การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนันในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

Leadership Development of the Chiefs of Villages and Sub-Districts in Chachoengsao Province

อำนวย ปาอ้าย
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
E-mail: noi.amnuay@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2)ความต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดฉะเชิงเทรา และ 3) ประเมินผลพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และ 3) ประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 101 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1) ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ (1) การบริหารจัดการเวลาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่และกำนันและการประกอบอาชีพ (2) การมีส่วนร่วมของชาวบ้านยังไม่เข้มแข็ง (3) ขาดการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (4) ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และ(5) มีความขัดแย้งของประชาชนบางกลุ่มในหมู่บ้านและตำบล

2) ความต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดฉะเชิงเทรา มี 6 ด้าน ได้แก่ (1) บทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน (2) เทคนิคการแก้ปัญหาความขัดแย้งและการตัดสินใจ (3) การสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (4) กลยุทธ์การประสานงาน การสื่อสารและการประชาพันธ์ (5) กลยุทธ์การบริหารเวลาและการพัฒนาตนเอง และ (6) การจัดการการประชุมที่มีประสิทธิภาพ

3) ผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนเข้าอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิชาการและด้านกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ผู้ใหญ่บ้าน, กำนัน, จังหวัดฉะเชิงเทรา

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the challenges of duty performance of the chiefs of villages and sub-districts in Chachoengsao Province, 2) investigate the needs for leadership

development by the chiefs of villages and sub-districts in Chachoengsao Province, and 3) evaluate the current progress in leadership development by the chiefs of villages and sub-districts in Chachoengsao Province. The sample consisted of 101 chiefs of villages and sub-districts in Chachoengsao Province obtained by purposive sampling. This study used mixed methods. The tool used for quantitative data collection was a questionnaire. On the other hand, the tool used for qualitative data collection was focus groups. The statistics used for quantitative data analysis were percentage, mean, standard deviation, and T-test, while the qualitative data was analyzed by means of content analysis.

The study results were as follows:

1) The challenges of duty performance were (1) time management skills of the chiefs of villages and sub-districts in Chachoengsao Province regarding their performance of duties and career tasks, (2) weak participation by inhabitants of the villages and sub-districts, (3) a lack of effective collaboration and coordination with related agencies, (4) leaders' lack of knowledge and understanding of their own roles and duties, and (5) the occurrence of conflicts among some groups of the inhabitants of the villages and sub-districts.

2. Aspects of the needs for leadership development for the chiefs of villages and sub-districts in Chachoengsao Province were (1) definition of the roles and duties for the chiefs of villages and sub-districts in Chachoengsao Province, (2) techniques of conflict-resolution and decision-making, (3) the organization and encouragement of development participation, (4) strategies of coordination, communication, and public relations, (5) strategies of time management and self-development, and (6) effective meetings organization.

3. After training, the chiefs of villages and sub-districts in Chachoengsao Province retained knowledge regarding leadership higher than before training, at the 0.05 level of statistical significance. In addition, their opinions towards leadership development in the academic aspect and leadership development activity aspect, as a whole, were at a high level.

Keywords: leadership, village chief, sub-district chief, Chachoengsao Province

บทนำ

องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้นั้นองค์กรจะต้องมีการนำองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีหน้าที่นำองค์กรก็คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรและภารกิจต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้นำดังกล่าวจะต้องเป็นผู้นำที่ดี คือ เป็นผู้ฟังที่ดี สามารถอธิบายสิ่งต่างๆให้เข้าใจได้ ช่วยเหลือเมื่อควรช่วย รู้จักแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งข้อมูลตอบกลับ ทักทายปราศรัย มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ รู้จักกระตุ้นและให้กำลังใจลูกน้อง และมีความอดทนเป็นเลิศ (วิทยากร เชียงกูล, 2550) นอกจากนี้จะต้องมีภาวะผู้นำที่ดีอีกด้วย

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน และเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2554) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้นำทุกคนทุกระดับที่จะต้องพยายามเพิ่มทักษะด้านภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถนำองค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จในภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน เป็นผู้ที่ได้รับเลือกหรือรับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเป็นตัวแทน เป็นผู้ประสานงาน และเป็นผู้นำในการพัฒนา ผู้นำเหล่านี้จะสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดี ก็จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะของการเป็นผู้นำแบบสมัยใหม่ไม่สูงนักหากผู้นำเหล่านี้ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำจะทำให้การทำหน้าที่ผู้นำท้องถิ่นมีความสมบูรณ์สามารถนำการพัฒนาได้ดีมากขึ้น (พรเทพ พุกกะพันธ์, 2544)

จากความสำคัญของผู้นำ ภาวะผู้นำ และการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนันที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาปัญหาการทำหน้าที่ ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดฉะเชิงเทรา มุ่งหวังเพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีภาวะผู้นำและเป็นผู้นำในการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งๆ ขึ้นไป นอกจากนั้นผลของการวิจัยจะได้ข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกับจังหวัดฉะเชิงเทราต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่และความต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
3 เพื่อประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดฉะเชิงเทรา

การทบทวนวรรณกรรม

1. ผู้นำ

เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอย่างไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์การ เพื่อให้เข้าใจผู้นำ (Leader) ดีขึ้น (วิทยากร เชียงกูล,2550) จึงเสนอความหมายของผู้นำ (Leader) ไว้ดังนี้

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (พรเทพ พุกกะพันธ์, 2544)

ผู้นำ คือผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ และผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม (ยงยุทธ เกษตรสาคร, 2542)

ผู้นำ คือ บุคคลที่มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือการยกย่องขึ้นมาของกลุ่ม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

สรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ มีการเขียนชื่อผู้นำแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานและองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าอาวาส ปลัดกระทรวง คณบดี

2. **บทบาท และหน้าที่ของผู้นำ**

ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายอย่าง ผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบเผด็จการอาจมีหน้าที่อย่างหนึ่งแต่ผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบประชาธิปไตยอาจมีบทบาทและหน้าที่อีกอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตามบทบาทและหน้าที่ทั่วๆ ไปของผู้นำทุกคนในกลุ่มคนทุกชนิด มีตรงกันอยู่บ้าง จึงขอสรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำโดยทั่วๆ ไปเพื่อเป็นแนวความคิดสำหรับผู้บริหาร 3ประการ คือ

1) ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำก็ คือ บทบาทในฐานะผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์การ หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้คอยช่วยให้งานของบุคลากรทุกคนดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำจะเป็นผู้คุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และรับผิดชอบคอยดูแลนโยบายและวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีการปฏิบัติโดยครบถ้วนถูกต้อง

2) ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader as Planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ตัดสินใจว่าบุคลากรในหมู่ของตนควรใช้วิธีการอย่างไรและใช้อะไรมาประกอบบ้างเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ ผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้นั้นมีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้นำมักจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนทั้งหมดโดยถ่องแท้ คนอื่นในกลุ่ม มักรู้เรื่องเฉพาะส่วนที่ตนได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบแต่รู้ไม่หมดทั้งแผน

3) ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy Maker) งานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำ คือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหมู่คณะ และการวางนโยบายส่วนมากนโยบายมาจากที่ 2 แห่ง คือ

(1) มาจาก “เบื้องบน” หรือ เจ้านาย ที่มีตำแหน่งสูง

(2) มาจาก “เบื้องล่าง” คือ ได้มาจากคำแนะนำ หรือมติของบุคลากรใต้บังคับบัญชา

3. **คุณสมบัติผู้นำ**

ความแตกต่างระหว่างการเป็นผู้นำกับการเป็นหัวหน้า หัวหน้า คือ ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ตามกฎของหน่วยงาน แต่ ภาวะผู้นำเป็นลักษณะในตัวบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ คุณสมบัติของผู้นำตามอักษรแต่ละตัวในคำว่า LEADERSHIP มีความหมายบ่งชี้ถึงลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่ดี ดังนี้

1) L คือ Listen เป็นผู้ฟังที่ดี 2) E คือ Explain สามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ให้เข้าใจได้ 3) A คือ Assist ช่วยเหลือเมื่อควรช่วย 4) D คือ Discuss รู้จักแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 5) E คือ Evaluation ประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) R คือ Response แจ้งข้อมูลตอบกลับ 7) S คือ Salute ทักทายปราศรัย 8) H คือ Health มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ 9) I คือ Inspire รู้จักกระตุ้นและให้กำลังใจลูกน้อง 10) P คือ Patient มีความอดทนเป็นเลิศ

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น มีแนวคิดอยู่หลากหลายที่นำเสนอในมุมมองต่างๆ กันใช้ปัจจัยในการพิจารณาแตกต่างกันแต่ละแนวคิด พยายามอธิบาย หลักการและเหตุผลที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ และสาเหตุที่ผู้นำล้มเหลวแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อาจแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ใหญ่ๆ คือ

(1) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามบุคลิกลักษณะ(Traits Theories)

แนวคิดนี้มุ่งศึกษาถึงลักษณะทางกายภาพ บุคลิกอุปนิสัยส่วนบุคคลของผู้นำที่ดี (Hughes, L., Ginnett. C., & Curphy. J., 2009) ยกตัวอย่างเช่น ได้มีการศึกษาถึงภาวะผู้นำของนายเนลสัน แมนเดลา ผู้นำแอฟริกาใต้ จากการศึกษาพบว่านายแมนเดลา มีบุคลิกลักษณะที่โดดเด่นแสดงถึงความมีภาวะผู้นำอยู่ 6 ประการ คือ 1) มีความทะเยอทะยานและมีพลัง 2) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะเป็นผู้นำ 3) มีความซื่อสัตย์ 4) มีความมั่นใจในตนเอง 5) มีความเฉลียวฉลาด และ 6) มีความรู้ในงาน

แนวคิดกลุ่มนี้มีข้อจำกัด คือไม่สามารถบ่งบอกลักษณะผู้นำที่ดีที่แท้จริงได้แน่นอน และแนวคิดนี้มิได้นำปัจจัยสำคัญของการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์มาวิเคราะห์ประกอบด้วย นอกจากนี้ ก็มิได้มีการแยกแยะจัดลำดับความสำคัญของบุคลิกลักษณะแต่ละชนิดว่าจะต้องมีหรือไม่อย่างไรและควรมีมากน้อยเพียงไร

(2) ทฤษฎีทางพฤติกรรม (Behavioral Theories)

มุ่งศึกษาพฤติกรรมที่โดดเด่นของผู้นำ ที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ (Hughes, L., Ginnett. C., & Curphy. J., 2009) เช่น ผู้นำที่เน้นความสำคัญของคนหรือเน้นที่ผลงาน ฯลฯ ซึ่งแนวคิดนี้แตกต่างจากแนวคิดของกลุ่มแรกในประเด็นสำคัญ คือพฤติกรรมของผู้นำทีดีที่ได้จากการศึกษาเหล่านี้จะช่วยให้เรานำไปฝึกฝนสร้างผู้นำที่มีศักยภาพได้แต่หากเป็นบุคลิกลักษณะทางกายภาพแล้ว เราไม่อาจเปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นได้

(3) แนวคิดตามสถานการณ์ (Contingency Situational Theories)

มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์และพฤติกรรมของผู้นำ (Hughes, L., Ginnett. C., & Curphy. J., 2009) คือ รูปแบบของผู้นำจะ เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ผู้นำคนหนึ่งอาจมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านตัวบุคคล เวลาและสภาพแวดล้อม

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ทางสังคมศาสตร์ (Applied Research) ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mix-Method) มุ่งศึกษาปัญหาการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำผู้ใหญ่บ้านและกำนัน และการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน การวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนคือ

1) การศึกษาปัญหาการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใหญ่บ้านและกำนันในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 101 คน

ตัวแปรในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนก ตาม อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ 2)ตัวแปรตาม คือ ปัญหาการทำหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน และ ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัญหาในการทำหน้าที่และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที ตอนที่ 2 สอบถามปัญหาการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ตอนที่ 3 สอบถามความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน และ ตอนที่ 4 ปัญหาการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านกำนัน และหัวข้อเรื่องที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพด้วยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การศึกษาปัญหาการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน และการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้ให้ข้อมูลคือ ตัวแทนผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 4 คน ตัวแทนกำนัน จำนวน 3 คน ปลัดอำเภอฝ่ายปกครอง จำนวน 1 คน รวม จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการเก็บข้อมูลการวิจัยด้วยการสนทนากลุ่มในประเด็นที่เกี่ยวกับ ปัญหาการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำผู้ใหญ่บ้านและกำนัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างด้วยการจัดสนทนากลุ่ม ในวันที่ 20 มกราคม 2559 เวลา 14.00-16.00 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาสรุปและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

3) การอบรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนันและการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยจัดอบรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน และประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำผู้ใหญ่บ้านและกำนัน

กลุ่มผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ตำบลเขาดิน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 32 คน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเลือกจากผู้ใหญ่บ้านและกำนันที่มีความสนใจและสมัครใจการเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ หัวข้อการอบรมประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ภาวะผู้นำสำหรับผู้ใหญ่บ้านและกำนัน การจัดการความขัดแย้ง การสร้างการมีส่วนร่วม การสื่อสารและการประสานงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบทดสอบความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรม และแบบประเมินการจัดอบรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ส่วนแรก

สอบถามข้อมูลส่วนตัวผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ที่เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้ใหญ่บ้านและกำนัน เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ความพอใจ และการนำไปใช้ประโยชน์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบประเมินการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวแทนผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ในระหว่าง วันที่ 8 – 9 มีนาคม 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบประเมินมาบันทึกและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการศึกษา

1) ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ประสบปัญหาในการทำหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านและกำนันส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนันที่เป็นอยู่ การไม่ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากคนในหมู่บ้านหรือตำบล และการแบ่งเวลาในการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านหรือกำนันประสบปัญหาในระดับมาก

2) ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน มีความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำ ระดับต้องการในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายข้อ

3) ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ระบุปัญหาสำคัญในการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน จำนวน 5 ปัญหาดังนี้ 1)การบริหารเวลาการทำหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านและกำนันกับการประกอบอาชีพ (ร้อยละ27.94) 2) การมีส่วนร่วมของชาวบ้านยังไม่เข้มแข็ง (ร้อยละ 19.12) 3) ขาดการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 19.11) 4) ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง (ร้อยละ 17.65) 5) มีความขัดแย้งของประชาชนบางกลุ่มในหมู่บ้านและตำบล (ร้อยละ 16.18)

4) กลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ได้เลือก หัวข้อเรื่องภาวะผู้นำที่ผู้ใหญ่บ้านและกำนันที่ต้องการได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ สูงสุด 6 อันดับแรก คือด้าน อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน คิดเป็นร้อยละ 14.06 เทคนิคการแก้ปัญหา ความขัดแย้งและการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 13.88 การสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 13.18 กลยุทธ์การประสานงาน การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 12.30 กลยุทธ์การบริหารเวลาและการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 11.42 และการจัดการการประชุมที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 10.54

5) ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการอบรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนเข้าอบรม โดยหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย 17.00 ก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย 12.10 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ปรากฏว่า คะแนนหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ผู้ใหญ่บ้านและกำนันมีความคิดเห็นต่อการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิชาการและด้านกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการศึกษา

1) จากการศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนันข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่าผู้ใหญ่บ้านและกำนันยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้เป็นเพราะกระทรวงมหาดไทยไม่สามารถอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ให้กับผู้ใหญ่บ้านและกำนันได้อย่างทั่วถึงและครบถ้วน โดยเฉพาะผู้ใหญ่บ้านและกำนันที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่ในระยะแรกๆ อีกทั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนันยังได้รับหน้าที่จากกฎหมายหลายฉบับทำให้เป็นการยากที่จะเรียนรู้ได้ครบถ้วน

2) จากการศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน พบว่าผู้ใหญ่บ้านและกำนันมีปัญหาในการแบ่งเวลาในการทำหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านและกำนันกับการประกอบอาชีพปกติของตนเอง เนื่องจากงานในความรับผิดชอบของผู้ใหญ่บ้านและกำนันไม่สามารถระบุงานหรือเวลาทำงานได้ชัดเจน อาจมีได้ทั้งกลางวันกลางคืน ในขณะเดียวกันผู้ใหญ่บ้านและกำนันก็ยังต้องประกอบอาชีพการงานของตนเองอีกด้วยเช่นกัน จึงเป็นผลทำให้การแบ่งเวลาได้ไม่ดีมากนัก ดังนั้นผู้ใหญ่บ้านและกำนันต้องเรียนรู้ในการบริหารเวลาในการปฏิบัติหน้าที่งานหลวงก็ได้และงานราษฎร์ก็ดี

3) จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำผู้ใหญ่บ้านและกำนัน พบว่าผู้ใหญ่บ้านและกำนันต้องการพัฒนาอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน เพราะผู้ใหญ่บ้านและกำนันส่วนมากยังไม่เคยเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน

4) จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำผู้ใหญ่บ้านและกำนัน พบว่าผู้ใหญ่บ้านและกำนันต้องการพัฒนาเทคนิคและวิธีการการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ทักษะการทำงานเป็นทีม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การบริหารเวลา เทคนิคการประสานงาน กลยุทธ์การบริหารงานของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ในระดับมาก เป็นเพราะภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ดังกล่าว มีความสำคัญและจำเป็นที่ช่วยให้การทำหน้าที่ผู้นำที่จะต้องใช้ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่มีอยู่ในหมู่บ้าน ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้าน จำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์และประสานงานอย่างสูงเพราะต้องประสานความร่วมมือกับประชาชนในหมู่บ้าน ส่วนการบริหารเวลาและกลยุทธ์ในการบริหารก็เป็นเรื่องสำคัญที่ภาวะผู้นำผู้ใหญ่บ้านและกำนันต้องจัดการให้ได้ดีการทำหน้าที่จึงจะประสบความสำเร็จ

5) จากการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน พบว่าผู้ใหญ่บ้านและกำนันมีความเห็นในระดับมากทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำและกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ใหญ่บ้านและกำนันที่เข้ารับการพัฒนาทั้งหมดยังไม่เคยเข้ารับการอบรมพัฒนาหลักสูตรใดๆ มาก่อน ถ้าจะมีก็จะเป็นการประชุมประจำเดือนที่ทางอำเภอเป็นผู้จัดการประชุมชี้แจงข่าวสารของทางราชการเป็นส่วนใหญ่

ข้อเสนอแนะ

1) กระทรวงมหาดไทย ควรให้ความสำคัญกับปัญหาในการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนันโดยทำการศึกษาปัญหาเชิงลึกและสนับสนุนการแก้ปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนันเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ และควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ใหญ่บ้านและกำนันให้ครบทุกหมู่บ้านและตำบลโดยอาจกระจายการจัดอบรมลงไปยังระดับภาคและระดับจังหวัดเพื่อทำให้สามารถจัดอบรมได้ครบถ้วนได้เร็วมากยิ่งขึ้นมากกว่าที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันซึ่งยังอบรมได้ปริมาณค่อนข้างน้อย

2) นายอำเภอหรือปลัดอำเภอที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ควรศึกษาปัญหาการทำหน้าที่ของผู้ใหญ่และกำนันในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบให้เข้าใจ เข้าถึง และช่วยสนับสนุนในการแก้ไขเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ใหญ่บ้านและกำนันเพิ่มมากขึ้น

3) ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ควรใฝ่เรียนใฝ่รู้ และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำให้กับตนเองเพื่อประโยชน์ต่อการเป็นผู้นำหมู่บ้าน/ตำบล และผู้นำสังคมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

พรเทพ พุกกะพันธ์. (2544). ***ภาวะผู้นำและการจูงใจ***. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2554). ***คุณสมบัติผู้นำ***.(ออนไลน์).Available: http://www.nrru.ac.th/article/leadership/page1.1.html

ยงยุทธ เกษตรสาคร. (2542). ***ภาวะผู้นำและการจูงใจ***. กรุงเทพฯ : เอสเคบุคส์เนท.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ***ภาวะผู้นำ***. กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.

วิทยากร เชียงกูล. (2550). ***การพัฒนาภาวะผู้นำ***. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์

Hughes, L., Ginnett. C., & Curphy. (2009). ***Leadership : Enhancing The Lessons of Experience***. Singapore : McGraw-Hill Co.