

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*

The Transformational Leadership Development Model of the Village Headman in the Lower Northeastern Region

¹พิชญุตม์ อินทเสน, จุฑามาส ชมผา และมาลี ไชยเสนา

¹Pichayut Inthasen, Chutamas Chompa and Mali Chaisena

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Faculty of Humanities and Social Sciences, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author. Email: Pichayut.iG57@ubru.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และ (3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 378 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบสนทนากลุ่มและแบบประเมินทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอยู่ในระดับปานกลาง 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านฯ ประกอบด้วย 2.1 พัฒนาความเป็นผู้นำ โดยการพัฒนาวุฒิภาวะความเป็นผู้นำ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความดูแลเอาใจใส่ราษฎร และการมีคุณธรรมจริยธรรม 2.2 พัฒนาการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนางานด้านการปกครอง งานรักษาความสงบเรียบร้อย เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความอาญา งานด้านทะเบียน การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย งานบริการให้ความช่วยเหลือ การป้องกันโรคติดต่อ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 2.3 พัฒนาศักยภาพในตนเอง โดยการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ความมีวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการ ความคิดสร้างสรรค์ และการคิดนอกกรอบ 2.4 สร้างความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน โดยการสร้างความร่วมมือกับราษฎร การกระตุ้นให้ราษฎรมีความเสียสละ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การกระตุ้นความสามารถของทีมงาน และการพัฒนาทีมงาน 3. ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; กำนันผู้ใหญ่บ้าน

* Received February 26, 2020; June 19, 2020; Accepted August 5, 2020



Abstract

The research article aimed to (1) investigated the transformational leadership of the village headman. (2) developed the model and (3) evaluated the model. The sample of the study were 378 village headmen in the Lower Northeastern acquired by Taro Yamane's formula. The research instruments were questionnaires, focus groups and model evaluation. Collected data were analyzed by using mean, standard deviation, and content analysis. The research findings were as follows;

1. The transformational leadership of the village headman was found to be at a moderate level. 2. The development model consisted of: 2.1 leadership developed by development of leadership maturity, commitment to work, caring for the people and ethics; 2.2 operational developed by development of dominance, peace, criminal-related matters, registration, perform duties as assigned, support services, communicable disease prevention and conservation of natural resources; 2.3 self-potential developed by development of operational capability, vision, management, creative and thinking outside the box; 2.4 cooperation by development of creating cooperation with the people, stimulate the people to make sacrifices, creating a shared vision, stimulate the ability of the team and team development. 3. The model assessed by experts resulted in a highest level of suitability and a higher level of possibility.

Keywords: Development Model; Transformational Leadership; Village Headman

บทนำ

ในอดีตลักษณะสังคมของไทยจะอาศัยอยู่กันเป็นกลุ่ม ในแต่ละกลุ่มจะมีหัวหน้าทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองควบคุมดูแลชีวิตความเป็นอยู่อย่างใกล้ชิด แม้ในสภาพปัจจุบันที่สังคมเจริญขึ้นก็จำเป็นต้องมีผู้นำที่คอยช่วยประสานกับภาครัฐเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในชุมชน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วกำนันผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้นำชุมชนนั้นมีมาตั้งแต่สมัยโบราณเพียงแต่การเรียกชื่อแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการปกครองของไทยในแต่ละยุคสมัย ในยุคสุโขทัยที่การปกครองจะแบ่งออกเป็นหัวเมืองชั้นเอก ชั้นโท ชั้นตรี และชั้นจัตวา ในแต่ละเมืองจะแบ่งออกเป็นแขวง ในแต่ละแขวงจะแบ่งออกเป็นแคว้น และแต่ละแคว้นจะแบ่งออกเป็นบ้านซึ่งจะมีนายบ้านเป็นหัวหน้าดูแล ต่อมาในยุคกรุงศรีอยุธยาสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถได้แบ่งการปกครองออกเป็นหัวเมืองชั้นนอกและหัวเมืองชั้นใน ซึ่งเมืองแต่ละเมืองจะแบ่งออกเป็นแขวง และในระดับแขวงแบ่งเป็นตำบล และในแต่ละตำบลจะแบ่งออกเป็นบ้านผู้ปกครองก็จะเป็นผู้ใหญ่บ้านดูแล เรียกว่า “พิน” ซึ่งจะมาจาก การแต่งตั้งของเจ้าเมือง ต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้แบ่งการปกครองออกเป็น ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่วนกลางได้ตั้งเป็นกระทรวงที่มีเสนาบดีรับผิดชอบแยกตามลักษณะความชำนาญเฉพาะอย่าง และในส่วนภูมิภาคได้แบ่งเขตการปกครองเป็นมณฑล และมีจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ลดหลั่นกันไป ต่อมาได้ยุบการปกครองระดับมณฑลโดยเปลี่ยนเป็นจังหวัด และการปกครองที่ต่ำกว่าอำเภอก็จะแบ่งเป็นตำบลและ



หมู่บ้าน และใช้วิธีการสรรหากำนันผู้ใหญ่บ้านจากการเลือกโดยราษฎรในตำบลหรือหมู่บ้านนั้น (Secretariat of the House of Representatives, 2016)

โดยกำนันและผู้ใหญ่บ้านจะมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ กำนันจะมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบล รับเรื่องราวร้องทุกข์ ประกาศข้อมูลข่าวสารทางราชการ ตรวจและเก็บภาษีอากรในตำบล แจกจ่ายการกระทำความผิดต่อกรรมการอำเภอ จับกุมผู้กระทำความผิดนำส่งต่อกรรมการอำเภอ จัดการให้เป็นไปตามหมายสั่ง หมายค้นหรือหมายยึด นำเหตุการณ์ทุกข์ร้อนหรือเหตุผิดปกติในตำบลรายงานต่อกรรมการอำเภอ จัดทำบัญชีสำมะโนครัวและทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้น และคอยแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องกับบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กล่าวโดยเฉพาะแล้วกำนันก็ยังมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านด้วย สำหรับผู้ใหญ่บ้านนั้นจะมีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกเป็นธรรมดา ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัย สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการรับบริการกับภาครัฐ รับฟังปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของราษฎรในหมู่บ้านแจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการแก้ไข สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายอบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ แจ้งให้ราษฎรในการให้ความช่วยเหลือของกิจการสาธารณประโยชน์ รวมทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติในหมู่บ้านให้กำนันทราบพร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอ และปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอ มอบหมาย (Secretariat of the House of Representatives, 2016)

กำนันผู้ใหญ่บ้านจึงถือเป็นกลไกของรัฐในระดับที่ย่อยที่สุดและสำคัญที่สุด เพราะนอกจากการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของภาครัฐแล้วก็มีหน้าที่เป็นตัวแทนของราษฎรในเวลาเดียวกัน กำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับวิถีการดำเนินชีวิตใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด อย่างไรก็ตามวิธีการปฏิบัติกับคนหมู่มากย่อมมีความแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งความเจริญและความสงบสุขในแต่ละตำบลหรือหมู่บ้านก็ขึ้นกับว่าผู้นำในท้องถิ่นนั้นมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด ดังนั้นคุณลักษณะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนนั้นๆ กำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำสูงย่อมได้รับความเชื่อถือ ยอมรับไว้วางใจและได้รับความร่วมมืออันดีจากภาครัฐและราษฎรในการพัฒนาตำบลหมู่บ้าน และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จทั้งในฐานะการเป็นตัวแทนของภาครัฐ เป็นตัวแทนของราษฎรและเป็นผู้นำชุมชน (Department of Provincial Administration, 2008) ยิ่งท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันที่ทำให้เกิดการแข่งขันที่รวดเร็วและนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อราษฎรอย่างมากที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติจากการเรียนรู้และปรับบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้เกิด



ความเหมาะสม รวมถึงเรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านจะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีความสามารถนับเป็นบุคคลที่สำคัญ เนื่องจากมีบทบาทและหน้าที่ในการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง การแก้ไขปัญหาและชักจูงราษฎรให้ปฏิบัติตามเพื่อให้ตำบลและหมู่บ้านก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (Thanthi, 2012) ดังนั้นความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความเป็นผู้นำนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม (Burns, 1987) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหนึ่งๆ ขึ้นและอยู่ในฐานะที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ (Rakthai, 2003) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถเห็นได้จากผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนการที่ตนใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์การพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสัจการแห่งตนและความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งของตนเองของผู้อื่น รวมทั้งขององค์การและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio, 1994) นอกจากนี้ผู้นำยุคใหม่ยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากกว่าในอดีตดังนั้นผู้นำยุคใหม่นอกจากต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ แล้วก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวทั้งระบบนั้นคือการปรับโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดศักยภาพเชิงองค์การ ขณะเดียวกันควรมีการฟื้นฟูและพัฒนาความสามารถของสมาชิกในองค์การเพื่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร (Certo, 2006) ผู้นำยุคใหม่ต้องมีการกระจายอำนาจสู่องค์กรของตนเองมีการกระจายความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่นด้วย (Spillane, 2006) กุญแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของผู้นำคือการมีภาวะผู้นำมีความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ (Chareonwongsak, 2007) โดยเฉพาะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน

แต่ในสภาพปัจจุบันกลับพบว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านยังมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงพอ จากการที่มีกำนันผู้ใหญ่บ้านจำนวนมากยังขาดความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ขาดความกล้าหาญในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บางคนไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

ที่ดีให้ราษฎรเคารพนับถือ ขาดความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่บีบคั้น ขาดความรู้ความสามารถทั้งในด้านการปกครอง การบริหารจัดการ การประสานงานกับภาครัฐ และการชักจูงราษฎรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ขาดความเที่ยงตรงเป็นกลาง เลือกว่ารักมากกว่าซึ่งกับบุคคลที่ไม่สนับสนุนตน ขาดความมีวิสัยทัศน์ ขาดความสามารถในการนำวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การริเริ่มโครงการใหม่ๆ ในชุมชน ขาดการมีความคิดนอกกรอบและการคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขาดคุณธรรมจริยธรรม ทำตัวเป็นผู้มีอิทธิพล ดื้ออายนามข ไม่รู้จักจริงในระเบียบขั้นตอนต่างๆ ในการให้บริการตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ ที่มงานขาดความสามารถ ทำให้ราษฎรขาดความเคารพศรัทธา และไม่สามารถจูงใจราษฎรในการสร้างความร่วมมือกันพัฒนาชุมชน (Kongpian, 2018)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวและจากการสำรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ายังไม่ปรากฏงานที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และยังไม่ปรากฏว่ามีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อราษฎรและชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง รวมทั้งภูมิภาคอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ซึ่งจะทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ที่จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของชุมชน ความร่วมมือของราษฎร และการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีระเบียบวิธีวิจัย 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประชากรคือกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดยโสธร จำนวน 6,754 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่ม

ตัวอย่างตอบ จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปรผล โดยนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นระยะของการพัฒนารูปแบบด้วยการสนทนากลุ่ม กลุ่มเป้าหมายได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 12 คน ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ปลัดจังหวัด ปลัดอำเภอ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน เครื่องมือที่ใช้คือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดสนทนากลุ่มโดยเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และผู้วิจัยบันทึกข้อมูลด้วยอุปกรณ์บันทึกภาพ อุปกรณ์บันทึกเสียง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสังเคราะห์ผลที่ได้ตามกรอบของเนื้อหา

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มเป้าหมายได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำเอกสารรูปแบบและการประเมินไปมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปรผลโดยนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ สำหรับด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.40$) จากนั้นนำผลการวิจัยที่ได้ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบฯ ในระยะที่ 2

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ การดำเนินการ และเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบคือ การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมีศักยภาพในตนเอง และด้านการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในด้านความเป็นผู้นำ การปฏิบัติงาน ความมีศรัทธาภาพในตนเอง และการสร้างความร่วมมือ 3) การดำเนินการ ประกอบด้วย 3.1) ด้านความเป็นผู้นำ มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาวุฒิภาวะความเป็นผู้นำ การพัฒนาความอดทน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความดูแลเอาใจใส่ราษฎร การพัฒนาความมีมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับราษฎร การมีคุณลักษณะที่น่าเลื่อมใสศรัทธา และการประพฤติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม

3.2) ด้านการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนางานด้านการปกครอง การพัฒนางานรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความอาญา การพัฒนางานด้านทะเบียน การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาสิ่งสาธารณะประโยชน์ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพราษฎร การพัฒนางานบริการให้ความช่วยเหลือราษฎร การป้องกันโรคติดต่อในชุมชน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3.3) ด้านความมีศรัทธาภาพในตนเอง มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะในการสื่อสาร และการคิดนอกกรอบและบูรณาการความคิด 3.4) ด้านการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือกับราษฎรในการพัฒนาชุมชน การกระตุ้นให้ราษฎรมีความเสียสละในการพัฒนาชุมชน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับราษฎรในการพัฒนาชุมชน การกระตุ้นความสามารถของทีมงาน และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ กำนันผู้ใหญ่บ้านต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรมการปกครองต้องให้การสนับสนุนอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมและประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการให้ความสนับสนุน และกระทรวงมหาดไทยต้องส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จากนั้นนำองค์ประกอบร่างรูปแบบฯ ที่ได้ไปทำเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 3

3. วัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบแล้วพบว่าหลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) สำหรับวัตถุประสงค์ของรูปแบบพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) สำหรับการดำเนินการของรูปแบบพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเงื่อนไขความสำเร็จพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)



อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโดยส่วนใหญ่แล้วการได้มาซึ่งตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างจะมาจากการที่บุคคลผู้นั้นเป็นที่ยอมรับของราษฎรในหมู่บ้าน ซึ่งอาจมาจากการเป็นผู้ที่มีความกว้างขวาง เป็นที่รู้จักในวงกว้าง เป็นผู้ที่ราษฎรให้ความเชื่อมั่นว่าจะสามารถเป็นที่พึ่งพาได้ หรืออาจมาจากการสืบทอดทางสายเลือด ดังนั้นจึงอาจจะเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สมบูรณ์รอบด้านตามตัวชี้วัด ผลที่ออกมาโดยรวมจึงอยู่เพียงแคในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ Pewngam (2011) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับปานกลาง

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยการดำเนินการต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำ มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาวุฒิภาวะความเป็นผู้นำ การพัฒนาความอดทนและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความดูแลเอาใจใส่ราษฎร การพัฒนาความมีมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับราษฎร การมีคุณลักษณะที่น่าเลื่อมใสศรัทธา และการประพฤติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากการพัฒนาความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านถือเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้ราษฎรมีความเคารพ ศรัทธา และเลื่อมใส เพื่อที่จะให้การปกครองเป็นไปอย่างเรียบร้อย และสามารถทำให้ราษฎรต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งในการที่จะพัฒนาความเป็นผู้นำนั้นจะต้องมีความครอบคลุมทั้งการพัฒนาวุฒิภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ราษฎรเกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากควมมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ การพัฒนาความอดทนและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในฐานะที่เป็นผู้นำชุมชนเป็นไปอย่างก้าวหน้าและสามารถสร้างประโยชน์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับชุมชนและราษฎรได้อย่างมากมาย การพัฒนาความดูแลเอาใจใส่ราษฎร จะทำให้ราษฎรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการใช้ชีวิตในชุมชนและเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำของตนเอง การพัฒนาความมีมนุษยสัมพันธ์ จะทำให้ราษฎรรู้สึกถึงมิตรภาพและความเป็นกันเองของผู้นำที่จะนำไปสู่การให้ความร่วมมือสำหรับการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับราษฎร จะทำให้ราษฎรเกิดความมั่นใจในการแสดงออกถึงความคิดเห็นต่างๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า การมีคุณลักษณะที่น่าเลื่อมใสศรัทธา จะทำให้ราษฎรให้ความเคารพเชื่อฟังและประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบและนำไปสู่ความสงบสุขของชุมชน และการประพฤติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จะทำให้ราษฎรได้เห็นแบบอย่างที่ดีและนำไปปฏิบัติตามและนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างผาสุกของชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของ

Sirimo (2016) ที่พบว่า การเป็นผู้มีความมุ่งมั่น อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถทำให้ประชาชนเกิดการยอมรับ เชื่อมมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจ มีความอดทน อดกลั้น สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง มีศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมความดีงามรู้ผิดชอบชั่วดี เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามความคาดหวังของประชาชนอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และการศึกษาของ Tangkaew (2017) ที่พบว่า การเป็นผู้นำที่มีวาจาดีสุภาพ มีความประพฤติดีและวางตนอย่างเหมาะสม เป็นผู้ประสานเพื่อให้เกิดความสามัคคีในชุมชน ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปกครองลูกบ้าน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานอย่างมีสติไม่ฟุ้งซ่านไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขและยาเสพติด เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอเมืองชลบุรี

2.2 ด้านการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนางานด้านการปกครอง การพัฒนางานรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความอาญา การพัฒนางานด้านทะเบียน การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาสิ่งสาธารณะประโยชน์ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพราษฎร การพัฒนางานบริการให้ความช่วยเหลือราษฎร การป้องกันโรคติดต่อในชุมชน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการดำเนินงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่จะส่งผลต่อความมีคุณภาพของการบริการที่จะสร้างความประทับใจต่อราษฎรให้มีความรู้สึกทั้งในแง่ของความสะดวกและความปลอดภัย ดังนั้นการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้าน การปฏิบัติงานจึงมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนางานด้านการปกครอง ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในด้านการปกครองลูกบ้านเป็นไปอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ การพัฒนางานรักษาความสงบเรียบร้อย จะทำให้ชุมชนและราษฎรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีความรู้สึกปลอดภัยในการใช้ชีวิตในชุมชน การพัฒนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความอาญา จะเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายภายในชุมชน รวมทั้งเป็นแหล่งข้อมูลที่ดีในการสืบสวนผู้กระทำผิดเพราะมีความใกล้ชิดกับราษฎรในชุมชนมากกว่า การพัฒนางานด้านทะเบียน จะทำให้ราษฎรในชุมชนได้รับความสะดวกจากเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเอกสารของทางราชการที่อยู่ภายใต้การดูแลของกำนันผู้ใหญ่บ้าน การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายของกรมการปกครอง การพัฒนาสิ่งสาธารณะประโยชน์ จะทำให้สิ่งต่างๆ ที่เป็นสาธารณประโยชน์ของส่วนรวมของชุมชนได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ดีขึ้น การพัฒนางานบริการให้ความช่วยเหลือราษฎร จะทำให้ราษฎรได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นและมีความประทับใจจากการได้รับความดูแลเอาใจใส่จากผู้นำ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพราษฎร จะทำให้ราษฎรในชุมชนมีความเป็นอยู่และฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น การป้องกันโรคติดต่อในชุมชน เพื่อความมีสุขอนามัยที่ดีและการลดความเสี่ยงจากโรคติดต่อของคนในชุมชน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะทำให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นสมบัติของชุมชนได้รับการดูแลรักษาไม่เสื่อมสภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Sarutatheeradech (2016) ที่พบว่า การประชุมชี้แจงข้อราชการให้ชาวบ้านทราบอย่างสม่ำเสมอ การบำรุงรักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน/ชุมชน การสอดส่องดูแลไม่ให้ราษฎรในพื้นที่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การสอดส่องดูแลความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน/ชุมชน การแจ้งเตือนภัย



หรือให้ความช่วยเหลือราษฎรยามเกิดภัยพิบัติ การมีส่วนร่วมในการจับกุมปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายในชุมชน/หมู่บ้าน การทำหน้าที่นายทะเบียนให้แก่ราษฎรในการแจ้งเกิด แจ้งตายและย้ายที่อยู่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพ การให้ความรู้แก่ราษฎรในด้านการพัฒนาอาชีพ การป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าในเขตพื้นที่ และการรณรงค์ให้แก่ราษฎรในชุมชนไม่เผาขยะหรือเผาป่าเพื่อป้องกันปัญหามลพิษทางอากาศ เป็นส่วนหนึ่งของบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว และการศึกษาของ Sakdapipob (2017) ที่พบว่าการมีความพร้อมในการให้บริการ มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในฐานะตัวแทนรัฐ ในฐานะตัวแทนประชาชนและในฐานะผู้นำชุมชน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสูง การรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การประนีประนอมข้อพิพาทในชุมชนได้ การจัดทำบัญชีสามะโนคร้ว การป้องกันโรคติดต่อที่เกิดขึ้นได้ การช่วยเหลือตรวจสอบและนำเก็บภาษี และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่

2.3 ด้านความมีศักยภาพในตนเอง มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะในการสื่อสาร และการคิดนอกกรอบและบูรณาการความคิด เนื่องจากความมีศักยภาพของกำนันผู้ใหญ่บ้านจะทำให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ชุมชนที่ปกครองอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาอันจะส่งผลประโยชน์ต่อราษฎรในปกครอง และจะส่งผลเชิงบวกในด้านภาพลักษณ์ต่อเขตพื้นที่และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งการพัฒนาความมีศักยภาพนั้น มีองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน จะทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และสร้างการยอมรับของราษฎรในฐานะที่เป็นผู้นำของตนเอง การพัฒนาความมีวิสัยทัศน์ จะทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถกำหนดแผนในการพัฒนาชุมชนได้อย่างชัดเจน การพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ จะทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดภายในชุมชนไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้การพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างก้าวกระโดดมีความเจริญก้าวหน้ากว่าชุมชนอื่นที่อยู่ในระดับเดียวกันและจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ชุมชน การพัฒนาทักษะในการสื่อสาร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานและการสื่อสารกับราษฎร และการคิดนอกกรอบและบูรณาการความคิด จะทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ค้นหาระบบ ขยายความคิดหรือหาแนวทางใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม สอดคล้องกับการศึกษาของ Pewngam (2011) ที่พบว่าการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง การมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี การสร้างภาพอนาคตที่น่าสนใจ การพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การลดขั้นตอนของกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคให้การทำงานล่าช้า ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและคิดเชิงบวก เป็นตัวอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำ ปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ใช้การสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ และการศึกษา

ของ Sakdapipob (2017) ที่พบว่าความสามารถในการจัดการด้านคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความคิดริเริ่มงานใหม่ๆ มีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป มีความสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี เป็นคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

2.4 ด้านการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือกับราษฎรในการพัฒนาชุมชน การกระตุ้นให้ราษฎรมีความเสียสละในการพัฒนาชุมชน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับราษฎรในการพัฒนาชุมชน การกระตุ้นความสามารถของทีมงาน และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากในฐานะของความเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้านนั้นหนึ่งในหน้าที่สำคัญก็คือการพัฒนาชุมชนที่ตนเองอยู่ให้มีความสุขและมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งลำพังเพียงตนเองและทีมงานหรือแม้แต่การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้นย่อมไม่สามารถทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืนได้ จึงต้องอาศัยความร่วมมือราษฎร และการสร้างร่วมมือนั้นก็ประกอบด้วยการสร้างร่วมมือกับราษฎรในการพัฒนาชุมชน จะทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน การกระตุ้นให้ราษฎรมีความเสียสละในการพัฒนาชุมชน จะทำให้ได้มวลชนที่มีความยินยอมพร้อมใจเสียสละตนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับราษฎรในการพัฒนาชุมชน จะทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างจุดร่วมในด้านทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนเดียวกันกับราษฎร การกระตุ้นความสามารถของทีมงานและการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง จะทำให้การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของชุมชนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นไปอย่างก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะเป็นรายบุคคลของทีมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Sirimo (2016) ที่พบว่าการเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในหมู่สมาชิกของกลุ่มหรือ การส่งเสริมและพัฒนาประชาชนให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาชุมชน การให้กำลังใจผู้ร่วมงาน การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นและเกิดแรงจูงใจภายใน การกระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา การพัฒนาทักษะของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตามความคาดหวังของประชาชนอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และการศึกษาของ Intapat (2016) ที่พบว่าการสร้างแรงจูงใจภายในหน่วยงานให้มีชีวิตชีวา การมองอนาคตในแง่บวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในหน่วยงาน การสร้างแรงบันดาลใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอแนวทางการแก้ปัญหา การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาศักยภาพได้เป็นอย่างดี และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง

3. วัตถุประสงค์ที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก เนื่องจากรูปแบบที่ได้มาจากการสังเคราะห์ร่วมกันระหว่างผลการศึกษาในเชิงพื้นที่กับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความ



สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการดำเนินการที่ร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รูปแบบที่ได้จึงมีความครอบคลุมในทุกการปฏิบัติตามหลักการ ดังนั้นผู้ทรงคุณวุฒิจึงได้ประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด แต่สำหรับในความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติจริงนั้นอาจมีเงื่อนไขและข้อจำกัดบางประการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ผู้ทรงคุณวุฒิจึงได้ประเมินว่าความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงแค่ในระดับมาก

สรุป

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ดังภาพ





ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะตามผลการวิจัยในแต่ละวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอยู่ในระดับปานกลาง โดยในด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือกรมการปกครองจึงควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมีการดำเนินการที่ครอบคลุมทั้งในด้านด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมีศักยภาพในตนเอง และด้านการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือกรมการปกครองและกระทรวงมหาดไทยจึงควรมีการนำรูปแบบนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและแผนดำเนินการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ดังนั้นกำนันผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อื่นๆ ควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างไปประยุกต์ใช้ โดยปรับบางส่วนให้เข้ากับบริบทของตน

References

- Bass, M. and Avolio, J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand oaks: Sage.
- Burns, J. (1987). *Leadership*. New York: Harper.
- Certo, S. C. & Certo, S. T. (2006). *Modern Management*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Chareonwongsak, K. (2007). *Super leadership*. Bangkok: Success Media.
- Department of Provincial Administration, (2008). *Local Governing Act B.E. 2457*. Bangkok: Department of Provincial Administration.
- Intapat, P. (2016). *The Local Personnel Perspective Regarding to the Transformational Leadership of the Local Administrators and Councilors in Yan Ta Khao District, Trang Province*. (Master's Thesis). Graduate School: Kasetsart University. Bangkok.
- Kongpian, T. (2018). Warin Chamrap Sheriff Ubon Ratchathani Province. *Interview*. March, 20.



- Pewngam, P. (2011). *Transformational Leadership of Sub district Headmen and Village Headmen in Sirattana District in Sisaket Province*. (Master's Thesis). Graduate School: Ubon Ratchathani University. Ubon Ratchathani.
- Rakthai, Y. (2003). *Leadership Development*. Bangkok: Expert Net.
- Sakdapipob, S. (2017). *Leadership of Village and Subdistrict Headmen in San Sai District, Chiang Mai Province*. (Master's Thesis). Graduate School: Chiang Mai University. Chiang Mai.
- Sarutatheeradech, P. (2016). *Public Opinions towards Roles and Responsibilities of Village Headman in Amphoe Ta Phraya, Sa Kaeo Province*. (Master's Thesis). Graduate School: Burapha University. Chonburi.
- Secretariat of the House of Representatives, (2016). *The past, present and future of the village headman*. Bangkok: Secretariat of the House of Representatives.
- Sirimo, K. (2016). *The Expected Leadership of Sub-district Headman and Village Headman by People in Pai District, Mae Hong Son Province*. (Master's Thesis). Graduate School: Chiang Rai Rajabhat University. Chiang Rai.
- Spillane, J.P. (2001). Investigating School Leadership Practice: A Distributed Perspective. *Educational Research*, 3(3), 23-28.
- Tangkaew, S. (2017). *The People's Opinions on Leadership of Sub-District and Village Headman in Mueang Chunburi District according to King Rama 9's Initiatives on the Characteristic of a Good Ruler*. (Master's Thesis). Graduate School: Burapha University. Chonburi.
- Thanthi, N. (2012). *Factors Influencing Leadership of School Administrators Under the Educational Service Area Office in Khon Kaen Province*. (Master's Thesis). Graduate School: Khon Kaen University. Khon Kaen.