน เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เปรียบเทียบการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีเพศต่างกัน มีการเสริมพลังการทำงาน ด้านการปลูกจิตสำนึก ด้านการรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน และด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่ว่าจะเพศชาย หรือเพศหญิงก็ตาม ก็ยังปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

2.2 กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุต่างกัน มีการเสริมพลังการทำงาน ด้านการรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่า จะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุน้อย

2.3 กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเสริมพลังการทำงาน ด้านการปลูกจิตสำนึก การรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน และด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะต่างกัน แต่ก็ไม่มีปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจเป็นเพราะว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นคนในพื้นที่ซึ่งอาจมีความเข้าใจถึงวิธีการทำงาน จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ ธวัชวัฒนนันท์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมพลังอำนาจแก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน พบว่า การศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีตำแหน่งกัน มีการเสริมพลังการทำงาน ด้านการปลูกจิตสำนึก ด้านการรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง ด้านช่วยเหลือตนเอง ด้านการพิทักษ์สิทธิ ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างความเป็นหุ้นส่วน และด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีระดับการเสริมพลังการทำงานที่ดี มีทัศนคติในทางบวกต่องานที่รับผิดชอบด้วยความตั้งใจจริง และพร้อมที่จะนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ถึงแม้จะมีหน้าที่มีตำแหน่งกัน มีการเสริมพลังการทำงานส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ เจษฎาเกษมวิมล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมพลังของเกษตรกรชาวสวนยางในระบบการทำฟาร์มสวนยางขนาดเล็กที่มีไม้ผลร่วมในพื้นที่ตำบลทุ่งตำเสา อำเภอนาทมใหญ่ จังหวัดสงขลาผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มกระบวนการร่วมขบคิดแก้ไขปัญหาปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน/องค์กรให้เกษตรกรได้มีส่วนร่วม รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแสดงออกซึ่งความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ เพิ่มความสามารถในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม/สถาบันเกษตรกรกับเกษตรกรอย่างแท้จริง ตอบสนองต่อความคาดหวังของเกษตรกรในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น

2.5 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการเสริมพลังการทำงานด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง และด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคคลมีมโนภาพแห่งตนในทางที่ดี จะทำให้เพิ่มการนับถือตนเอง ภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น และในทางกลับกันการที่บุคคลมีมโนภาพแห่งตนอย่างไรก็มีผลต่อการทำงาน มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ เจษฎาเกษมวิมล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมพลังของเกษตรกรชาวสวนยางในระบบการทำฟาร์มสวนยางขนาดเล็กที่มีไม้ผลร่วมในพื้นที่ตำบลทุ่งตำเสา อำเภอนาทมใหญ่ จังหวัดสงขลาผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มความสามารถให้เกษตรกรได้มีการรับรู้ข่าวสาร การเพิ่มกระบวนการร่วมขบคิดแก้ไขปัญหาปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน/องค์กรให้เกษตรกรได้มีส่วนร่วม รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแสดงออกซึ่งความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ และเพิ่มความสามารถในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม/สถาบันเกษตรกรกับเกษตรกรอย่างแท้จริง ตอบสนองต่อความคาดหวังของเกษตรกรในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการปลูกจิตสำนึก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สร้างจิตสำนึกทางความคิดต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน

1.2 ด้านการรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สร้างภูมิคุ้มกันภายในจิตใจให้เข้มแข็ง เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนที่อาศัยภายในหมู่บ้าน

1.3 ด้านการเกิดมโนภาพในตนเอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยอมรับความคิดเห็นจากประชาชนในหมู่บ้าน ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานให้มีความโปร่งใส น่าเชื่อถือ

1.4 ด้านการช่วยเหลือตนเอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สร้างการมีส่วนร่วม ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

1.5 ด้านการพิทักษ์สิทธิ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องของการรักษาผลประโยชน์ของชุมชน

1.6 ด้านแนวคิดประชาธิปไตยและการสร้างการมีส่วนร่วม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แบ่งหน้าที่ หรือมอบหมายงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

1.7 ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้ความสำคัญกับการให้ประชาชนเข้ามาร่วมเป็นหุ้นส่วนการทำงาน จะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

1.8 ด้านการปลดปล่อยให้เป็นอิสระ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เป็นแนวทางในการทำงานของชุมชนให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.3 ควรศึกษาแนวทางการเสริมพลังการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

กมลพรรณ พันพิง. (2553). **อัตลักษณ์ การเสริมพลังอำนาจ และการกำหนดวิถีชีวิต**

ตนเอง: การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการในสังคม. วิทยานิพนธ์สังคม

สงเคราะห์ศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสังคม,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพียงพร กันหารี. (2551). **แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์วิทยาลัยการ**

สาธารณสุขสุรินทร์ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

สุรัชย์ เจษฎาเกษมวิมล. (2550). **การเสริมพลังของเกษตรกรชาวสวนยางในระบบ**

การทำฟาร์มสวนยางขนาดเล็กที่ไม่มีผลรวมในพื้นที่ตำบลทุ่งตำเสา

อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อภิญญา เวชยชัย. (2555). **การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานสังคม**

สงเคราะห์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารีย์ ธวัชพัฒนานันท์. (2553). **แนวทางการเสริมสร้างอำนาจแก่อาสาสมัครสาธารณสุข**

ประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชน จังหวัดสมุทรสาคร.

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่,

มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

อุมพร ห่านรุ่งชโรทร. (2551). การเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน. **วารสารพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 2 (ฉบับพิเศษ). หน้า 1-2.

Adam, Robert. (2002). **Social Policy for Social Work**. Basingstoke, England
:Palgrve Ltd.

Clutterbuck, D. and Kernaghan, S. (1995). **The Power of Empowerment,
Release the Hidden Talents of Your Employees**. London:
Kogan Page.

Sasse, C.R. (1978). **Person to Person**. Peoria, Illinois: Benefit.