

ความเป็นสถาบันและรูปแบบที่เหมาะสมในการดำรงอยู่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน
ในทัศนะของบุคลากรสำคัญของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี
An Appropriate Institutionalization and Model in the Existence of the
Sub-district Chief and Village Headman in Attitude of Key Personnel of
Ubon Ratchathani's Sub-district Municipality

สุเชาวน์ มีหนองหว้า¹ และ ผศ.ดร.จัทมาส ชมผา²

Suchao Meenongwah and Asst. Prof. Dr. Chuthamas Chompha

Received

Reviewed

Revised

Accepted

29/09/2018

11/10/2018

15/01/2019

01/04/2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีต่อความเป็นสถาบันและรูปแบบที่เหมาะสมในการดำรงอยู่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลและประธานสภาเทศบาลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 51 แห่ง จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ส่วนใหญ่เห็นว่ากำนันและผู้ใหญ่บ้านมีความจำเป็นในด้านการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์งานราชการต่างๆ ไปสู่ประชาชน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ จะมีบทบาทเป็นผู้ติดต่อประสานงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพกับหน่วยงานต่างๆ ให้กับราษฎรในพื้นที่ ด้านที่เกี่ยวกับความอาญา ส่วนใหญ่จะมีบทบาทสำคัญในการประนีประนอมข้อพิพาทต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านเป็นอย่างมาก ด้านที่เกี่ยวกับการทะเบียนต่างๆ ส่วนใหญ่จะมีบทบาทสำคัญในด้านการเป็นพยานตรวจสอบแนวเขตที่ดินของราษฎรและราชการ รูปแบบที่เหมาะสมของวิธีการได้มาของตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านให้มีวุฒิการศึกษา ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป รูปแบบที่เหมาะสมของวิธีการได้มาของตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ในด้านคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายมีสิทธิสมัคร เพื่อให้ประชาชนเลือกตั้งตำบลไม่ควรจำกัดเฉพาะคนที่เป็นผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น และเห็นด้วยกับการที่กรมการปกครองจะมีนโยบาย

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. :

Lecturer of Local Government Program, Ubon Ratchathani Rajabhat University,
Email: suchaome@yahoo.com.

² อาจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.:

Lecturer of Regional Development Strategy Program, Ubon Ratchathani Rajabhat University,
Email: chuthamars.chom@gmail.com.

ในการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาให้แก่ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน เช่น ทุนการศึกษาต่อในระดับสูง เหมือนกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ความคิดเห็นรูปแบบที่เหมาะสมของการดำรงตำแหน่งของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่ให้ผู้ใหญ่บ้านและกำนันควรมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี แต่ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน และควรมีการประเมินผลการทำงานจากประชาชนด้วยเช่นกัน และผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยกับการให้กำนัน มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งจนถึงเกษียณอายุ 60 ปี

ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่เท่าที่ควร ควรมีการกำหนดขอบเขตหรือมีกฎหมายระบุบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้ชัดเจน เพื่อที่จะไม่ให้เกิดบทบาทและภารกิจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านไปซ้ำซ้อนกับภารกิจของเทศบาล แต่ในขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามก็เห็นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังคงมีความจำเป็นและมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ประสานงานในพื้นที่ และใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

ส่วนบทบาทที่จำเป็นของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่เหมาะสมในอนาคต ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ควรมีการยกระดับและพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยการส่งเสริม อบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในด้านบทบาทหน้าที่ กำหนดขอบเขตของบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน สามารถประสานงานกับทุกหน่วยงานทุกองค์กรได้ และอยากให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 4-5 ปี และไม่ควรเกิน 2 วาระ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามยังเห็นว่า ในอนาคตกำนันและผู้ใหญ่บ้านควรจะยุบ เพราะภารกิจและบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันซ้ำซ้อนกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ : ความเป็นสถาบัน, การดำรงอยู่, กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน

Abstracts

The research aimed to study the attitude of the key personnel of Ubon Ratchathani's Sub-district Municipality concerning the institutionalization and suitability of the existence of the sub-district chief and village headman. The samples used in the present research were 101 Mayor, Municipal Clerk and Chairman of the Municipal Council of 51 Sub-district Municipality in Ubon Ratchathani province. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The research findings were as follows. Considering the opinions on the discharge of duties by the sub-district chief and village headman, government and law and order, official public relation, professional promotion coordinator, disputes compromising and to be the witness of the land surveying a majority of the subjects viewed that the sub-district chief and village headman were necessary. For the suitable model of acquisition of the positions, to the majority of the respondents, there should be a specification of qualifications of the candidates, for example, they should have at least

senior high school level. The respondents viewed that the position of the sub-district chief should not be restricted to only the village headman.

They also viewed that the village headman should not be in a position until they were 60 years. They agreed in that the village headman should be in the position for a four-year term, and not more than two consecutive terms. The evaluation from the public and educational promotion for the sub-district chief and village headman was required.

Considering the roles and duties of the sub-district chief and village headman as currently implemented, the respondents viewed that the sub-district chief and village headman had performed quite not well and they lacked understanding of their roles and duties. However, they were still essential to the communities.

Concerning the role necessary for them in the future, there should have the potential development : both roles and functions. Furthermore, the respondents held that in the future, the sub-district chief and village headman should be abolished because their missions and functions were overlapped with the local administrative organizations missions and functions.

Keywords: Institutionalization, Existence, The sub-district Chief, village headman

บทนำ

การกำเนิดขึ้นของสถาบันกำนันและผู้ใหญ่บ้านได้เกิดขึ้นตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 เพื่อให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีบทบาท ในการหนุนเสริมการปฏิบัติงานในการบริหารส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะการบริหารงานในเขตอำเภอและจังหวัด ซึ่งมีนายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา คอยกำกับดูแลตามลำดับชั้น ในพ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ฉบับดังกล่าว ได้มีการกำหนดข้อปฏิบัติหลายอย่างไว้ เช่น การแต่งตั้ง การออกจากตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล กรรมการหมู่บ้าน วิถีปฏิบัติเกี่ยวกับการประชุม และวินัยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และมีการแก้ไข พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 จนถึงปัจจุบัน จำนวน 12 ครั้ง ครั้งล่าสุด คือฉบับ พ.ศ. 2552 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 126 ตอนที่ 100 ก ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2552 การแก้ไขพระราชบัญญัติดังกล่าว ที่ผ่านมายังวนเวียนอยู่กับวาระของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จาก 5 ปี เป็น 6 ปี การสมควรดำรงอยู่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขต เทศบาลตำบล รวมทั้งวิธีเลือกกำนันผู้ใหญ่บ้านจนถึงปัจจุบัน ข้อสรุปก็คือ ยังให้มีตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตเทศบาลตำบล เพื่อให้เป็นผู้ประสานงานระหว่าง ราชการส่วนภูมิภาค กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามการแก้ไขฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2552) และกำนันผู้ใหญ่บ้าน สามารถดำรงตำแหน่งอยู่จนเกษียณอายุ 60 ปี ประชาชนในหมู่บ้านสามารถเลือกได้เฉพาะผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น ส่วนกำนันให้นายอำเภอเป็นผู้จัดการเลือก จากผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น โดยประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการเลือก ตามการ

แก้ไข ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2551) นอกจากนั้นยังมีการเพิ่มเงินเดือนของกำนัน จาก 5,000 บาท เป็น 10,000 บาท ผู้ใหญ่บ้านจาก 4,000 บาท เป็น 8,000 บาท แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จาก 2,500 บาท เป็น 5,000 บาท ซึ่งเป็นการเพิ่มเงินเดือนเท่าตัวในปี พ.ศ. 2553

อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่มีรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน พ.ศ. 2540 ได้ทำให้เกิดกรอบแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นขบวนการของภาคประชาชนที่ก่อให้เกิดสำนึกความเป็นพลเมือง ในพื้นที่รวมทั้งแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดยใช้พลังประชาชนเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือสถาบันพื้นฐานทางสังคม โดยมีการขับเคลื่อนแนวคิด “จังหวัดจัดการตนเอง” ในหลายพื้นที่ที่ประกอบกับบริบททางสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป จึงมีการผลักดันในการแก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ โดยพรรคเพื่อไทยและพรรคประชาธิปัตย์ เมื่อกลางปี พ.ศ. 2555 โดยมีสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคือ กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านดำรงตำแหน่งวาระคราวละ 5 ปี มีการแก้ไขเหตุแห่งการพ้นจากตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านให้สอดคล้องกับการดำรงตำแหน่งเป็นวาระ แก้ไขกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งและวาระการดำรงตำแหน่งของกำนันเป็นวาระคราวละ 5 ปี และกำหนดให้บุคคลจะเป็นผู้ใหญ่บ้านและกำนันในขณะเดียวกันมิได้ กระบวนการพิจารณาร่างกฎหมายดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่ 1 ไปแล้ว และเห็นชอบโดยเสียงข้างมาก 370 เสียง และขึ้นตอนยังอยู่ในชั้นกรรมาธิการ (กมธ.) วิสามัญ พิจารณาร่าง พ.ร.บ. ดังกล่าว ซึ่งยังไม่ได้บรรจุในวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ท่ามกลางข้อโต้แย้งและไม่เห็นด้วยจากสมาคมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำให้มีการชุมนุม เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2555 ที่บริเวณหน้ารับสภาของตัวแทนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จาก 25 จังหวัดภาคกลาง กว่า 500 คน นำโดย นายยงยศ แก้วเขียว นายสมาคมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแห่งประเทศไทย เพื่อเรียกร้องให้มีการถอนร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว และมีการชุมนุมใหญ่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจากทั่วประเทศนับหมื่นคน ที่ลานพระบรมรูปทรงม้า เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2555 เพื่อคัดค้านร่าง พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ ฉบับใหม่ ซึ่งรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และพรรคเพื่อไทยกังวลว่าจะบานปลายไปสู่ประเด็นการเมือง และขยายวงไปสู่กลุ่มที่ชุมนุมขับไล่รัฐบาล จึงได้ตัดสินใจถอนร่าง พ.ร.บ. ดังกล่าว ออกจากสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ทำความเข้าใจด้วยเหตุผล โดยให้ตั้งอนุกรรมาธิการคณะหนึ่งออกไปปรับปรุงความคิดเห็นทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเอาความเห็นมาทบทวนและหาทางออก เพื่อจะให้ร่าง พ.ร.บ. ฉบับนี้ออกมาใช้บังคับอย่างสมบูรณ์และเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2556 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีได้รับทราบความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.) ที่มี ดร.คณิต ณ นคร เป็นประธาน ในการวิเคราะห์กฎหมาย 221 ฉบับที่ตราขึ้นในสมัยสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ปี 2550 หลังเกิดเหตุการณ์รัฐประหาร 19 กันยายน 2549 ซึ่ง 1 ใน 221 ฉบับนั้นคือ พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ซึ่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.) เห็นควรให้พิจารณาทบทวนและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้วย

อย่างไรก็ตามในขณะที่กระทรวงมหาดไทย มีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำลังศึกษาและทำประชาพิจารณ์ในการเปลี่ยนฐานะขององค์กรบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศให้เป็นเทศบาลตำบลทั้งหมด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในนโยบายพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากให้แข็งแกร่ง แต่มีประสิทธิภาพเหมือนในหลายประเทศ ซึ่งจะสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการได้มาซึ่งบุคลากรของการปกครองท้องที่ซึ่งก็คือผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ให้มีบทบาทที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน นั่นก็คือ การเพิ่มบทบาทในการบริการสาธารณะ

(Public Services) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยเฉพาะในเทศบาลตำบลที่จะมาแทนการปกครองท้องถิ่นที่ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองส่วนภูมิภาค และมีตัวอย่างที่ได้ทำสำเร็จแล้วในต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ที่ได้ทำการจัดการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นอย่างรวดเร็ว ทั้งถึง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการตรวจสอบความเป็นสถาบัน และความจำเป็นในการดำรงอยู่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในบริบทและสภาวะการณ์ปัจจุบัน ในทัศนะของบุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อจะเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็งต่อไปในอนาคต และเพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีต่อความเป็นสถาบัน และรูปแบบที่เหมาะสมในการดำรงอยู่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีต่อความเป็นสถาบันและรูปแบบที่เหมาะสมในการดำรงอยู่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือก หรือได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ให้เป็นผู้กำหนดและประสานความพยายามของกลุ่ม ตลอดจนเป็นผู้วางแผน จัดระบบชี้แนะและให้คำปรึกษาหารือในกิจกรรมของสมาชิกเพื่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม และเพื่อให้กลุ่มได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสม (Fieldler and Garcia. 1987 : 10-15) ทำหน้าที่เป็นผู้ที่บริหารงานของกลุ่ม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงาน (Piffner and Presthus. 1965 : 350) เป็นผู้มีความสามารถในการที่จะทำให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามคำสั่งเป็นกิจวัตร (Bunpot Weerasai. 1984 : 313) สามารถในการสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ทั้งนี้ เพื่อให้งานภารกิจสำเร็จตามเป้าหมาย (Buncha Chuenchom.1996 : 13)

อย่างไรก็ตามสิ่งที่ในตัวผู้นำนั้นเรียกว่าภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมาย (Sompong Kasemsin. 1974 : 204) โดยหมายรวมถึง ตำแหน่งคุณลักษณะของบุคคลและลักษณะของพฤติกรรม (Samira Jitdollakom. 1986 : 44)

2. ประเภทของผู้นำ

บาสส์ (Bass 1950 : 87-89) จำแนกลักษณะการเป็นผู้นำออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) การจำแนกตามสถานภาพ (status) หมายถึง ลักษณะของการเป็นผู้นำ จะมีลักษณะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความสำคัญของตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ 2) การจำแนกตามการยกย่องนับถือ (esteem) หมายถึง ลักษณะของการเป็นผู้นำเกิดจากการได้รับความเคารพยกย่อง โดยวิธีการเลือกแบบสังคมมิติ ซึ่งหมายถึงสภาพความผูกพันใกล้ชิดระหว่างบุคคลในแต่ละกลุ่มสังคม 3) จำแนกตามพฤติกรรม (behavior) หมายถึง ลักษณะการเป็นผู้นำเกิดจากพฤติกรรม ปฏิบัติหรือการกระทำ ถ้ามีตำแหน่งที่ต่างกันย่อมมีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันออกไปด้วย 4) การจำแนกตามการมีอิทธิพล (influence) หมายถึง ลักษณะของการเป็นผู้นำเกิดจากการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและชักนำให้คนอื่นปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

Pratheep Jongsuebtham (1986 : 15) จำแนกผู้นำออกตามสถานภาพได้ 3 ประเภท คือ 1) ผู้นำตามกฎหมาย (Legal leaders) หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือหัวหน้าคนโดยกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนขององค์การ 2) ผู้นำที่เกิดจากความสามารถพิเศษ (charismatic leaders) หมายถึง ผู้นำที่มีคุณสมบัติที่เกิดขึ้นมาเป็นผู้ว่า เนื่องจากมีบุคลิกภาพดี มีความสามารถในการพูด มีความเฉลียวฉลาด มีคุณธรรม ผู้นำประเภทนี้สามารถครองใจผู้อื่นได้โดยอาศัยบุคลิกภาพและอำนาจที่มีอยู่ในตัว 3) ผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ (symbolic leaders) ผู้นำประเภทนี้โดยตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือคุณสมบัติส่วนตัว เป็นเพียงสัญลักษณ์ของกลุ่มหรือสัญลักษณ์ของคนทั้งหลายทั่วไปต้องเคารพนับถือ

3.แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่

อัลพอร์ต (Allport. 1973 : 181- 184) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) คือบทบาทที่สังคมคาดหวังให้ บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยกลุ่มสังคม และโดยสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) คือ การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเอง ว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ ตามการรับรู้ที่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความต้องการของบุคคลนั้นเอง โดยการรับรู้ของบทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทที่ตนรับรู้อยู่ การยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความเข้าใจบทบาท และการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ เพราะบุคคลไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือ ถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติตาม เพราะถ้าหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการ (Role Conflict) ค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ที่พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นไม่ยอมรับบทบาทนั้นๆ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทที่สังคมคาดหวัง เป็นการแสดงตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆ ของบุคคล ที่ครองตำแหน่งนั้นอยู่ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระเบียบราชการส่วนภูมิภาค

การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค (Provincial Administration) การบริหารราชการส่วนภูมิภาคหมายถึง หน่วยราชการของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ซึ่งได้แบ่งแยกออกไปดำเนินการจัดทำตามเขตการปกครอง โดยมีเจ้าหน้าที่ของทางราชการส่วนกลางซึ่งได้รับแต่งตั้งออกไปประจำตามเขตการปกครองต่างๆ ในส่วนภูมิภาคเพื่อบริหารราชการภายใต้การบังคับบัญชาของราชการส่วนกลางโดยมีการติดต่อกันอย่างใกล้ชิดเพราะถือเป็นเพียงการแบ่งอำนาจการปกครองออกมาจากการบริหารส่วนกลางการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นการบริหารราชการตามหลักการแบ่งอำนาจโดยส่วนกลางแบ่งอำนาจในการบริหารราชการให้แก่ภูมิภาค อันได้แก่ จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้านมีอำนาจในการดำเนินกิจการในท้องที่แทนการบริหารราชการส่วนกลางลักษณะการแบ่งอำนาจให้แก่การบริหารราชการส่วนภูมิภาคหมายถึง การมอบอำนาจในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ไปประจำปฏิบัติงานในภูมิภาคเจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่ในภูมิภาคให้อำนาจบังคับบัญชาของส่วนกลางโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งถอดถอนและงบประมาณซึ่งเป็นผลให้ส่วนภูมิภาคอยู่ในการควบคุมตรวจสอบจากส่วนกลางและส่วนกลางอาจเรียก

อำนาจกลับคืนเมื่อใดก็ได้ตั้งนั้นในทางวิชาการเห็นว่าการปกครองราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงเป็นการปกครองแบบรวมอำนาจปกครองการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค จัดแบ่งออกได้ดังนี้

จังหวัด เป็นหน่วยราชการที่ปกครองส่วนภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุด มีฐานะเป็นนิติบุคคลประกอบขึ้น ด้วยอำเภอหลายอำเภอ การตั้ง ยุบและเปลี่ยนแปลงเขตจังหวัด ให้ตราเป็นพระราชบัญญัติในจังหวัด หนึ่งๆมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง และกรม มาปฏิบัติกรให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและประชาชนและเป็น ผู้บังคับบัญชาสูงสุดในบรรดาข้าราชการผ่านบริหารส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ อาจจะมีรอง ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือ ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ผู้ว่าราชการจังหวัด มีคณะปรึกษาในการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัดนั้นเรียกว่า คณะ กรรมการจังหวัดประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนึ่งคนตามผู้ว่า ราชการจังหวัดมอบหมาย ปลัดจังหวัด อัยการจังหวัดซึ่งเป็นหัวหน้าที่ทำกรอัยการจังหวัด รองผู้บังคับ การตำรวจซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดหรือผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัด แล้วแต่ กระทรวงมหาดไทยซึ่งประจำอยู่ในจังหวัด กระทรวง และทบวงละหนึ่งคนเป็นกรรมการจังหวัดและ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นกรรมการจังหวัดและเลขานุการให้แบ่งส่วนราชการของจังหวัด ดังนี้

(1) สำนักงานจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปและการวางแผนพัฒนาจังหวัดของ จังหวัดนั้นมีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานจังหวัด

(2) ส่วนต่างๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรมนั้นๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้นๆเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ

อำเภอ เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาครองจากจังหวัด แต่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลเหมือน จังหวัด การจัดตั้ง ยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเขตอำเภอ กระทำได้โดยตราเป็น พระราชกฤษฎีกา มี นายอำเภอเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบการบริหารราชการของ อำเภอ นายอำเภอสังกัดกระทรวงมหาดไทย และให้มีปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ซึ่งกระทรวงต่าง ๆส่งมาประจำให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ การแบ่งส่วนราชการของอำเภอ มีดังนี้

(1) สำนักงานอำเภอ มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของอำเภอนั้นๆ มีนายอำเภอเป็นผู้ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบ

(2) ส่วนต่างๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรมได้ตั้งขึ้นในอำเภอนั้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของ กระทรวง ทบวงกรมนั้นๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอนั้นๆ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ

ตำบล หน่วยงานบริหารราชการในส่วนภูมิภาคที่รองลงมาจากอำเภอ ก็คือ ตำบล ซึ่งจะ ประกอบด้วยหมู่บ้านรวมกันตั้งแต่ 5 หมู่บ้านขึ้นไป จัดตั้งขึ้นไปโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยตำบล มี กำนัน เป็นหัวหน้า ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ซึ่งมีใช้เงินงบประมาณประเภทเงินเดือนตามที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด

กำนัน เป็นผู้ได้รับเลือก จากผู้ใหญ่บ้าน โดยนายอำเภอเป็นผู้จัดให้มีการเลือก กำนันรับสมัคร จากผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น โดยที่กำนันที่ได้รับเลือกตั้ง ตั้งแต่วันที่ 7 เมษายน 2551 มีวาระการดำรง ตำแหน่งจนอายุครบ 60 ปี ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่แล้วหรือเป็นผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งก่อน 7 เมษายน 2551 ให้ดำรงตำแหน่งวาระ 5 ปี ยังมีสาเหตุที่กำนันจะต้องออกจากตำแหน่งตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ด้วยหมู่บ้าน หน่วยบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่เล็กที่สุด คือ หมู่บ้าน ซึ่งจะประกอบด้วยบ้าน หลายบ้านในท้องที่เดียวกัน โดยยึดหลักเกณฑ์เพื่อความสะดวกในการให้บริการประชาชน ดังนี้

2. ถ้าเป็นที่ที่มีคนอยู่รวมกันมาก แม้จำนวนน้อย ให้ถือจำนวนคนเป็นสำคัญ คือ ประมาณ 200 คน เป็น 1 หมู่บ้าน

3. ถ้าเป็นที่ที่มีผู้คนตั้งบ้านเรือนอยู่ห่างไกล ถึงแม้จะมีจำนวนน้อย ให้ถือ จำนวนบ้านคือ ประมาณ 5 บ้าน ก็จัดเป็นหมู่บ้านได้ ในหมู่บ้านมี ผู้ใหญ่บ้าน คนหนึ่งเป็นหัวหน้ารับผิดชอบ และมี ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง หมู่บ้านละ 2 คน เว้นแต่หมู่บ้านใดมีความจำเป็นต้องมีมากกว่า 2 คน ต้องขออนุมัติกระทรวงมหาดไทย และผู้ว่าราชการจังหวัดอาจจะพิจารณาเห็นสมควรให้มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบได้ด้วย

ผู้ใหญ่บ้านได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน แต่มีใช้เงินงบประมาณประเภทเงินเดือนตามที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด (Saman Rungsiyokrit, 2003 : 39)

ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ได้รับเลือกจากประชาชนในหมู่บ้าน โดยนายอำเภอเป็นผู้ประชุมประชาชนที่มี คุณสมบัติตามที่กฎหมาย และมีวาระการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 7 เมษายน 2551 มีวาระการดำรง ตำแหน่ง จนอายุครบ 60 ปี ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่แล้วหรือเป็นผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งก่อน 7 เมษายน 2551 ให้ดำรงตำแหน่งในวาระ 5 ปี ยังมีสาเหตุที่ผู้ใหญ่บ้านจะต้องออกจากตำแหน่งตามที่ กฎหมายกำหนดไว้ด้วยจา การนำแนวคิดดังกล่าว มาใช้ในงานศึกษานี้ เนื่องจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งแม้มิได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลางโดยตรง มาจากการเลือกของราษฎรในท้องที่ แต่อยู่ ภายใต้การบังคับบัญชา นายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด มีความเกี่ยวข้องกับราชการส่วนภูมิภาค โดยตรงหากแต่การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้น ต้องใช้กฎหมายลักษณะ ปกครองท้องที่อีกระดับหนึ่งจึงทำให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นกลไกของรัฐในระดับที่ย่อยที่สุดของการ บริหารงานในส่วนภูมิภาค

ระเบียบวิธีวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการศึกษาจากประชากรที่เป็นบุคลากรของ เทศบาลตำบล จำนวน 51 แห่ง ในจังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และ ประธานสภาเทศบาล โดยจัดเก็บข้อมูลเป็นรายบุคคล

ศึกษาการทำหน้าที่และรูปแบบที่เหมาะสมของวิธีการได้มาของตำแหน่ง และความเหมาะสมในการ ดำรงอยู่ในเทศบาลตำบลของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และประธานสภาเทศบาล ใน จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 51 แห่ง ที่มีอยู่ในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 153 คน โดยผู้วิจัยได้จัดส่ง แบบสอบถามไปยังประชากรที่จะศึกษาทุกท่านทางไปรษณีย์ และได้รับการส่งคืนกลับมาจำนวน 101 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรสำคัญของ เทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 เสนอผล การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน เป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายด้าน จำนวน 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมของวิธีการได้มาของตำแหน่ง กำนันและผู้ใหญ่บ้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายด้าน จำนวน 58 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ และ ส่วนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมของการดำรงตำแหน่งของตำแหน่งกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายด้าน จำนวน 58 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน และศึกษาความจำเป็นของการมีกำนันและผู้ใหญ่บ้าน และการดำรงตำแหน่งของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งหน่วยที่ใช้วิเคราะห์จะเป็นปัจเจกบุคคล คือ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และประธานสภาเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามคืน คือ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และประธานสภาเทศบาลจำนวน 101 คน ในเทศบาลตำบลของจังหวัดอุบลราชธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 93 คน (คิดเป็นร้อยละ 92.1) และเพศหญิง จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.9) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.4) รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน (คิดเป็นร้อยละ 32.6) น้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.0) ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.6) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.7) น้อยที่สุดคือ ระดับ ปวส./ปวช. จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.0) จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรเทศบาลส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน 39 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.6) รองลงมาเป็นประธานสภาเทศบาล จำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.7) และเป็นนายกเทศมนตรี จำนวน 30 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.7) ส่วนมากดำรงตำแหน่งในเทศบาลมากกว่า 4 ปี จำนวน 45 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.6) รองลงมาคือดำรงตำแหน่ง 3-4 ปี จำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.7) และน้อยที่สุดคือ ดำรงตำแหน่ง 1-2 ปี จำนวน 27 คน (คิดเป็นร้อยละ 26.7)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผลการวิจัยพบว่าดังนี้

2.1 ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย จากการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความจำเป็นในด้านการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์งานราชการต่างๆไปสู่ประชาชน และมีบทบาทในการเป็นผู้นำในการปกครองดูแลลูกบ้าน เช่น อพยพราษฎรออกจากพื้นที่เสี่ยงภัย กรณีเกิดภัยพิบัติต่างๆ เป็นต้น บทบาทหน้าที่ที่น้อยที่สุดคือ บทบาทในการเป็นผู้นำในการรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน เช่น การอยู่เวรยาม

2.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ จากการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทด้านการ

เป็นผู้ติดต่อ ประสานงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพกับหน่วยงานต่างๆ ให้กับราษฎรในพื้นที่ รองลงมาคือ มีบทบาทการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ที่ผลทางการเกษตร หรือกลุ่มอาชีพต่างๆ ของราษฎรในหมู่บ้าน ไปยังหน่วยงานต่างๆ และมีบทบาทในการเป็นผู้สำรวจข้อมูลเพื่อการพัฒนา เช่น จปฐ และอื่นๆ น้อยที่สุด

2.3 ด้านเกี่ยวกับความอาญา จากการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในด้านเกี่ยวกับความอาญา ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทสำคัญในการประนีประนอมข้อพิพาทต่างๆที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านเป็นอย่างมาก รองลงมาคือ มีบทบาทด้านจับกุมผู้กระทำความผิดที่มีหมายจับ หรือกระทำความผิดซึ่งหน้าให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ และน้อยที่สุดคือ มีบทบาทด้านจับกุมผู้กระทำความผิดที่มีหมายจับ หรือกระทำความผิดซึ่งหน้าให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่

2.4 ด้านที่เกี่ยวกับการทะเบียนต่างๆ จากการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในด้านที่เกี่ยวกับการทะเบียนต่างๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทสำคัญในด้านการเป็นพยานตรวจสอบแนวเขตที่ดินของราษฎร และราชการ รองลงมาคือ มีบทบาทด้านการสำรวจข้อมูลผู้มีอายุถึงเกณฑ์ที่ต้องขึ้นบัญชีทหารกองเกิน น้อยที่สุดคือ มีบทบาทในการตรวจสอบและรับรองความประพฤติราษฎรในหมู่บ้านเพื่อประโยชน์ในการทำนิติกรรมต่างๆ

3. ด้านรูปแบบที่เหมาะสมของวิธีการได้มาของตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของวิธีการได้มาของตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในด้านคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรกำหนดให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป ส่วนคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าควรมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้งกำนัน ให้มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป และตำแหน่งกำนัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายมีสิทธิสมัครเพื่อให้ประชาชนเลือกทั้งตำบล ไม่ควรจำกัดเฉพาะคนที่เป็นผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เห็นด้วยกับการที่กรมการปกครองจะมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาให้แก่ผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของการดำรงตำแหน่งของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน จากการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของการดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่ให้ผู้ใหญ่บ้าน มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี แต่ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน และควรมีการประเมินผลการทำงานจากประชาชนในพื้นที่ด้วย ในส่วนของการดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่ากำนันควรมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และไม่เกิน 2 วาระ ติดต่อกัน และควรมีการประเมินผลการทำงานจากประชาชนด้วยเช่นกัน และผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยกับการให้ กำนัน มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งจนถึงเกษียณอายุ 60 ปี

สำหรับด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่เท่าที่ควร ควรมีการกำหนดขอบเขตหรือมีกฎหมายระบุบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้ชัดเจน เพื่อที่จะไม่ให้บทบาทและภารกิจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านไป

.....
เข้าชื้อกับภารกิจของเทศบาล แต่ในขณะที่เดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามก็เห็นว่า กำหนด ผู้ใหญ่บ้านยังคงมีความจำเป็นและมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ประสานงานในพื้นที่ และใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และในส่วนของบทบาทที่จำเป็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เหมาะสมในอนาคต ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ควรมีการยกระดับและพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยการส่งเสริม อบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในด้านบทบาทหน้าที่ กำหนดขอบเขตของบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน สามารถประสานงานกับทุกหน่วยงานทุกองค์กรได้ และอยากให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 4-5 ปี และไม่ควรงเกิน 2 วาระ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามยังเห็นว่า ในอนาคต กำนัน และผู้ใหญ่บ้านควรจะถูกเพราะภารกิจและบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันเข้าชื้อกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทวิพากษ์ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความเป็นสถาบันและรูปแบบที่เหมาะสมในการดำรงอยู่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในทัศนะของบุคลากรสำคัญของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในทัศนะของบุคลากรเทศบาลตำบล ของจังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และประธานสภาเทศบาล

ด้านเพศ ผลปรากฏว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านที่เกี่ยวกับความอาญา และด้านที่เกี่ยวกับการทะเบียนต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของChatchawan Yen-Arkam (1995 : บทคัดย่อ) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเห็นว่า กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ยังมีคงมีบทบาทและความสำคัญในด้านการเป็นผู้นำในการประชุมราษฎรในหมู่บ้านเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ การเป็นผู้นำในการรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน เป็นต้น

ด้านอายุ ผลปรากฏว่า แต่ละช่วงอายุ มีความเห็นในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในด้านเกี่ยวกับการทะเบียนต่างๆ ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังขาดบทบาทในการตรวจสอบและรับรองความประพฤติราษฎรในหมู่บ้านเพื่อประโยชน์ในการทำนิติกรรมต่างๆ รวมไปถึง ความคิดเห็นในเรื่องของรูปแบบที่เหมาะสมของวิธีการได้มาของตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แต่ละช่วงอายุมีความเห็นว่าควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป และตำแหน่งกำนันควรเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายมีสิทธิสมัครเพื่อให้ประชาชนเลือกทั้งตำบล ไม่ควรจำกัดเฉพาะคนที่เป็นผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น

ด้านการศึกษา ผลปรากฏว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ว่า กำนัน และผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทน้อยในเรื่องของการเป็นผู้ติดต่อ ประสานงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพกับหน่วยงานต่างๆ ให้กับราษฎรในพื้นที่ และการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ถึงผลทางการเกษตร หรือกลุ่มอาชีพต่างๆ ของราษฎรในหมู่บ้าน ไปยังหน่วยงานต่างๆ

ด้านตำแหน่ง ผลปรากฏว่า ผู้ดำรงตำแหน่ง นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และประธานสภาเทศบาล มีความคิดเห็นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทน้อยในด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ เช่น การเป็นผู้สำรวจข้อมูลเพื่อการพัฒนา และ การเป็นผู้ติดต่อ ประสานงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพกับหน่วยงานต่างๆ ให้กับราษฎรในพื้นที่ นอกจากนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งในเทศบาลยังมีความเห็นว่าตำแหน่งกำนัน ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปได้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง ไม่ควรจำกัดเฉพาะคนที่เป็นผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น รวมถึงถึงรูปแบบที่เหมาะสมของการได้มาซึ่งตำแหน่งกำนันในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมที่ให้นายอำเภอเป็นผู้ประชุมผู้ใหญ่บ้านแล้วคัดเลือก นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และประธานสภา

เทศบาลยังมีความเห็นว่า ในยุคปัจจุบัน การพัฒนาของสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วแล้วไม่ควร
มีตำแหน่งกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลตำบล เพราะเทศบาลตำบลสามารถทำภารกิจทุกอย่าง
ครอบคลุมภารกิจเดิมของกำนันและผู้ใหญ่บ้านได้แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของNarong Jongnan
(2007 : บทคัดย่อ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของSurattaya Homwong (2010 : บทคัดย่อ)

ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในเทศบาล ผลปรากฏว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งในเทศบาล
ตามระยะเวลาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ
รูปแบบที่เหมาะสมของการดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ยังมีความเห็นที่ใน
ด้านของรูปแบบที่เหมาะสมของวิธีการได้มาของตำแหน่งกำนัน ในปัจจุบัน ว่า การที่ให้นายอำเภอเป็นผู้
ประชุมผู้ใหญ่บ้านแล้วคัดเลือกยังไม่มี ความเหมาะสมเท่าที่ควร และจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าน่าจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการได้มาของกำนันจากเดิมที่ให้นายอำเภอ
ประชุมผู้ใหญ่บ้านแล้วคัดเลือก มาเป็นการเลือกตั้งโดยประชาชนแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
Phiboonsak Ratchajan (2011 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของ Supa Sakungoen (2002 : บทคัดย่อ) และ
งานวิจัยของPanya Sriphectsuphan (2004 : บทคัดย่อ)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาคือความเป็นสถาบันและรูปแบบที่
เหมาะสมในการดำรงอยู่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในทัศนะของบุคลากรเทศบาลตำบล ในจังหวัด
อุบลราชธานี ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในปัจจุบันยังขาดความเข้าใจของการกระจายอำนาจที่รัฐ จัดให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ขาดการบูรณาการระหว่าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ส่งผลให้ท้องถิ่นขาดศักยภาพเท่าที่ควรจะเป็นกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในปัจจุบันยังขาดความรอบ
รู้ข้อมูลทุก ๆ ด้าน ที่อยู่ในหมู่บ้านและชุมชน ที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้ยังเกิดปัญหาในการพัฒนาหมู่บ้าน
และแก้ไขปัญหาที่ยังไม่ถูกจุด ในการร่วมกันพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนและการประสานงานกับภาครัฐ
หรือเอกชน ในเขตพื้นที่เดียวกันยังอยู่ในระดับต่ำ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในระดับหนึ่ง โดยยังไม่เข้าถึง
ประชาชนในพื้นที่มากนัก ยังมีปัญหาในการพัฒนาหมู่บ้าน เพราะ ผู้นำชุมชนขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน
บทบาทหน้าที่หลายอย่างควรให้การเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ดูแล บริหารจัดการเอง เช่น บริการสาธารณะ
ต่างๆ ยกเว้นเรื่องความมั่นคงถือว่าได้มีการลดบทบาทลงระดับหนึ่งเนื่องจากภารกิจบางอย่างได้มี
หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาดูแล ส่วนในเรื่องการดูแลพี่น้องประชาชน รวมถึงการ
ให้บริการ การดูแลและเอาใจใส่ไม่เท่าที่ควร เนื่องจากภาระการทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน มี
ระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป เป็นองค์กรที่มีการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ภารกิจ
บางอย่างอาจซ้ำซ้อนกับภารกิจของท้องถิ่น บางหมู่บ้านอาจมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้การ
ประสานงานไม่เรียบร้อยและอาจมีอุปสรรค

2. บทบาทที่จำเป็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เหมาะสมในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร กำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน ควรตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยเพิ่มบทบาทในเชิงรุก ในการเข้าถึงลูกบ้าน เน้น
ด้านการพัฒนาศักยภาพของลูกบ้าน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความใกล้ชิดกับ
ประชาชน ในการสร้างความเข้าใจต่อบทบาทของรัฐที่มีต่อประชาชนกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่เหมาะสมใน
อนาคต ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ข้อมูลของหมู่บ้านและชุมชนที่ตนเอง
รับผิดชอบในทุกๆด้าน ที่เกี่ยวข้องและมีผลพวงต่อการนำมาพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน รวมทั้งการ
ประสานงานกับภาครัฐ องค์กรเอกชนต่างๆในเขตหมู่บ้านและชุมชนที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ไม่จำเป็น เพราะบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับบาทบาทหน้าที่ของเทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล ก็มีเช่นเดียวกัน แม้ในอนาคตก็ยังไม่ควรมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรหันมาสนใจเรื่องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทุกระดับให้มาก เพื่อประหยัดงบประมาณแผ่นดิน ควรจัดแบ่งแยกหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น, ควรปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการศึกษาข้อกฎหมายระเบียบราชการในงานท้องถิ่น และควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้วย เพราะในการทำงานในระดับผู้นำชุมชน ก็มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานในด้านฝ่ายปกครองยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานเทศบาลตำบลเนื่องจากความหนาแน่นของชุมชนยังไม่มากและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยังไม่เท่ากับเทศบาลเมือง ดังนั้นงานในทางปกครองจึงมีความจำเป็นอยู่ แต่ควรปรับปรุงในเรื่องคุณสมบัติผู้สมัคร ผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน, วิธีการเลือกตั้งใหม่, การอยู่ในวาระไม่ควรเป็นเกษียณอายุ 60 ปี อยากจะให้วาระของกำนันผู้ใหญ่บ้าน 1 วาระ ไม่ควรเกิน 5 ปี และตำแหน่งกำนัน ควรจะเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปมีสิทธิ์สมัครรับเลือกตั้งเป็นกำนัน แต่จะต้องมีคุณสมบัติที่อยู่ในเกณฑ์ของกฎหมาย เมื่อเป็นเช่นนั้น บทบาทและหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านจะต้องมีมากกว่านี้ และสำคัญที่ประชาชนจะต้องได้รับการบริการ และได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่าในปัจจุบัน ดังนั้นบทบาทที่มีอยู่ในปัจจุบันดีแล้ว แต่ควรให้มีการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านทุก 4 ปี การเลือกตั้งกำนัน ควรใช้แบบเดิมคือให้ผู้ใหญ่บ้านลงสมัครกำนัน แล้วให้ประชาชนเลือก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ท่ามกลางกระแสการปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงการเปลี่ยนผ่านไปสู่การบังคับใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2560 และมีผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายฉบับ ควรมีการวิจัยชี้ถึงความเหมาะสมของรูปแบบและการดำรงอยู่ของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- Allport, Gordon W. (1973). *Personality : A Psychological Interpretation*. New York : Holt R & W.
- Bass, Bernard M. (1950). *Leadership, Psychology and Organization Behavior*. New York : Harper and Row.
- Buncha Chuenchom. (1996). *Alternative : Political Roles of Mr.Prasit Kanchanawat : A Case Study of The Role as President of The Thai National Assembly in 1975*. Master of Arts Thesis (Political Science) : Ramkhamhaeng University. [in Thai].
- Bunpot Weerasai. (1984). *Political Sociology*. Bangkok : Ramkhamhaeng university. [in Thai].
- Chatchawan Yen-Arkarn. (1995). *The Knowledges and Attitudes of People about Tumbon and Village Chiefs : A Case Study in Amphur Khumpawapi, Changwut Udomthani*. Master of Arts Thesis (Political Science) : Ramkhamhaeng University. [in Thai].
- Fielder, Freed E., and Joseph E. Garcia. (1987). *New Approaches to Effective Leadership : Cognitive Resources and Organizational Performance*. New York : Wiley.
- Narong Jongnan. (2007). *The Roles and Functions of the Sub-district and Village Headman in Kalasin Province*. Master of Arts Thesis : Khonkaen University. [in Thai].

- Panya Sriphectsuphan. (2004). *The Performance Efficiency of Village Headmen: A Case Study of Sungnoen District, Nakhonratchasima Province*. Master of Arts Thesis (Political Science) : Ramkhamhaeng University. [in Thai].
- Pfifner, John M', and Robert V. Presthus. (1965). *Public Administration*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Phiboonsak Ratchajan. (2011). *Role and authority of Kamnan and Puyaiban after the coup d'Etat from 2006-2010*. Master of Public Administration Independent Study (Politics and Government) : Chiang Mai University. [in Thai].
- Pratheep Jongsuebtham. (1986). *Women leadership in the Thai local administration study of the role of women village and tumbon chiefs throughout the country in the year 1985*. Master of Political Science Thesis : Chulalongkorn University. [in Thai].
- Saman Rungsiyokrit. (2003). *Thai Government Administration : Past, Present and Future*. 2nd edition. Bangkok : Bunnakit Printing Factory. [in Thai].
- Samira Jitdollakorn. (1986). *Woman leadership in Thai local administration*. Doctor of Political Science Thesis : Chulalongkorn University. [in Thai].
- Sompong Kasemsin. (1974). *Management*. 4th edition. Bangkok : Thai Wattana Panich. [in Thai].
- Supa Sakungoen. (2002). *The Performance Efficliveness of the Village Headmen after the Proclamation of the Sub-district Administration Organization in the Persective of the Village Headmen: A Case Study of Kratumbaen District, Samutsakorn*. Master of Arts Thesis (Political Science) : Ramkhamhaeng University. [in Thai].
- Surattaya Homwong. (2010). *Actual and Expected Roles of the Chief of a Tambon and Village Headman in the Amphoe Tao-ngoi Area, Changwat Sakon Nakhon*. Master of Public Administration Thesis (Public Administration) : Sakon Nakhon Rajabhat University. [in Thai].