

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

นายปวรวรรณกร โปธิ์บุบผา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Handwritten number: 130630

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
วันรับ.....
วันลงทะเบียน..... 265556
เลขทะเบียน..... 2.
เลขเรียกหนังสือ..... 309.76 ๗177๗

Handwritten number: 2565

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2565

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายปวรวรรณกร โพธิ์บุบผา แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

กรรมการ

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพศ)

กรรมการ

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โภศลกิตติอัมพร)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โภศลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... 15 มี.ค. 2565 ปี.....

- ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- ผู้วิจัย : นายปวรวรรณกร โปธิ์บุบผา
- ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาศ
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง คือ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 134 คน โดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเนะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง และ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากรัฐ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .733 สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรได้ ร้อยละ 53.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ควรจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ พิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ยึดมั่นในแนวทางการทำงานตามระบอบประชาธิปไตย สอบถามความต้องการของประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหมู่บ้าน ควรจัดกิจกรรมจิตอาสาขึ้นในชุมชนเพื่อพัฒนาด้านต่าง ๆ ร่วมกับคนในชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชน

๒

ให้ความร่วมมือกับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน ควรพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ใหญ่บ้าน
ให้มีวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะในด้านการสื่อสารจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, ภาวะผู้นำ, กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Factors Affecting the Leadership of the Sub-District Village Headman in Mueang Roi Et District Roi Et Province

Author : Mr. Pravonwannakorn Poboobpa

Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University

Advisor : Associate Professor Dr.Yupaporn Yupas
Associate Professor Dr.Saovalak Kosonkittiumporn

Year : 2022

ABSTRACT

The purposes of this study were (1) To study the leadership level of the sub-district Village headman in Mueang Roi Et District Roi Et Province, (2) to study the factors affecting the leadership of the sub-district Village headman in Mueang Roi Et District and, (3) to study the recommendations on factors affecting the leadership of the village headman. Village headman in Mueang Roi Et District Roi Et Province. The sample group consisted of 134 village headmen and village headmen by using the Taro Yamane method. The research instruments was a rating-scale questionnaire. The statistics used percentage, mean, frequency, standard deviation (S.D.) and Multiple Linear Regression Analysis.

The results of research were as follow (1) The overall level of leadership level of the sub-district Village headman in Mueang Roi Et District Roi Et Province was rated at a high level, (2) Factors affecting the leadership of the sub-district Village headman in Mueang Roi Et District Roi Et provinces include: motivation factor, political ideological factors and factors of government support. The correlation coefficient was .733 and descriptive variation was 53.70 percentage significantly at .05 level, and (3) Factors affecting the leadership of the sub-district Village headman in Mueang Roi Et District Roi Et Province Resources should be allocated to support the operation adequately Consider the position compensation and increase the welfare benefits for the village headman appropriately. Encourage adherence to democratic working practices Inquire about people's needs and provide opportunities for people to express their opinions on village development. Volunteer activities should be organized in the community

to develop various aspects. together with people in the community Encourage people to cooperate with the village headman and village headman in the development of the village. Leadership and village headmen should be developed to have a vision. develop motivational communication skills and create participation in the community.

Keywords: Factors Affecting, Leadership, Village, Headman



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายอำเภอเมืองร้อยเอ็ด ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัย กำหนด และผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน ที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา และให้การศึกษาแก่ผู้วิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จทางการศึกษา หน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิต ในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
นายปวรวรรณกร โพธิ์บุบผา

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชน	39
2.3 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองพื้นที่ พุทธศักราช 2457	47
2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	54
2.5 บริบททั่วไป	72
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	82
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	83
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
3.2 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล	84
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	86
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	87
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	88

หัวข้อเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	89
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย	89
4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย	90
4.3 ผลการวิจัย	90
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
5.1 สรุป	111
5.2 อภิปรายผล	114
5.3 ข้อเสนอแนะ	119
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	130
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	138
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	142
ภาคผนวก ง ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์	146
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	150
ประวัติการวิจัย	151

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน	92
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	93
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	94
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านการ มีจิตสาธารณะ	95
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัย ด้านอุดมการณ์ทางการเมือง	96
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้าน การสนับสนุนจากภาครัฐ	97
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	98
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความเป็นผู้นำ	99
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านบุคลิกภาพ	100
4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านมนุษยสัมพันธ์	101

ตารางที่	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความรู้	102
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการตัดสินใจ	103
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความกระตือรือร้น	104
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร	106
4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	107
4.17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	108
ข.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	139
ค.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	143

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	82



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างความรัก ความสามัคคีและสร้างความเป็นปึกแผ่นในการบริหารราชการแผ่นดินทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ประชาชนในตำบลในหมู่บ้านให้มีความอยู่ดีกินดี และไม่เดือดร้อนเมื่อเกิดวิกฤต กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือว่าเป็นตัวแทนของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นผู้นำตำบลหมู่บ้าน ที่มีบทบาทสำคัญในการประสานประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความรัก ความสามัคคีสร้างความเป็นเอกภาพ และส่งเสริมวิถีชีวิตประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในพื้นที่ หมู่บ้าน ตำบล นำนโยบายของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ รวมทั้งประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน หรือภาคธุรกิจ เอกชนร่วมกันพัฒนาเพื่อทำให้ประชาชนในตำบล หมู่บ้านมีความสงบสุข อยู่ดีกินดีอย่างเป็นรูปธรรม (กรมการปกครอง, 2553) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีฐานะเป็นตัวแทนของประชาชนเนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่ง ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาจากการคัดเลือกของประชาชนในพื้นที่เป็นบุคคลที่ประชาชนเลือกโดยตรง เมื่อเป็นเช่นนี้ ฐานะของกำนัน ผู้ใหญ่ บ้านย่อมเปรียบเสมือนตัวแทนของประชาชน ซึ่งต้องเป็นผู้ดูแล ทุกข์ สุข และผลประโยชน์ของราษฎรในตำบลและหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ดังนั้นเมื่อราษฎรที่อยู่ในการ ปกครองมีเรื่องเดือดร้อนต้องถือเป็นธุระให้ในขณะเดียวกันเมื่อราษฎรประสงค์สิ่งใดจากทางราชการ เช่น ต้องการถนน สะพาน คู คลอง การช่วยเหลือทางพืชผลทางการเกษตรฯ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ย่อมต้องอำนวยความสะดวกและถือเป็นหน้าที่ที่ต้องนำความประสงค์ของราษฎรเสนอต่อทางราชการ เพื่อพิจารณาให้การช่วยเหลือในปัจจุบันความเดือดร้อนของลูกบ้าน นอกจากจะขอความช่วยเหลือจากทางการแล้ว กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มักจะไปขอความช่วยเหลือจากสมาชิกสภาจังหวัด และหรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้เนื่องจากนักการเมืองโดยเฉพาะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เป็นโครงการ พัฒนาจังหวัดตามข้อเสนอสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งอาจได้รับการช่วยเหลือเป็นพิเศษเร็วกว่า การของบประมาณจากทางราชการ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับนักการเมือง จึงค่อนข้างใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกันนอกจากนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในฐานะเป็นผู้ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในลักษณะนี้เป็นการทำหน้าที่เสมือนตัวแทนของประชาชนในตำบล หมู่บ้าน เพื่อวางแผนจัดทำโครงการ

ขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือว่าเป็นบุคคลในพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรในการปฏิบัติงาน ตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของราชการการบริหาร ส่วนภูมิภาค มีบทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2552 คือ การยกเลิกตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะกระทำมิได้ทำให้องค์กร การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม หลังจาก การที่กฎหมายมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2552 จะยังคงมี ตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป ทั้งนี้ไม่กระทบกับองค์กรการปกครองท้องถิ่นที่ได้มีการยกเลิก ตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไปแล้วเนื่องจากกฎหมาย ไม่มีผลย้อนหลังเพื่อให้คงมีตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในทุกตำบล หมู่บ้านต่อไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติขึ้นใหม่ (พระราชบัญญัติลักษณะปกครอง ท้องที่ พ.ศ. 2457 แก้ไข ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2552 มาตรา 3) การดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เดิมผู้ที่ดำรงตำแหน่งก่อน พ.ศ. 2535 มีวาระการดำรงตำแหน่งจนครบ 60 ปี ต่อมาได้แก้ไขกฎหมาย การดำรงตำแหน่ง อายุวาระคราวละ 5 ปี ปัจจุบันได้มีการแก้ไขให้มีวาระการดำรงตำแหน่งใหม่จนครบ 60 ปี (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 แก้ไข ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2551 มาตรา 14) อีกทั้งกระทรวงมหาดไทยได้มีการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากเดิมกำนันได้ค่าตอบแทน 5,000 บาท ผู้ใหญ่บ้าน 4,000 บาท ค่าตอบแทนใหม่แบบค่อยเป็นค่อยไป ภายในระยะเวลา 2 ปี คือ ปีงบประมาณ 2553-2554 โดยมีการได้ปรับเพิ่มในปี งบประมาณ พ.ศ. 2553 ในอัตราร้อยละ 50 ของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับเดิมและส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50 ให้พิจารณาปรับเพิ่มในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่าย ค่าตอบแทนตำแหน่งและเงินอื่น ๆ ให้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ 4)

บทบาทภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานปกครองมีอำนาจตามกฎหมาย ในการปกครองดูแลราษฎรในพื้นที่ของตน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นผู้นำทางราชการ (Legal Leader) แต่หากศึกษาพิจารณาข้อเท็จจริงและปรากฏการณ์ในทางสังคมแล้ว จะเห็นว่าบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังเป็นผู้นำทางธรรมชาติ (Natural Leader) (วิระเดช สมวรรณ, 2539, น. 3) โดยราษฎรในพื้นที่ เป็นผู้คัดเลือกให้เป็นผู้นำ ซึ่งเป็นผู้นำที่กล้าแสดงออกเพื่อปกป้องและช่วยเหลือประชาชน ลูกบ้าน จึงจะแสดงความเคารพเชื่อถือ โดยส่วนใหญ่แล้ว กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องเป็นผู้มีความประพฤติถูกต้อง ตามธรรมเนียมคลองธรรมมีศีลธรรมอันดีงาม ราษฎรจึงจะมีความไว้วางใจต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะผู้นำ ของตนมีฐานะบทบาททางสังคมเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมชนบท กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงมีฐานะเป็นผู้นำ ในทางสังคม (Social Leader) ซึ่งอาจสรุปการแบ่งบทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ออกเป็น สองประการ ได้แก่ บทบาทอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการตามกฎหมายของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอช่วยเหลือทางราชการและเป็นตัวแทนของประชาชนมีหน้าที่ปกครองราษฎร

อำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในตำบล หมู่บ้าน สร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในพื้นที่ ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อหรือรับบริการกับหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์ สุข และความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้านแจ้งต่อส่วนราชการของรัฐ เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือให้การสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการของส่วนราชการปฏิบัติตามภารกิจ หรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการตามที่ได้รับมอบหมาย

อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ห่างจาก กรุงเทพมหานคร ประมาณ 450 กิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 15 ตำบล 177 หมู่บ้าน จากข้อมูลเชิงลึกยังพบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของและภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ส่งผลทำให้ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง บางราย ถูกปลดจากตำแหน่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในภาพรวมทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือ ขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่และภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ปกครองอำเภอเมืองร้อยเอ็ด) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงเป็นรวมถึงเป็นการปรับปรุงการทำงานและการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

เขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร คือ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 201 คน (กรมการปกครอง, 2563)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 187 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ (Yamane, 1973, p. 727)

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
- 2) ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง
- 3) ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ
- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 5) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ

1.4.3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านความเป็นผู้นำ
- 2) ด้านบุคลิกภาพ
- 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 4) ด้านความรู้
- 5) ด้านการตัดสินใจ
- 6) ด้านความกระตือรือร้น

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ อยู่ระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2563

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ตำแหน่งปกครองท้องที่ในเขตตำบลหรือหมู่บ้าน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ได้รับการเลือกจากประชาชนให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดในกฎหมายการปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านไว้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ หมายถึง เงื่อนไขหรือเหตุผลที่มีผลต่อภาวะผู้นำผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน ที่มีความพอใจ คาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ได้แก่ การเห็นแบบอย่างนักพัฒนาหรือชุมชนแบบอย่างจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต้องการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลของตนเองให้มีความเจริญยิ่งขึ้น มีความพอใจเมื่อได้ช่วยเหลือคนในหมู่บ้านและตำบล มีค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีความต้องการเป็นตัวแทนเข้าไปแก้ไขปัญหาของชุมชนและสังคม

2. อุดมการณ์ทางการเมือง หมายถึง ผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน ทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและรับฟังปัญหาของประชาชน หลักเสรีภาพเป็นการที่บุคคลกระทำสิ่งใดก็ได้ที่และต้องคำนึงว่าจะกระทบหรือละเมิดผู้อื่นด้วย มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อส่วนรวมเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการทำงานตามหลักของความเสมอภาคเท่าเทียมกันทำงานโดยยึดประชาธิปไตยเสียงส่วนใหญ่ของประชาชนในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ในชุมชน

3. การมีจิตสาธารณะ หมายถึง ผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน ต้องการช่วยเหลือชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทน บริจาคทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ของคนในชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการกุศล บริจาค แจก จ่าย ร่วมกับชุมชนในการสร้างแหล่งเรียนรู้

4. การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน หมายถึง คนในชุมชนร่วมกันวางแผนในการดำเนินโครงการต่าง ๆ มีการประชุมจัดทำแผนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทร่วมกันในชุมชน จัดตั้งกลุ่มอย่างมีส่วนร่วมทุกฝ่าย ร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการการจัดกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม

5. การสนับสนุนจากภาครัฐ หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ส่งบุคลากรมาเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ จากภาครัฐ

จัดหาสถานที่ในการรวมกลุ่มในชุมชน สนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมตามนโยบายที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จพร้อมกับได้รับความเคารพ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความร่วมมือด้วยความเต็มใจจากผู้ตาม และกลุ่มไปพร้อมกัน ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำ หมายถึง อาสาปฏิบัติหน้าที่แทนหมู่คณะ ปฏิบัติตนตามกฎหมายและศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในชุมชน พุดในที่สาธารณะชนด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงความคิดเห็น ปกป้องผลประโยชน์ของชุมชน เป็นผู้นำในการกิจกรรมในชุมชนทุกเรื่อง เป็นที่พึ่งของคนในชุมชน ในการประสานงานเรื่องต่าง ๆ

2. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งหมดที่แสดงออกมาปรากฏให้คนอื่น ได้รู้ได้เห็น วางตัวเหมาะสม สุขุม น่าเชื่อถือ เป็นคนใจบุญ มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ แต่งตัวภูมิฐาน มีบุคลิกภาพดี ดูแลเอาใจใส่และแก้ไขปัญหของคนในหมู่บ้าน ความเป็นกันเอง เข้าหาง่าย

3. มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นคณะหรือกลุ่มโดยมีการติดต่อสื่อสารกัน ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคล มีมิตรไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนในชุมชน เข้าถึงประชาชนทุกครัวเรือนเพื่อสอบถามชีวิตความเป็นอยู่ ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น มีทักษะในการสื่อสารกับประชาชนในหมู่บ้านมีความยินดีรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่น

4. ความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติในที่นี้คืองานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ มีระดับการศึกษาสูง มีทักษะทางด้านการประสานงาน มีความรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทักษะในการสื่อสารในที่สาธารณะ มีความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5. การตัดสินใจ หมายถึง การมีความกล้า มีความกระตือรือร้นในการตัดสินใจ โดยรู้จักพิจารณาไตร่ตรองสิ่งต่าง ๆ แล้วตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดพร้อมกับความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการกระทำสิ่งนั้น มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วด้วยความยุติธรรม มีการรวบรวมข้อมูลและสอบถามความคิดเห็นของประชาชนก่อนตัดสินใจ ตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ส่วนรวมความถูกต้อง ถูกระเบียบกฎหมาย

6. ความกระตือรือร้น หมายถึง มีใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความใส่ใจอยากจะทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ มีการสร้างเครือข่ายในการทำงานต่อเวลาให้ความสำคัญกับปัญหาของคนในชุมชน มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต้องการพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญ มีความเสียสละ และมีจิตบริการเพื่อส่วนรวม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ผู้ที่จะเป็นผู้นำปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

1.6.3 เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและนำไปปรับปรุงภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้ตรงตามที่ประชาชนต้องการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัย ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ไว้ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชน
3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองพื้นที่ พุทธศักราช 2457
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
5. บริบททั่วไป
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ เป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่ง องค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์การธุรกิจเอกชน ราชการ หรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การนั้นเองได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต, 2540, น. 19) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

สงวน ช่างฉัตร (2541, น. 172) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น โดยอาศัยอำนาจที่เกิดจากการบังคับให้คนอื่นกลัวอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล หรือการเสริมแรงทางบวกอำนาจทางกฎหมาย หรืออำนาจที่ผู้ครอบครองตำแหน่งได้รับมอบหมายจากองค์การอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญและอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิงคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จุดประสงค์ของการใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่นดังกล่าว ก็เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร เทคโนโลยี และความสามารถของสมาชิกกลุ่ม

หรือบุคลากรในองค์การจากลักษณะความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น เห็นได้ว่าแนวคิดส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนและสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอในการนี้จะมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับให้เป็นผู้นำ เนื่องจากมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ จากบุคคลอื่น ๆ ของกลุ่ม ซึ่งถือว่าเป็นผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้อง หรือผู้ปฏิบัติ ส่วนความหมายของภาวะผู้นำเกือบทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) ในกลุ่มหรือบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้มีทัศนคติ พฤติกรรม และอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการ หรือระบบการดำเนินงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มของตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 4) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งอาจได้มาโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, น. 43-51) ภาวะผู้นำ คือ สภาวะที่เกิดขึ้นในกลุ่มคน สภาวะเช่นนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อคนสองคนหรือมากกว่าสองคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์เกิดขึ้น เมื่อคนที่มีจุดประสงค์แน่วแน่จัดการเคลื่อนไหวเพื่อการแข่งขันกับผู้อื่นหรือเกิดจากความขัดแย้งกับผู้อื่นเป็นการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสถาบันเกี่ยวกับการเมือง เคลื่อนไหวโดยมีจุดประสงค์ทางจิตวิทยา และอาจเป็นด้วยเหตุอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อปลุกเร้าและสร้างความพึงพอใจตามความต้องการของผู้ตาม

ธีรวุฒิ โสภิชฐิกุล (2550, น. 21) ได้สรุปความหมายของ “ผู้นำ” (Leader) ไว้ว่า “ผู้นำ” คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือยกย่องให้เป็นหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำของกลุ่ม โดยผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในการชี้นำหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น ๆ ซึ่งเรียกว่าผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายในแนวทางที่ผู้นำต้องการหรือกำหนดสิ่งที่ผู้นำได้แสดงออกในการนำกลุ่มหรือบริหารงานนั้นเรียกว่า พฤติกรรมของผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leader Behavior or Leadership) และแบบแผนของพฤติกรรมผู้นำหรือภาวะผู้นำ เราเรียกว่า แบบผู้นำ หรือแบบการบริหาร (Management Style)

โกศิษฎ์ เพลรินทร์ (2552, น. 48) ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้คนที่อยู่ร่วมกันเกิดการยอมรับให้ใครสักคนหนึ่งเป็นหัวหน้าที่จะนำพาหมู่คณะดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เพื่อหมู่คณะ การได้เป็นผู้นำอาจจะเกิดขึ้นเองตามสถานการณ์เกิดจากความรู้ความสามารถตามที่ผู้อื่นมองเห็น หรืออาจจะได้เป็นผู้นำด้วยการเลือกจากสมาชิก บุคคลเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ต้องเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำ เรียนรู้ที่จะมีภาวะผู้นำ อาจเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามธรรมชาติของบุคคลหรือต้องเรียนรู้ตามสถานการณ์

หรือมีเจตนาที่จะเรียนรู้ก็เป็นได้เรื่องราวเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีมานานด้วยการเล่าเรื่องราวพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อมาได้กลายเป็นตำนานเป็นเรื่องเล่าขานถึงความเก่ง ความดี และความสามารถในการทำให้หมู่คณะเห็นคล้อยตามจนสามารถกระทำการต่าง ๆ ได้สำเร็จ

ดังนั้น โดยทั่วไปแล้ว ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจได้รับมอบหมาย หรือแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่มหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นหรือให้กลุ่มปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง จากความหมายเหล่านี้จะเห็นว่าผู้นำ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่มอันจะเป็นที่ชักนำกลุ่มให้แสดงกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการ ดังนั้นในองค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งจะประกอบด้วยบุคคลจำนวนมากย่อมมีการแบ่งแยกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ทั้งกลุ่มที่เป็นการจัดตั้งอย่างเป็นทางการ เช่น กลุ่มที่ปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงานเดียวกันหรือกลุ่มที่รวมกันอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ กลุ่มอาชีพเดียวกัน กลุ่มเพื่อน เป็นต้น ในรูปแบบอย่างเป็นทางการผู้นำกลุ่มก็คือผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่หน่วยงานกำหนด หากผู้บังคับบัญชาใช้ความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพแล้วผลงานของหน่วยงานย่อมบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำใช้ภาวะผู้นำไม่เหมาะสมหรือไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อาจทำให้ผลงานของหน่วยงานนั้นเป็นไปในทางด้านลบ ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Cattell, et al. (1966, pp. 27-28) เห็นว่าผู้นำ คือ บุคคลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพสูงในการทำงานของกลุ่ม

Halpin (1966, pp. 27-28) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนิน

ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน

Fiedler (1967, pp. 78-79) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามเกณฑ์

ต่อไปนี้

1. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้มีเทศ ประชานา ฯลฯ โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม
2. เป็นผู้ได้รับเลือกจากกลุ่ม
3. เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด โดยใช้สังคมมิติ

Sanford (1970, pp. 57–61) เห็นว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ถูกบ่งชี้และได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

Fiedler (1967, p. 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับเลือกหรือได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อเป็นผู้กำหนดและประสานความพยายามของสมาชิกกลุ่มเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมักจะเป็นผู้วางแผน จัดระบบชี้แนะและให้คำปรึกษาหารือในกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มเพื่อให้กลุ่มดำรงอยู่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

2.1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์ (2547, น. 68) ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจนบทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนี้ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

3. การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำ คือ ต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้

ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, น. 154-117) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำทั่ว ๆ ไป ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร เป็นบทบาทหน้าที่ที่เน้นได้ชัดที่สุดของผู้นำ คือ บทบาทในฐานะที่เป็นผู้บริหาร ซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้จะคอยช่วยให้งานของผู้ร่วมงานดำเนินไปด้วยดี ผู้นำจะอยู่ในฐานะเป็นผู้ควบคุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและรับผิดชอบคอยติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยครบถ้วนถูกต้อง

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิดเป็นผู้ตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานว่าควรนำเอาวิธีการอะไรมาใช้และทำอย่างไรงาน จึงจะบรรลุผลตามที่ต้องการผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลด้วยว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนการดำเนินงานทั้งหมดบุคคลอื่นในองค์กรจะรู้เรื่องในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น

3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย เป็นบทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ คือ การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มและการวางนโยบายเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายแหล่งที่มาของนโยบายอาจมาจาก 3 แหล่ง คือ มาจากเบื้องบน หรือเจ้านายที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้นำมาจากเบื้องล่าง โดยคำแนะนำ หรือมติของผู้ใต้บังคับบัญชาและมาจากผู้นำกลุ่มเอง

4. ผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากหวังพึ่งผู้นำเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในงานด้านนั้น ๆ แต่ความจริงแล้วจะให้ผู้นำมีความรอบรู้อย่างละเอียดในทุกเรื่องไม่ได้ ผู้นำ จึงต้องอาศัยผู้ช่วยและที่ปรึกษาคอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำทางด้านเทคนิคแก่ผู้นำอีกทีหนึ่งในองค์การ

5. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก เนื่องมาจากสมาชิกของกลุ่มหรือองค์การใดก็ตามจะทำการติดต่อกับองค์การภายนอกหมดทุกคน โดยตรงย่อมเป็นไปไม่ได้ ผู้นำที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ของกลุ่มมักจะได้รับเลือกให้คอยทำหน้าที่ติดต่อกับองค์การภายนอกแทนทำให้กลายเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่มต่อมาไม่เพียงแต่จะมีเจ้าหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่มติดต่อกับบุคคลภายนอกเท่านั้น เมื่อบุคคลภายนอกมาติดต่อกับกลุ่มก็ต้องผ่านผู้นำดังกล่าวเสียก่อน ผู้นำประเภทนี้จึงกลายเป็นตัวแทนของกลุ่มหรือองค์การมีหน้าที่เจรจากับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อกับองค์การโดยปริยาย

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลเรื่องต่าง ๆ ภายในกลุ่ม โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่ง ก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่มในบางกลุ่มไม่ว่าจะมีเรื่องอะไรเกิดขึ้นก็ตามสมาชิกในกลุ่มต้องพิจารณาผ่านผู้นำของตน

ในบางกลุ่มผู้นำจะดำเนินการต่อให้หรือไม่นั้นก็แล้วแต่ผู้นำของกลุ่มบางคนไม่ค่อยสนใจเอาใจสนใจเฉพาะบางคน ทั้งนี้แล้วแต่คุณลักษณะของผู้นำเป็นคน ๆ ไป

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและให้โทษบุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรอื่น หรือมีอำนาจให้คุณให้โทษกลายเป็นผู้มีอำนาจสำคัญและกลายเป็นผู้นำในที่สุด คุณและโทษที่ว่านี้อาจจะเป็นการขึ้นเงินเดือน หรือการมอบหมายงานให้มากบ้างให้น้อยบ้างหรือให้งานที่ยาก ๆ ให้ง่าย ๆ ทำก็ได้ทั้งนั้น

8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อมีการขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้น บุคลากรคนใดมีความสามารถในการทำให้ข้อขัดแย้งหายไปหรือสามารถทำให้ฝ่ายที่ขัดแย้งเข้าใจกันได้บุคลากรผู้นั้น มักจะกลายเป็นผู้นำในเวลาต่อมา

9. ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่างบุคลากรที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่าเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์การมักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรคนสำคัญขององค์การ

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่มความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้นจะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกันแต่การอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากย่อมจะทำให้ทุกคนมีความสามัคคีกันเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ดังนั้นในกลุ่มจึงมักจะมีบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มยกย่องว่าเป็นคนดีที่หาที่ติมิได้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้สึกที่ดีต่อเขาเสมอไม่ว่าจะในโอกาสใดและเขาจะดีด้วยกับทุก ๆ คน ขณะเดียวกันบุคคลนี้จะรักและยึดกลุ่มเป็นสรณะของตนอย่างที่สุดด้วยทุกคนแน่ใจว่าเขาจะไม่มีทางกระทำการอันใดอันจะเป็นภัยต่อกลุ่มโดยเด็ดขาดบุคคลนี้ จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มเป็นผู้นำทำนองเดียวกับประมุขของประเทศ คือ พระมหากษัตริย์หรือตำแหน่งประธานาธิบดีในบางประเทศ ซึ่งเป็นผู้นำของประเทศอำนาจที่ผู้นำเหล่านี้มีจึงเป็นจุดเหนือจิตใจคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบกลุ่มคนบางกลุ่ม องค์การหรือหน่วยงานบางแห่งจะมีผู้นำคนหนึ่งต้องการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่มหรือรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนกลุ่มนั้นกระทำลงไป โดยเหตุนี้บางทีในโอกาสต่อมาบุคลากรในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจการกระทำใด ๆ แทนจนได้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้นำของตนต้องอยู่ในฐานะตัวแทนรับผิดชอบด้วย

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ ผู้นำบางคนมีความสามารถในการสร้างอุดมคติความเชื่อถือและความศรัทธาต่าง ๆ แก่บุคคลอื่น ตลอดจนกระทั่งการสร้างคุณธรรมประจำใจและขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ของกลุ่ม อุดมคติต่าง ๆ ในตอนแรกอาจจะเป็นคำพูดของเขาที่ทุกคนพากันนิยมและปฏิบัติตามต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติอย่างเป็นทางการของกลุ่มไปผู้นำประเภทนี้ มักจะเป็นนักคิดและนักคิดที่สมาชิกในกลุ่มให้ความเชื่อถือ

13. ผู้นำในฐานะบิดา มารดา ผู้มีแต่ความกรุณาผู้นำประเภทนี้วางตัวเป็นผู้ใหญ่มีอาวุโสที่สุดในกลุ่มและมีบุคลิกลักษณะที่น่านับถือฐานะเป็นบิดามารดาของกลุ่มหนึ่งซึ่งจะดูว่า ใครก็ตามผู้ที่ถูกดำเนินไม่รู้สึกรังเกียจ เพราะทุกคนทราบดีว่าเป็นการดูด้วยหวังดีเสมอและผู้นำประเภทนี้จะเป็นที่พึงพอใจแก่สมาชิกทุกคนเมื่อมีความทุกข์ได้เสมอ

14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน ผู้นำที่รับผิดชอบและเป็นบิดาของกลุ่มทุกคนย่อมจะหวังได้ว่าเมื่อมีความเสียหายเกิดขึ้นตนเองจะต้องรับผิดชอบ ผู้ถูกลงโทษแทนสมาชิกในกลุ่มบุคลากรในกลุ่มทุกประเภทต่างก็ไม่ชอบที่จะรับผิดชอบ เมื่อมีความผิดเกิดขึ้นจะโยนความรับผิดชอบไปให้สมาชิกคนอื่น ผู้ที่ถูกปิดความรับผิดชอบให้ก็อาจกลายเป็นผู้นำขึ้นมาในภายหลังได้เหมือนกัน เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายนั้นผ่านไปสมาชิกในกลุ่มจะเห็นอกเห็นใจที่เราเคยได้รับเคราะห์กรรมแทนจากพวกตนแต่เพียงผู้เดียว

สรุปได้ว่า บทบาท และหน้าที่ของผู้นำและผู้บริหาร ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจนและมีการบริหารที่แตกต่างกันไป โดยลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบหน้าที่ดังกล่าวก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มคนที่เขานำทีมการวางตน การปฏิบัติงานและบุคลิกภาพของผู้นำและผู้บริหาร จึงเปรียบเสมือนเป็นกระจกเงาบานใหญ่ส่องให้เห็นถึงลักษณะของสมาชิกในกลุ่มโดยส่วนรวมที่เขาได้เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์การนั้น

2.1.3 ลักษณะทางทักษะของผู้นำ

2.1.3.1 ทักษะของผู้นำ

Schmidt and Hunter (1990, pp. 598-614) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะและประสบการณ์ความมีศักยภาพหรือมีความรู้ที่เกี่ยวข้องสูงและมีทักษะที่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นเรื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำมี 4 ประเภท ดังนี้

1. ทักษะวิธีการ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้เฉพาะขั้นตอนและวิธีการที่จะทำให้ภาระงานเกิดผลสำเร็จระดับทักษะวิธีการสูงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารที่อยู่ในองค์การระดับต่ำ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนและคนอื่น ๆ ที่จะต้องให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามที่มีระดับทักษะสูง อย่างเช่น ครู

2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ มุ่งเน้นที่ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทักษะนี้จะต้องเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ โดยไม่รู้สึกรังเกียจและเกิดขึ้นอย่างคงที่สม่ำเสมอในพฤติกรรมของผู้นำ

3. ทักษะความคิดรวบยอด เป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสิ่งที่ต้องการจะพัฒนาโดยการใช้แนวความคิด (Ideas) และความคิดรวบยอดในการวางแผนในการจัดการและในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในองค์การระดับสูงกว่าที่มีสายงานลักษณะเดียวกันนี้

มีขอบข่ายกิจกรรมและความซับซ้อนของความสัมพันธ์ของงานที่มากกว่าและที่กว้างกว่าทักษะความคิดรวบยอดก็ยิ่งเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะการบริหาร มีความหมายรวมถึงความรู้เฉพาะของกิจกรรมการจัดการ เช่น การวางแผน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา (Supervising) และการดำเนินการประชุม ทักษะการบริหารจะรวมเอาทักษะวิธีการ ทักษะมนุษย์ และทักษะความคิดรวบยอดเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้การจัดการมีผลทางปฏิบัติ ทั้ง 4 ทักษะนี้ จะต้องได้รับการพัฒนาในบริบทที่ปฏิบัติจริง ประสบการณ์ทำให้เกิดโอกาสที่จะเรียนรู้งานและได้ใช้ทักษะ ประสบการณ์เป็นศูนย์กลางในการกำหนดผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างระดับมืออาชีพและลูกจ้างระดับบริหาร

2.1.3.2 คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำเป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้นำที่มีอยู่แล้วและจำเป็นต้องสร้างขึ้นมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่เพื่อจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำมีหลายด้านและมีผู้วิจัยไว้มากมายแต่คุณลักษณะที่ดีของผู้นำที่เห็นว่ามีผลสำคัญและจำเป็นมี 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงเป็นกรอบแนวคิดโดยปรับปรุงจากกรอบแนวคิดของ กวี วงศ์พุด, 2539, น. 39-108 และพิมใจ โอภาณุรักษ์ธรรม (2542, น. 63-176, อ้างถึงใน ธวัชชัย ผงอ้วน, 2554, น. 28-45) ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

1) ด้านความเป็นผู้นำ

1.1) แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

กวี วงศ์พุด (2535, น. 10) กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ไว้ดังนี้

1. ต้องเป็นนักเผด็จการ หมายถึง ผู้บริหารสามารถสั่งการได้อย่างเด็ดขาดผลผลิตที่ได้มีส่วนใหญ่จะมาจากด้วยปริมาณ ส่วนเรื่องคุณภาพที่ดีในช่วงที่จะดีช่วงแรก ๆ หากผู้นำสามารถสอดส่องดูแลตลอดเวลา ผลผลิตก็อาจจะมียังปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย
2. ต้องเป็นนักพัฒนา ผู้นำประเภทนี้จะต้องมีผู้ร่วมงานที่รู้จักสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา
3. ต้องเป็นนักบริหาร ผู้นำประเภทนี้จะใช้การทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แม้กระทั่งในการวางนโยบายต่าง ๆ การทำงานโดยทั่วไปจึงเป็นไปในลักษณะประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานจะต้องเป็นผู้มีคุณภาพเพียงพอสามารถตอบสนองการทำงานในระบบใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี

4. ต้องเป็นนักเผด็จการอย่างมีศิลปะ ผู้นำประเภทนี้เป็นนักคิดที่เฉลียวฉลาดจะใช้การพูดเป็นการชักชวนให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจมีการเสนอแนะและหวานล่อมให้เห็นคล้อยตามไปโดยปริยาย

1.2) คุณลักษณะของผู้นำด้านความเป็นผู้นำ

กวี วงศ์พุ่ม (2539, น. 107-108) กล่าวว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทาง คือ การวางตัวอย่างเหมาะสมด้วยการแสดงออกโดยท่าทาง ท่วงที วาจา การปรากฏตัว และการประพฤติแต่สิ่งดีงาม ซึ่งจัดทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้บังคับบัญชา
2. ความกล้าหาญ เป็นความกล้าหาญทั้งกายและทางใจ คือ อำนาจทางใจที่บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้เมื่อตกอยู่ในอันตรายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ด้วยลักษณะอันสงบและมั่นคง
3. ความเด็ดขาด เป็นความสามารถในการตกลงใจอย่างทันท่วงทีและประกาศข้อตกลงใจนั้น ๆ ในลักษณะที่ชัดเจนและมั่นคงสามารถปฏิบัติได้
4. ความไว้วางใจได้เป็นความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่า
5. ความอดทน คือ ความเข้มแข็งทางจิตใจและร่างกายในอันที่ยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวด ความเหนื่อยยาก ความบีบคั้นความยากลำบากต่าง ๆ
6. ความกระตือรือร้น คือ การแสดงออกทางความสนใจในงานอย่างจริงจังและปฏิบัติอย่างจริงจัง เต็มใจ และมองโลกในแง่ดีเสมอ
7. ความริเริ่ม คือ การพิจารณาว่ามีอะไรควรจะทำและจะเริ่มต้นปฏิบัติอย่างไรแม้ว่าจะยังไม่ได้รับคำสั่งก็ตาม
8. ความซื่อสัตย์ คือ อุปนิสัยที่ถูกที่ควรและความประพฤติปฏิบัติอันถูกต้อง การซื่อสัตย์ก็ถือว่าเป็นคุณลักษณะผู้นำที่ต้ออย่างหนึ่ง
9. ดุลยพินิจ คือ การเปรียบเทียบข้อเท็จจริงและหนทางแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้อย่างมีเหตุผลเพื่อประกอบการตกลงใจที่ถูกต้อง
10. ความยุติธรรม คือ คุณลักษณะที่ไม่ลำเอียงหรือมีอคติและมีความมั่นคงในการบังคับบัญชาเกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษจะต้องเป็นไปตามควรแก่กรณี
11. ความรู้ คือ สิ่งที่ได้มาซึ่งข่าวสารเรื่องราวที่เป็นไปข้อเท็จจริงหลักการรวมทั้งทำให้รอบรู้ในวิชาชีพ

12. ความจงรักภักดี คือ การมีความซื่อสัตย์มั่นคงต่อประเทศชาติ
องค์การหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

13. ความแนบเนียน คือ ความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับ
บุคคลอื่น ๆ ได้โดยไม่เกิดข้อขัดแย้งกันในแง่ของมนุษยสัมพันธ์ ความแนบเนียนรวมถึงความสามารถ
ที่จะพูดหรือความสามารถในการประสานงานและกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างเหมาะสม

14. ความไม่เห็นแก่ตน คือ การที่ไม่หาความสะดวกสบายความก้าวหน้า
ให้กับตนเอง โดยไม่ทำความเดือดร้อนให้กับคนอื่น

พิมใจ โอภาณุรักษธรรม (2542, น. 63-65) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ
ด้านความเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน
2. มีความเพียรที่จะก้าวไปข้างหน้า
3. มีความกล้าหาญ
4. มีความหน้าเชื่อถือ เลื่อมใส
5. มีความซื่อสัตย์ มั่นคง
6. มีความริเริ่มสร้างสรรค์
7. มีความยุติธรรม
8. มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน
9. มีความยืดหยุ่น
10. กล้าตัดสินใจ
11. มีวินัยในตนเอง

สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ มีคุณลักษณะที่มีความสามารถ
มีความคิดที่พัฒนาเสียสละเพื่อส่วนรวม รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม เช่น
กล้าตัดสินใจเมื่อมีปัญหา มีความทะเยอทะยาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวินัยในตนเอง สร้างความไว้วางใจ
ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการประสานงานสามารถเป็นปากเสียงให้กับประชาชนซึ่งมาจาก
ความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจของประชาชนมุ่งหมายในการทำงานยืดหยุ่นตามสถานการณ์สามารถ
แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ดีเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาและสามารถฟังฟังได้เมื่อประชาชน
เกิดความเดือดร้อน เป็นต้น

1.3) ด้านบุคลิกภาพ

1.3.1) แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมทางกาย ทางอารมณ์
สติปัญญา ประกอบด้วย รูปร่าง หน้าตา ท่าทางที่เคลื่อนไหว กิริยาอาการที่แสดงออก สำเนียงที่พูด

การแต่งกาย การเข้าสังคม และมารยาทที่แสดงออกในสังคม มีนักวิชาการได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุด (2539, น. 39) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะของคน ๆ นั้น เช่น รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย คำพูด ความรู้สึก นึกคิด การรับรู้ค่านิยม ความเชื่อถือ และความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล Good (1973, p. 24, อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, 2542, น. 92) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นการแสดงออกทางอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล อันเป็นปฏิกริยาตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยาของสังคมและบุคคลทั่วไป

Flores (1960, p. 128, อ้างถึงใน จักรพรรดิ วัฒนา, 2538, น. 29) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในแต่ละบุคคลอัน ได้แก่ คุณลักษณะทางกาย ทางสติปัญญา ทางอารมณ์ และทางสังคม และลักษณะประจำตัวนี้จะแสดงออกได้ทั้งทางระบบจิต อันได้แก่ ความคิดเห็นความรู้สึก และพลังจิตใจ และการแสดงออกทางระบบกาย อันได้แก่ รูปร่างหน้าตา เป็นต้น

1.3.2) องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

พิมใจ โอภาณุรักษธรรม (2542, น. 168-169) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ได้ดังนี้

1. ลักษณะทางกาย หมายถึง รูปร่าง หน้าตา สัตสวณ ผิวพรรณ ขนาด น้ำหนัก โครงสร้างร่างกาย และสุขภาพ
2. ลักษณะทางสังคม หมายถึง ท่าที การปฏิบัติต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งที่คนอื่น มีความรู้สึกต่อบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลนั้น
3. ลักษณะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุม ความรู้สึกและการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล
4. ลักษณะทางด้านจิตใจ หมายถึง ความคล่องแคล่ว รื่นเริง ความจำความคิดอ่านการตัดสินใจ อุปนิสัย ค่านิยม และเจตคติที่มีต่อคนอื่น
5. ลักษณะทางสติปัญญา หมายถึง ความสามารถที่จะเรียนรู้ และรับรู้อัตราความเร็วที่จะเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ และความเข้าใจในเห็นการณ์ สภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3.3) คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ

อรุณ รักธรรม (2537, น. 198-202) ได้กล่าวถึง บุคลิกภาพของผู้นำที่ดี ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้
2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม
3. เป็นผู้มีความกล้าหาญ
4. เป็นผู้มีความเด็ดขาด
5. เป็นผู้มีความแนบแน่น มีกิริยาที่ถูกต้องเหมาะสม
6. เป็นผู้มีความยุติธรรม
7. เป็นผู้ที่มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี
8. เป็นผู้มีความอดทน
9. เป็นผู้มีความกระตือรือร้น
10. เป็นผู้ไม่เห็นแก่ตัว
11. เป็นผู้มีความตื่นตัวและระวังอยู่เสมอ
12. เป็นผู้มีความพินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล
13. เป็นผู้มีความสงบเสงี่ยม
14. เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น
15. เป็นผู้มีความจงรักภักดี
16. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
17. เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

พิมพ์ใจ โภภานุรักษ์ธรรม (2542, น. 175-176) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะ
 ของผู้นำด้านบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูดหรือคำสั่ง
3. มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง
4. มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ
5. เป็นคนเชื่อถือได้
6. มีความเพียรพยายาม และตั้งใจปฏิบัติงาน
7. เป็นผู้ที่ไวใจได้
8. มีความรับผิดชอบอย่างแท้จริง
9. มีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง
10. สุขุมเยือกเย็น
11. การทำงานให้อิสระจากความวิตกกังวล
12. เข้าร่วมสมาคมผู้อื่นไว้อย่างดี

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของบุคคลที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับปรุงบุคลิกให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เช่น เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพด้วยถ้อยคำวาจาสุภาพต่อบุคคลทุกวัย มีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นที่น่าเคารพนับถือ มีวุฒิทางสติปัญญาที่เหมาะสม มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงานสงบเสงี่ยม เปิดเผยตรงไปตรงมา ความเป็นมิตรพบปะสังสรรค์เข้าร่วมสมาคมผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและมีอารมณ์ที่หนักแน่น ดังนั้น การพัฒนาตนที่สมบูรณ์ต้องพัฒนา ทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ทั้งบุคลิกภาพภายนอกและภายใน

1.3.4) ด้านมนุษยสัมพันธ์

1.3.4.1) แนวความคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

ธีระวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคณะ (2530, น. 191-192)

กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในรูปของสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจดีต่อกัน

อรุณ รัชธรรม (2537, น. 148, อ้างถึงใน กวี วงศ์พุ่ม, 2539, น. 51) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์เป็นการสร้างความเข้าใจอันดี เพื่อให้เกิดความลึกซึ้งที่ก่อให้เกิดความพอใจและเกิดความรักใคร่ การที่เราจะอยู่รวมกันได้ ต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจอันดีต่อกันแล้วจะเกิดความรักความเข้าใจอันดีต่อกันแล้วก็จะเกิดความรู้สึกอยากช่วยเหลือให้ความร่วมมือสนับสนุนด้วยความเต็มใจไม่ใช่แค่ลัทธิ

กวี วงศ์พุ่ม (2539, น. 52) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างเพื่อน หรือการหาเพื่อนที่ดีที่รักและไว้วางใจได้ เพื่อให้ช่วยเราในการทำงานด้วยความจริงใจ เต็มใจ งานที่เราต้องรับผิดชอบบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.4.2) คุณลักษณะของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์

กวี วงศ์พุ่ม (2539, น. 59) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

อ่อนหวาน

1. รู้จักพูดจา ทักทายผู้อื่นโดยใช้คำพูดที่ไพเราะ
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. จำชื่อผู้ร่วมงานได้และทักทายได้ถูกต้อง
4. ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
5. พูดและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ

ต่อผู้อื่น

6. ให้ความสนใจต่อทุกคนให้ความรักและชื่นชม

7. ให้ความเมตตากรุณา เออเพื่อ เผื่อแผ่

8. รู้จักเห็นใจผู้อื่น โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

9. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผล

ของผู้อื่น

10. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และยอมรับเมื่อตัดสินใจ

ผิดพลาด

สรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำที่แสดงออกมาเพื่อสร้างความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมามีลักษณะ ดังนี้ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักพูดจาทักทาย เพื่อสร้างความสัมพันธ์โดยใช้คำที่ไพเราะอ่อนหวาน ยิ้มแย้ม แจ่มใส สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมีสัมพันธภาพอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัวให้กับสังคมของชุมชนหรือสังคมได้เสมอเป็นที่น่าพูดคุยกับทุกคนทุกวัย

1.3.5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.3.5.1) แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรม หมายถึง ความดีอันสูงสุด ส่วนจริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติผู้นำ ซึ่งคงไว้ซึ่งคุณธรรมควรต้องศึกษาข้อคิดคติธรรมและหลักคำสอนทางศาสนา เพื่อทำความเข้าใจกับหลักธรรมนั้น ๆ เป็นเบื้องต้นแล้วนำไปคิดวิเคราะห์ พิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของผู้นำ เช่น ภารกิจในฐานะผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน หรือสังคม ภารกิจของผู้วางแผน กำหนดนโยบาย จัดการองค์การบริหารบุคคล ฯลฯ ล้วนต้องอาศัยหลักธรรมในการประกอบควบคู่ไปกับการรู้ความสามารถทั้งสิ้น ผู้นำจึงควรศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมหลักฐานนำไปประพฤติปฏิบัติ ผู้นำจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีคุณภาพมีคุณธรรมและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง

พุทธทาสภิกขุ (2529, น. 23-25, อ้างถึงใน อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2542, น. 131-132) ได้ให้ความคิดเห็นของคำว่า ธรรมะ ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความหมายที่ 1 ธรรมะ คือ ธรรมชาติ
2. ความหมายที่ 2 ธรรมะ คือ กฎของธรรมชาติ
3. ความหมายที่ 3 ธรรมะ คือ หน้าที่ตามกฎหมาย

ของธรรมชาติ

4. ความหมายที่ 4 ธรรมะ คือ ผลจากการปฏิบัติ

หน้าที่

หน้าที่ หมายถึง สิ่งที่มีชีวิตจะต้องปฏิบัติ ดังนั้นที่โหมมีการปฏิบัติหน้าที่ที่นั้นมีธรรมะหรือจะกล่าวไว้ว่า การปฏิบัติหน้าที่อาจจะทำได้ทุกหนทุกแห่งไม่ว่าในโบสถ์กลางทุ่งนาสามารถมีคุณธรรมได้ทั้งสิ้น

ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามวัยและสถานะ คือ ทุกคนมีหน้าที่ตั้งแต่เด็ก ผู้ใหญ่ แก่ชรา บทบาทหน้าที่เหล่านี้ต้องทำให้สมบูรณ์ไม่บกพร่อง ธรรมะจึงเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติจนตลอดชีวิต ความสุขที่แท้จริงเกิดขึ้นได้เพราะรู้สึกว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ปฏิบัติธรรมปฏิบัติธรรมต้องถูกต้องและมีผลเป็นสุข การปฏิบัติธรรม กล่าวคือ เป็นการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎธรรมชาติแล้วผลคือ ความสุข ความสงบใจ เป็นที่พอใจแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติต้องศึกษากันว่า อะไรถูก อะไรไม่ถูก อะไรดี อะไรชั่ว แล้วก็เลือกทำอยู่ฝ่ายที่ถูกหรือฝ่ายที่ดีตลอดเวลาทุกสถานที่

1.3.5.2) คุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม

พินิจ โอภาณุรักษธรรม (2542, น. 18-33) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม ไว้ดังนี้

1. มรรค 8 เป็นคำสอนของพระพุทธองค์ที่สำคัญมากที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อการเป็นผู้นำที่ดี ถ้าเข้าใจเป็นอย่างดีและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ประกอบด้วย องค์ 8 ประการ ทางสายใหญ่ 3 ทาง เรียงตามลำดับคำสอนของพระพุทธองค์ ได้แก่ ปัญญา ศีล และสมาธิ ดังนี้

1.1 ปัญญา ประกอบด้วย

1.1.1 สัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบ

1.1.2 สัมมาสังกัปปะ คือ ความคิดเห็น

ในทางที่ชอบ

1.2 ศีล ประกอบด้วย

1.2.1 สัมมาวาจา คือ การฝึกในทางที่ชอบ

1.2.2 สัมมากัมมันตะ คือ การกระทำ

ที่ชอบ

1.2.3 สัมมาอาชีวะ คือ การเลี้ยงชีวิตชอบ

1.3 สมาธิ ประกอบด้วย

1.3.1 สัมมาวายามะ คือ การกระทำความ

เพียรชอบ

1.3.2 สัมมาสติ คือ การระลึกในทางที่ชอบ

1.3.3 สัมมาสมาธิ คือ ความตั้งใจมั่นชอบ

1.4 สัปปริสรธรรม 7 เป็นคุณสมบัติของผู้นำ

ประกอบด้วย ธรรม 7 ประการ

1.4.1 รู้หลักการ คือ เมื่อดำรงตำแหน่ง

มีฐานะหรือจะทำอะไรก็ตามต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง

1.4.2 รู้จุดหมาย คือ การรู้จุดหมายที่ชัดเจน

มีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปถึงจุดหมาย

1.4.3 รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใคร

มีภาวะเป็นอะไรอยู่ในสถานะใดกำลังแคไหน มีข้อยิ่ง ข้อหย่อน จุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร

1.4.4 รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี

หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะทำในเรื่องต่าง ๆ

1.4.5 รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ

ระยะ จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะสมของเวลา ว่าเรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาจะทำอะไรจึงจะเหมาะสม

1.4.6 รู้ชุมชน คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขต

ที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร

1.4.7 รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง

โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานการร่วมไปด้วยกันและคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล

1.5 ทศพิธราชธรรม 10 ประการ เป็นหลักธรรม

สำหรับพระมหากษัตริย์ จึงปฏิบัติมาแต่โบราณกาลและนักปกครองระดับสูงก็หน้าจะอนุโลมถือปฏิบัติได้ หลักทศพิธราชธรรมมี 10 ประการ คือ

1.5.1 ทาน คือ การให้ให้เพื่อบูชาให้เพื่อ

สงฆ์เคราะห์

1.5.2 ศีล คือ การรักษามารยาท การสำรวม

กาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อยสะอาด ดึงาม

1.5.3 บริจาค คือ การให้เพื่อเป็นสาธารณะ

ประโยชน์เพื่อชมความโลก

1.5.4 อาชวะ คือ ความมีธำมัญญ์เชื่อถือตรง

ตั้งอยู่ในความสุจริตธรรม

ละมุนละไมรับฟังคำแนะนำตักเตือน

เอาชนะบาปกรรมทำลายความชั่ว

ความและกระทำการด้วยอำนาจแห่งความโกรธ

และคนอื่น

ต่อกำลังกิเลสและทุกข์

เที่ยงตรง โดยดำรงอยู่เสมอในความยุติธรรม

ที่ควรปฏิบัติอยู่เป็นนิจ มี 4 ประการ คือ

ให้ผู้อื่นเป็นสุข

ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นวิบัติ

เที่ยงธรรม มี 4 ประการ คือ

1.5.5 มัทวะ คือ ความมีอัธยาศัยอ่อนโยน

1.5.6 ตบะ คือ ความมีการบำเพ็ญเพียร

1.5.7 อักโกทะ คือ ความไม่โกรธ ไม่วินิจฉัย

1.5.8 วิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนตน

1.5.9 ชันตี คือ ความอดกลั้น ทนทาน

1.5.10 อวิโรธนะ คือ การไม่ผิดจากความ

1.6 พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่

1.6.1 เมตตา ความรักใคร่ ปราบปราม

1.6.2 กรุณา ความสงสารคิดช่วยเหลือผู้อื่น

1.6.3 มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี

1.6.4 อุเบกขา ความวางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ

1.7 อคติ 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้เสียความ

1.7.1 ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก

1.7.2 โทสาคติ ลำเอียงเพราะไม่ชอบ

1.7.3 โมหาคติ ลำเอียงเพราะความเขลา

1.7.4 ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว

สรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง หลักธรรมที่จำเป็นสำหรับ
ผู้นำที่ควรตระหนักและยึดหลักธรรม น้อมนำมาประยุกต์ในองค์กรของผู้บริหาร โดยคุณธรรมที่จำเป็น
สำหรับผู้นำควรมี เช่น การยึดมั่นในจริยธรรมในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์
ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ต่อบุคคลอื่น โดยยึดหลักเมตตาเข้ามาใช้ในองค์กรอนุเคราะห์

ช่วยเหลือคนที่เดือนร้อนที่ไม่มีที่พึ่งพาและบริหารงานโดยมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชาวางตัวเป็นกลาง เป็นต้น

1.3.6) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

1.3.6.1) แนวคิดเกี่ยวกับทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นคุณลักษณะงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน มีนักวิชาการได้ให้แนวคิด ไว้ดังนี้

(1) ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำในการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540, น. 17-20) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำในการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพไว้ 3 ประการคือ

1. ความรู้ที่นำไปสู่ความคล่องตัวและความมีเสน่ห์ของนักบริหาร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ ความรอบคอบในการตรวจตราหนังสือการจัดสำนักงานให้สวยงาม
2. ความรู้ที่นำไปสู่การเป็นนักบริหารโดยอาชีพ ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม พัฒนาการของมนุษย์ จิตวิทยา โดยการอ่าน หรือการร่วมอภิปรายสนทนา
3. ความรู้เมื่ออยู่กับคน ได้แก่ การศึกษาพื้นเพภูมิหลังของคนถิ่นกำเนิด นิสัยใจคอบุคลิกภาพ ท่าทางที่แสดงออก อุดมการณ์ สภาพเศรษฐกิจตลอดจนกลุ่มผู้เข้าร่วมอยู่

(2) ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารหรือผู้นำ
นิพนธ์ กิณวงศ์ (2543, น. 73) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคนิควิชาการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผลต้องอาศัยประสบการณ์การศึกษาอบรม ทักษะเชิงเทคนิคเป็นทักษะที่ผู้บริหารหรือผู้นำพัฒนาตนเองได้ไม่ยาก เพราะเป็นทักษะที่เกี่ยวกับงาน
2. ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับสมาชิกของกลุ่มสามารถเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกของกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ทักษะเชิงมนโคติ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของตนเองกับหน่วยงานอื่น เป็นทักษะที่ผู้บริหาร ผู้นำ หัวหน้างานจะขาดมิได้เป็นทักษะที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ

1.3.6.2) ความรู้พื้นฐานสำหรับผู้นำ

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (2523, น. 64, อ้างถึงใน เกษราภรณ์ วงศ์ก่อ, 2550, น. 45-46) ได้กล่าวถึง ความรู้พื้นฐานสำหรับผู้นำ ไว้ดังนี้

1. มีความรู้พื้นฐานและมีประสบการณ์ในงานบริหารมาก่อน (Background and Experience) ความรู้ และประสบการณ์จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถคาดการณ์มองเห็นปัญหาและงานที่จะต้องดำเนินการได้อย่างตลอด ผู้บริหารหรือหน้าที่ดีควรมีพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ และสามารถนำความรู้ นั้น ๆ มาใช้ดำเนินงานทุกชนิด

2. มีความรู้ทั่วไป (General Mental Ability) หมายความว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับธรรมชาติของงาน งานในหน้าที่ และรู้เท่าทันกับเหตุการณ์ ตลอดจนมีความสามารถในการวิเคราะห์และวิจัยเป็นอย่างดี สรุปแล้วผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ คือ รู้เรื่องการบริหาร รู้เรื่องที่จะบริหาร และรอบรู้ในสิ่งที่ควรรู้

3. ทักษะความรู้ความสามารถทางด้านภาษา (Verbal Ability) เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นำต้องทำงานเกี่ยวกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ การใช้ถ้อยคำในการพูด การเขียน ทำรายงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ถูกต้องและเหมาะสม

4. มีความจำดี (Memory Ability) คือ ความสามารถจำสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งผู้ร่วมงานและลักษณะของงานได้ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดสัทธา เลื่อมใส และภาคภูมิใจในการทำงานมากขึ้น

1.3.6.3) ความสามารถของผู้นำ

กวี วงศ์พุด (2539, น. 48-49) ได้กล่าวถึง ความสามารถของผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการทำงานผู้นำต้องศึกษาหาความรู้ในหน้าที่ของตนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถปฏิบัติงานได้ แนะนำได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ ศรัทธา และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

2. ความสามารถในการจูงใจ หน้าที่ผู้นำต้องจูงใจให้ลูกน้องร่วมมือทำงานต้องมีความสามารถให้ลูกน้องเชื่อถือ ยอมรับ และปฏิบัติงานต้องมีเทคนิคการจูงใจที่ดีและมีความรู้จิตวิทยาการจูงใจทุกด้าน

3. ความสามารถในการปฏิบัติงานผู้นำต้องเข้ากับคนอื่นได้ดีทำตนให้เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ เมื่อเข้าสังคมได้ก็สามารถขอความร่วมมือได้

4. ความสามารถในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา
ผู้นำต้องสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว
และถูกต้อง

5. ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ผู้นำควรมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ

1.3.6.4) คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะความรู้ความสามารถ
ในการบริหารงาน

พิมใจ โอภาณุรักษธรรม (2542, น. 65-66) ได้กล่าว
ไว้ว่า ผู้นำต้องมีคุณสมบัติ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์ถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่
และกิจการงานในหน่วยงานของตน

ปรับปรุงงานอยู่เสมอ

ที่มีประสิทธิภาพ

2. มีแผนในการดำเนินงานและหมั่นเอาใจใส่

3. หมั่นศึกษาหาความรู้ปรับปรุงงานอยู่เสมอ

4. จัดให้มีระบบการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. รู้จักใช้คนให้เหมาะกับงาน

6. มีความซื่อสัตย์

7. ติดตามงานอยู่เสมอ

8. รู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงานงานด่วน

ต้องรีบทำก่อน

9. เป็นผู้มีพรหมวิหาร 4

10. มีความยุติธรรม

11. เป็นคนตรงต่อเวลา

12. หมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถ

ในการทำงาน

13. เป็นคนมีความริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับ

บัญชา มีความคิดริเริ่ม

14. กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

แสดงความคิดเห็นและหาทางปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนอยู่เสมอ

15. เป็นคนใจกว้างและมีใจหนักแน่นต่อสภาพการณ์
และคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร

16. อย่าเป็นคนหูเบาต้องฟังความเห็นทุกด้าน
ก่อนแล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการแต่อย่าเมินต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า

17. เป็นผู้ที่กำลังยอมรับผิด

สรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้นำที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถ
ในการบริหารงานที่ดี โดยผู้นำควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ คือ รู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
มีความสามารถในการวางแผนกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการ
ของประชาชน มีความสามารถบริหารและใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
ในองค์การสามารถส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิด
การแข่งขันในท้องถิ่นมีความสามารถบริหารงาน โดยยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
โดยไม่คิดเอาผลประโยชน์เข้าแต่เพียงองค์กรและบริหารงานด้วยความโปร่งใส ประชาชนสามารถ
ตรวจสอบได้เพื่อเป็นการสร้างศรัทธาภาพการบริการของผู้นำ

2.1.4 แนวคิดคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

คุณลักษณะผู้นำมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำและสอดคล้องกับ
งานวิจัย ดังนี้

2.1.4.1 แนวคิดคุณลักษณะผู้นำ

กวี วงศ์พุด (2539, น. 117) เชื่อว่า บุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะ
บางประการที่ช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ เป็นเรื่องที่ดีติดกับตัวของบุคคลแต่ละคนที่สามารถปรับปรุง
แก้ไขให้ดีขึ้นได้ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความต้องการที่จะนำความมั่นคงทางอารมณ์
ความเป็นตัวของตัวเอง ความอดทนพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ ความทะเยอทะยาน

2. ความรู้ความสามารถ เพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้
ความสามารถจะเห็นได้จากเขาวินิจฉัย ความแม่นยำในการตัดสินใจ ระดับความรู้ ความคล่องแคล่ว
ในการใช้ภาษา

3. คุณลักษณะทางสังคม การเข้าสังคมเป็นของทุกคน เพราะคนไม่สามารถ
อยู่คนเดียวในโลกได้คุณลักษณะทางสังคม มีดังนี้ การรู้จักประนีประนอม ความสามารถในการบริหาร
ความร่วมมือ ความเป็นที่นิยมชมชอบ ความเป็นนักการทูต

4. คุณลักษณะทางกายภาพ ถือเป็นเรื่องที่ดีติดตัวมาอย่างเห็นได้ชัด ได้แก่
ส่วนสูง น้ำหนัก ความผิพรรณ ให้ใช้ความคิด ความสมบูรณ์ของร่างกาย

อาคม วัตโธสง (2547, น. 43) การศึกษาผู้นำตามแนวคุณลักษณะผู้นำได้เปลี่ยนจากการศึกษาประวัติและบันทึกความทรงจำของผู้นำในอดีต หันมาศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำโดยตรง ซึ่งเป็นผลจากอิทธิพลของนักจิตวิทยา กลุ่มพฤติกรรมที่เชื่อว่าคุณลักษณะผู้นำไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิดแต่สามารถเกิดขึ้นโดยการเรียนรู้และประสบการณ์ จึงทำให้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำในช่วงปี ค.ศ. 1930-1950 หันมาค้นหาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ วิธีการศึกษา เช่น ความพยายามแยก คุณลักษณะผู้นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ การค้นหาคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ การเปรียบเทียบผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ

Scott and Davis (1967, pp. 59-60, อ้างถึงใน ภัคญาณี ชัยชนะดี, 2546, น. 8-9) ได้ระบุถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำทั้ง 4 ประการ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความเจริญวัยด้านสังคม หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพตนเอง และผู้อื่นให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา
3. แรงจูงใจภายใน และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ
4. ทักษะติด้าน มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การยอมรับว่าความร่วมมือของคนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์การผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อคน

Barrow (1980, pp. 607-610, อ้างถึงใน ทองใบ สุดชาติ, 2548, น. 36-37) ได้ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความแตกต่างจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำสรุป ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของภาวะผู้นำ (Personality Traits) ประกอบด้วย
 - 1.1 ความเป็นตัวของตัวเอง
 - 1.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.3 มีความยืดหยุ่น
 - 1.4 มีความรู้
 - 1.5 มีความกระตือรือร้น
2. คุณลักษณะทางสังคมของภาวะผู้นำ (Social Traits) ประกอบด้วย
 - 2.1 มียุทธวิธีในการทำงาน
 - 2.2 มีความอดทน
 - 2.3 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3. คุณลักษณะทางกายภาพของภาวะผู้นำ (Physiological Traits) ประกอบด้วย

- 3.1 มีความสูง
- 3.2 มีน้ำหนักมาก
- 3.3 มีเสน่ห์

Certo (2009, p. 126, อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2543, น. 416) เห็นว่าผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด
2. เป็นผู้ที่เคยได้รับทุนการศึกษา และเคยเล่นกีฬา
3. เป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มั่นคง
4. มีความไว้วางใจได้ และความกระตือรือร้นเพื่อความสำเร็จ
5. มีทักษะในการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการปรับตัว เข้าใจงาน เข้าใจในตัวผู้ตามและสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ภาวะหน้าที่ของผู้นำหรือหัวหน้างานในการบริหาร ก็คือ การจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความสลับซับซ้อน ดังนั้นลักษณะบางประการที่ช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้มีด้านบุคลิกภาพมีความสำคัญและสอดคล้องกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำ คุณลักษณะทางกายภาพการมีวิสัยทัศน์ ทักษะที่ดี และแรงจูงใจด้านการบริหารย่อมจำเป็นว่าสำคัญต่อการจัดการบริหารของผู้นำ

คุณลักษณะที่สำคัญต่อการบริหารงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการองค์กรที่มีลักษณะงานที่หลากหลาย เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ การเป็นผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถ มีความคิดที่พัฒนาเสียสละ เพื่อส่วนรวม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเป็นปากเสียงให้กับประชาชน ซึ่งมาจากความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน ดังนั้นการพัฒนาที่สมบูรณ์ต้องพัฒนาทั้งพฤติกรรมจิตใจและปัญญา เรียกว่า ทั้งบุคลิกภาพภายนอก และภายใน สร้างความเป็นมิตรกับบุคคลอื่นซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมามีลักษณะในการปฏิบัติงานมีสัมพันธภาพอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ อนุเคราะห์ช่วยเหลือคนที่เดือนร้อนที่ไม่มีที่พึ่งพาและบริหารงานโดยมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา วางตัวเป็นกลาง และคุณสมบัติของผู้นำที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ดี ผู้นำควรมีคุณสมบัติ คือ รู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความสามารถในการวางแผนกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักโดยไม่คิดเอาผลประโยชน์เข้าแต่เพียงองค์กรและบริหารงานด้วยความโปร่งใส ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพการบริหารของผู้นำ

2.1.5 ประเภทของผู้นำ

การแบ่งผู้นำโดยอาศัยหลักต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

2.1.5.1 การแบ่งผู้นำโดยยึดหลักการปกครองเป็นหลัก คือ การปกครองเผด็จการ ประชาธิปไตย และการปกครองแบบอิสระ

1) ผู้นำแบบเผด็จการ มีลักษณะสำคัญ คือ ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ปล่อยให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะเกิดจากความไม่ไว้วางใจหรือไม่เชื่อในความสามารถ ผู้นำอาจจะ “สั่งการ” ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามโดยไม่ต้องสอบถามหรืออภิปรายร่วมกัน การใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบนี้จะช่วยให้ผลงานลุล่วงไปด้วยดี ไม่เสียเวลาและทรัพยากรอื่นมากแต่อย่างไรก็ตาม ตัวผู้นำเองจะต้องมีความสามารถสูงมาก

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย มีลักษณะสำคัญ คือ ผู้นำจะมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น การใช้ผู้นำประเภทนี้จะให้ประโยชน์ในการเพิ่มขวัญและกำลังใจ สร้างความรู้สึกผูกพันและให้ความสำคัญ กับผู้ปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตาม การใช้ภาวะผู้นำประเภทนี้ไม่สามารถจะรับรองผลสำเร็จของงานได้เสมอไปจะใช้เวลาและทรัพยากรมากในขณะเดียวกันก็อาจเกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานขึ้นได้ ผู้นำส่วนใหญ่มักจะใช้ภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่น กล่าวคือ ในบางครั้งบางโอกาสก็ใช้วิธีการเผด็จการในบางขณะก็อาจใช้วิธีประชาธิปไตยหรือบางคนอาจไม่อยู่สุดมุมด้านใดด้านหนึ่งแต่ใช้ภาวะผู้นำแบบผสมผสานรูปแบบของภาวะผู้นำในอนาคต นักวิชาการได้ให้ข้อสังเกตว่าจะมีแนวโน้มเน้นหนักไปในทางประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะนักบริหารส่วนใหญ่เริ่มบริหารโดยเน้นถึงความสำคัญของคนและเห็นว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่อำนวยให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลของงาน ดังนั้นจึงเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมและใช้ภาวะผู้นำในเชิงประชาธิปไตยมากขึ้นกว่าเดิม

3) ผู้นำแบบปล่อยอิสระ ผู้นำประเภทนี้จะไม่ใช้อำนาจหรือเล่นบทของผู้นำเลย แต่จะปล่อยให้สมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ แสดงบทบาทตัวเองตามความพอใจ การใช้ผู้นำประเภทนี้ เปรียบเสมือนกับหน่วยงานไม่มีผู้นำและการที่ผู้นำไม่นำหรือปล่อยให้ลูกน้องทำงานตามความพอใจนั้น อาจมีสาเหตุมาจากที่ได้พิจารณาแล้ว หากเล่นบทผู้นำแข็งขันก็อาจจะทำให้เสียประโยชน์หรือมีผลเสียมากกว่าผลได้ ดังนั้นจึงไม่แสดงบทบาทอะไรเลยหรืออีกประการหนึ่งผู้นำประเภทนี้ อาจจะขาดความมั่นใจใจแล้ว ความล้มเหลวหรือกลัวว่าจะไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มก็ได้

2.1.5.2 ผู้นำแบบสั่งการ/โน้มน้าวให้เห็นด้วย/ขอคำปรึกษา/ให้กลุ่มตัดสินใจการพิจารณาผู้นำตามลักษณะนี้จะแบ่งวิธีการนำออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1) ผู้นำที่สั่งการ เปรียบได้กับผู้นำแบบเผด็จการที่ไม่เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นสื่อความหมายทางเดียว ไม่ต้องการข้อมูลย้อนกลับจากผู้ปฏิบัติการเหมาะสมจะใช้ในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือเมื่อต้องการตัดสินใจอย่างเร่งด่วน การสั่งการนี้ควรใช้กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีประสบการณ์และความชำนาญการมากนัก ใช้กับกลุ่มที่ต้องการการชี้แนะหรือลักษณะงาน

ที่ต้องมีความปลอดภัย ผู้นำแบบสั่งการให้ได้ผลดีจะต้องมีความรู้ความสามารถสูงและมีประสบการณ์มานาน

2) ผู้นำที่โน้มน้าวให้เห็นด้วย ลักษณะสำคัญ คือ ผู้นำจะมีความคิดอยู่แล้วพยายามชักจูง โน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ผู้นำประเภทนี้จะต้องใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจและสร้างความเชื่อถือจะต้องมีการตอบข้อข้องใจของกลุ่มสถานการณ์ที่เหมาะสมกับการนำประเภทนี้คือ เมื่อหน่วยงานมีนโยบายและคำสั่งการในเรื่องประนีประนอมในการใช้ภาวะผู้นำแบบนี้ตัวผู้นำเองจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือและมีอิทธิพลต่อความคิดของกลุ่มอยู่มาก

3) ผู้นำที่ขอคำปรึกษา มีลักษณะสำคัญ คือ ผู้นำจะขอความคิดเห็นจากกลุ่มก่อนที่จะตัดสินใจหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในการนี้ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองมีความไว้วางใจและมีการสื่อความหมายที่เปิดเผยต่อกันผู้นำจะต้องให้ความสนใจต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถในการนำอภิปรายและมีความเชื่อมั่นในกลุ่มในขณะที่กลุ่มจะต้องมีเวลาในการพิจารณาเรื่องนั้น ๆ อย่างเพียงพอด้วย

4) ให้กลุ่มตัดสินใจ ลักษณะการนำประเภทนี้ผู้นำจะมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กลุ่ม โดยจะต้องระบุปัญหาและขอบเขตอำนาจในการดำเนินการอย่างชัดเจนและพร้อมที่จะรับการตัดสินใจของกลุ่มไปปฏิบัติในด้านของกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมีความสามารถและมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบด้วย

2.1.5.3 ผู้นำแบบทฤษฎี X และทฤษฎี Y แนวคิดด้านทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์นี้ จะมีความเชื่อพื้นฐานต่างกัน คือ ถ้าผู้นำเชื่อทฤษฎี X และคิดว่าผู้ปฏิบัติงานขี้เกียจพยายามเลื่องงานก็จะทำเมื่อถูกบังคับขาดความทะเยอทะยาน ไม่อยากรับผิดชอบต้องการให้มีคนควบคุมและสั่งการ ไม่สนใจเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีความต้องการขั้นพื้นฐานคือ ปัจจัยสี่และความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้นไม่มีความทะเยอทะยานหรือมีความต้องการขั้นสูงไปกว่านี้ หากผู้นำมีทัศนคติเช่นนี้จะใช้วิธีการนำโดยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดบังคับบัญชาให้เกรงกลัว รวบอำนาจไว้แต่เพียงผู้เดียวไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลยในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบทฤษฎี Y จะเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาชอบทำงาน ถือว่าการทำงานเป็นของธรรมดาเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน หากได้จัดสถานะแวดล้อมในหน่วยงานให้เหมาะสมผู้ใต้บังคับบัญชาจะตั้งใจทำงานเต็มที่ผู้นำประเภทนี้จะใช้วิธีจูงใจโดยการให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานหรือให้ความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน พยายามสร้างความผูกพันต่อหน่วยงาน และเกื้อกูลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ หากผู้นำคนใดมีทัศนคติเช่นนี้ก็จะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่ให้การควบคุมงานจะเป็นไปในลักษณะทางอ้อมมากกว่าทางตรงถ้าจะเปรียบลักษณะของผู้นำที่เชื่อในทฤษฎี X ก็คงจะใกล้เคียงกับผู้นำที่มุ่งผลงานในขณะที่ผู้นำที่เชื่อในทฤษฎี Y จะมุ่งความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

2.1.5.4 ผู้นำตามสถานการณ์ แนวคิดเรื่องผู้นำตามสถานการณ์นี้เกิดจากความเชื่อของนักวิชาการที่ว่าไม่มีรูปแบบการนำแบบใดดีที่สุดหรือใช้ได้ผลมากที่สุดแต่การใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์และสถานการณ์หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบของการนำที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) อำนาจตามตำแหน่ง ถ้าผู้นำอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจได้รับการแต่งตั้งหรือมีคำสั่งเป็นที่เด่นชัดแล้วการชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามก็จะเป็นไปได้สะดวกขึ้น

2) โครงสร้างของงาน ถ้าลักษณะงานอธิบายไว้ไม่ชัดเจนหรือการแบ่งงานไม่แน่ชัด ผู้นำจะประสบปัญหาในการประเมินผลการสั่งการหรือขอบเขตความรับผิดชอบรูปแบบของผู้นำก็อาจจะเน้นในการสั่งการหรือชักจูงให้เห็นด้วยมากกว่าที่จะปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานโดยอิสระ

3) ความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิก ถ้ามีสูงหรือผู้นำมีความไว้วางใจเชื่อใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำก็จะใช้วิธีการในรูปแบบหนึ่งแต่ในกรณีที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยวิธีการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไปจากความหมายและการจำแนกประเภทของผู้นำ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่ม ตลอดจนมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการมีอำนาจสามารถชักนำให้บุคคลอื่นกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้นำที่เกิดจากการเลือกของกลุ่มแต่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากผู้นำทั่วไปหลายประการ กล่าวคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นอกจากมีสถานภาพอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในฐานะตัวแทนของทางราชการแล้วยังได้รับการยอมรับนับถือในฐานะเป็นตัวแทนของประชาชนตัวแทนทางสังคมเพื่อบำบัดทุกข์และบำรุงสุขของประชาชนตามคำเรียกร้องและเมื่อประชาชนเชื่อถือการนำนโยบายของรัฐบาลมาให้ประชาชนเข้าใจและปฏิบัติยอมทำง่ายขึ้น นอกจากนี้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังเป็นผู้นำของตำบลและหมู่บ้านตามธรรมชาติ (Natural Local Leader) จึงสามารถผสมผสานการแก้ไขปัญหาของพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จได้ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติเวลาจะเรียกกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มักจะเรียกว่า “ท่านกำนัน” “ท่านผู้ใหญ่บ้าน” ซึ่งบ่งบอกถึงการเป็นผู้นำที่แท้จริง

2.1.6 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่ทุกคนมีความปรารถนาต้องการยอมรับและเป็นผู้ไม่ทางใดก็ทางหนึ่งเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำจึงเป็นที่น่าสนใจของมนุษย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และเชื่อว่าจะเป็นเช่นนั้นตลอดไปในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชาการมอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคลความต้องการของงานและความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540, น. 95-97) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยทำหน้าที่สำคัญคือเป็นผู้ชักจูงใจโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องเกิดความกระตือรือร้น มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติกิจการงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลงตามความต้องการของผู้นำอย่างสุดความสามารถมากกว่าจะใช้อำนาจบังคับบัญชาสั่งการ

สุพัตรา สุภาพ (2528, น. 26-30) กล่าวว่า ผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองในหมู่บ้าน มีดังนี้

1. เพื่อระงับข้อพิพาทระหว่างบุคคลที่เป็นความขัดแย้งและเกิดขึ้นอยู่เสมอในสังคมมนุษย์อาจเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างคุณค่า หรือจุดหมายปลายทาง หรืออาจเกิดจากพฤติกรรมที่ขัดต่อสังคมจนกระทั่งเป็นอันตรายต่อบุคคลอื่น

2. เพื่อความคุ้มครองบุคคลให้ปลอดภัยพ้นจากการเมืองใด ๆ และได้รับหลักประกันในสิทธิเสรีภาพ

3. รักษาความเรียบร้อย ส่งเสริมความมั่นคงและสวัสดิการสังคม

4. พัฒนาและสร้างความเจริญก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจ

5. เพื่อความอุดมสมบูรณ์และความมั่นคงในด้านนี้ให้แก่สมาชิกในสังคม

Keith (1967, pp. 99-100, อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน, 2529, น. 187) ได้ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ความฉลาดหลักแหลม คือ มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความสมานฉันท์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องอาศัยความชำนาญในการสื่อข้อความเป็นส่วนประกอบ

2. ความเป็นผู้ใหญ่และมีใจกว้าง คือ จะต้องไม่เป็นคนโลเล มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้ที่มิตศนะกว้างไกลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สนใจในสิ่งแวดล้อมทั่วไป

3. มีพลังจูงใจและปรารถนาที่จะบรรลุความสำเร็จ คือ จะต้องมิตศนะในชีวิตที่ก้าวหน้าและจะต้องผลักดันตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และเมื่อบรรลุถึงเป้าหมายระดับหนึ่งแล้ว ก็จะต้องสร้างเป้าหมายระดับต่อไปเพื่อยกระดับความสำเร็จให้สูงยิ่งขึ้น

4. มีทัศนคติในด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้นำจะต้องถือว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้ร่วมงานทุกระดับผู้นำจะต้องไม่หมกตัวอยู่แต่เฉพาะงานแต่ควรจะออกมาคบหาสมาคมกับบุคคลทั่วไปให้มากและจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

Stogdill (1974, p. 7) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่า เป็นกระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่ม สรุปได้ว่า

1. ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น

2. กระบวนการของความเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการจัดสรรอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม

3. ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

Stogdill (1974) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะผู้นำ โดยได้จำแนกไว้เป็น 6 ประเภท คือ

1. คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง ส่วนสูง น้ำหนัก เขาได้สรุปว่า จากการศึกษารณประสิทธิภาพของคณงานเหล็กกล้า ปัจจัยทางด้าน กายภาพมิได้เกี่ยวข้องความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

2. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) โดยพิจารณาจากการศึกษาสถานภาพ ทางสังคม และการเลื่อนฐานะทางสังคม สรุปได้ว่า

2.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจสูงถือเป็นข้อดีต่อสถานภาพความเป็นผู้นำ

2.2 ผู้นำต่าง ๆ มีแนวโน้มได้รับการศึกษาดีขึ้น จากคุณลักษณะข้างต้น พบว่า ภูมิหลังทางสังคมมีผลต่อความเป็นผู้นำ อย่างไรก็ตามก็ต้งพิจารณาจากปัจจัยอื่น ประกอบด้วย

3. สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า สติปัญญา ความรู้ มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ ทั้งนี้จะพบว่า ผู้นำมักจะพูดเก่ง ความรู้ดี ตัดสินใจดี

4. บุคลิกภาพ (Personality) พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นบุคคลที่มีความ เชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristics) ได้สรุปว่า ผู้นำลักษณะนี้ มีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบสูงมีความคิดสร้างสรรค์

6. ลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม (Social Characteristics) พบว่าผู้นำมักจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ชอบคบหาสมาคมติดต่อกับบุคคลอื่น ทั้งส่งเสริมความร่วมมือที่ดี

Yukl (1981) ได้ศึกษาลักษณะความเป็นผู้นำไว้ 2 ประเด็น ประเด็นแรก ได้แก่ ลักษณะ พื้นฐาน (Traits) ประเด็นที่สอง ได้แก่ ความชำนาญ (Skills)

1. ลักษณะพื้นฐาน (Traits) ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่

1.1 การรู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

1.2 มีความตื่นตัวกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม

1.3 มีความทะเยอทะยาน และมุ่งสร้างความสำเร็จ

1.4 มีความสามารถในการอธิบายจุดยืนของตน

1.5 สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้

1.6 มีความกล้าตัดสินใจ

1.7 เป็นบุคคลที่เชื่อถือได้

1.8 มีความต้องการครอบงำมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

1.9 มีความกระตือรือร้น

1.10 มีความพยายาม

- 1.11 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.12 เป็นบุคคลที่สามารถอยู่ท่ามกลางความเครียดได้
- 1.13 มีความเต็มใจที่จะเป็นผู้รับผิดชอบ
2. ความชำนาญ (Skills) ของผู้นำที่มีประสบการณ์ประสบความสำเร็จ ได้แก่
 - 2.1 มีความเฉลียวฉลาด
 - 2.2 มีความสามารถในการใช้มโนทัศน์
 - 2.3 เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม
 - 2.4 เป็นนักการพูด และมีความแนบเนียนในการติดต่อ
 - 2.5 มีทักษะในการพูดเก่ง
 - 2.6 มีความรอบรู้งานของกลุ่ม
 - 2.7 มีความสามารถในเชิงบริหาร
 - 2.8 สามารถโน้มน้าวจิตใจคนเก่ง
 - 2.9 สามารถเข้ากับสังคมได้ดี

จากความหมายและลักษณะของผู้นำตามที่ได้มีนักวิชาการศึกษาแล้ว ควรจะได้ศึกษาในรูปแบบของผู้นำเกี่ยวกับการใช้รูปแบบแห่งอำนาจของผู้นำในอุดมคติของ (Weber, 1947) นั้น เขาได้แบ่งรูปแบบแห่งอำนาจการปกครองบังคับบัญชาออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการใช้อำนาจเฉพาะตัวหรือแบบที่อาศัยบารมี (Charismatic Domination) ผู้นำแบบนี้จะอาศัยบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัวหรือบารมีที่มีอยู่ในตัว เป็นปัจจัยสำคัญในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลายมีความเชื่อมั่น เลื่อมใสศรัทธาในตัวเอง ยอมรับยอมเชื่อถือและยอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งคำบัญชาและความต้องการของผู้นำด้วย ความเต็มใจ ด้วยความจงรักภักดีต่อผู้นำภายใต้สังคมที่มีผู้นำแบบนี้ กลไกการบริหารที่เหมาะสม คือ ระบบเผด็จการ (Dictatorship) หรือระบบคอมมูน (Communal) กลไกการบริหารแบบนี้จะหลวมไม่เคร่งครัด และไม่มีเสถียรภาพข้าราชการมักทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้นำกับประชาชน

2. รูปแบบการใช้อำนาจแบบประเพณีนิยม (Traditional Domination) ผู้นำแบบนี้จะได้อำนาจมาจากความเชื่อถือและจารีตประเพณีดั้งเดิมหรือสิ่งที่ยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ ต่อเนื่องกันมาเป็นเวลาช้านาน ผู้ตามยอมเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำประเพณีนี้เพราะเห็นว่าเขาเป็นหัวหน้าที่ถูกต้องตามจารีตประเพณี ถ้าไม่ทำตามก็จะเป็นการขัดต่อความเชื่อถือหรือประเพณีปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงเปรียบเสมือนเป็นเจ้านาย ถ้าเจ้านายสั่งการใด ๆ ภายใต้กรอบ ของจารีตประเพณีแล้วผู้ตามจำต้องปฏิบัติตาม เพราะความเชื่อถือในสถานภาพในทางสังคมของผู้นำในสังคมที่มีผู้นำแบบนี้กลไกการบริหารที่เหมาะสม ก็คือ ระบบศักดินาหรือระบบเจ้าขุนมูลนาย (Feudal หรือ Patrimonial)

3. รูปแบบอาศัยอำนาจตามกฎหมาย (Legal Domination) ผู้นำแบบนี้ได้อำนาจมาจากกฎหมายผู้ตามยอมทำตามเพราะเห็นว่าผู้นำนั้นเป็นผู้ที่มาดำรงตำแหน่งอย่างชอบธรรมตามกฎหมายและเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ใช่เป็นผู้ที่มาเป็นผู้นำเพราะอาศัยจารีตประเพณีหรืออำนาจการมีส่วนตัว เพราะฉะนั้นผู้ตามจึงต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่ง คำบัญชาของผู้นำโดยถือเป็นหน้าที่ที่ตนเองต้องทำตามกฎหมายด้วย ภายใต้สังคมที่มีผู้นำแบบอาศัยกฎหมายนี้ กลไกการบริหารที่เหมาะสม ก็คือ ระบบราชการหรือองค์การที่มีแบบแผน (Bureaucracy) นั่นเอง ทั้งนี้เพราะระบบราชการเป็นวิธีการจัดองค์การที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายเป็นสำคัญ ระบบราชการจะทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารงานของกลุ่มชนโดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครองมวลชนโดยผ่านระบบราชการนั่นเอง (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2540, น. 46-47)

อย่างไรก็ตาม ในมุมมองของนักวิชาการที่ศึกษาลักษณะผู้นำตามแนวทางตะวันตกเมื่อเทียบเคียงกับลักษณะสังคมและพฤติกรรมของคนไทยแล้ว อาจมีข้อแตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้เนื่องจากพื้นฐานทางวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม และประเพณีที่ต่างกัน ทั้งนี้อาจสรุปลักษณะความเป็นผู้นำในสังคมไทย ดังนี้

1. ผู้นำต้องยอมรับกระแสการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสังคมมีความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำต้องพัฒนาริเริ่มการทำงานในองค์กรให้รู้ดหน้ามีให้หยุดอยู่กับที่ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลยอมเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จขององค์กร
2. ผู้นำในสังคมไทย ควรมีการวิจรณ์ญาณสูงยอมรับหลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ ดังนั้นการบริหารงานหรือทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ผู้นำต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและใช้กระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องชอบธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่
3. ผู้นำในสังคมไทย ยังนิยมใช้หลักเมตตาธรรม ได้แก่ การอะลุ่มอล่วยต่อกันซึ่งหากจะพิจารณาโดยละเอียดแล้ว นอกจากจะเป็นการกระทำที่ขาดหลักการแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียเกิดขึ้นกับองค์การในภายหลัง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จพร้อมกับได้รับความเคารพ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความร่วมมือด้วยความเต็มใจจากผู้ตามและกลุ่มไปพร้อมกัน ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำ หมายถึง อาสาปฏิบัติหน้าที่ที่แทนหมู่คณะปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในชุมชน พุดในที่สาธารณะชนด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงความคิดเห็นปกป้องผลประโยชน์ของชุมชน เป็นผู้นำในการกิจกรรมในชุมชนทุกเรื่องเป็นที่พึ่งของคนในชุมชนในการประสานงานเรื่องต่าง ๆ
2. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งหมดที่แสดงออกมาปรากฏให้คนอื่นได้รู้ได้เห็น วางตัวเหมาะสม สุขุม น่าเชื่อถือ เป็นคนใจบุญ มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ

แต่งตัวภูมิฐาน มีบุคลิกภาพดี ดูแลเอาใจใส่ และแก้ไขปัญหาของคนในหมู่บ้าน มีความเป็นกันเอง เข้าหาง่าย

3. มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นคณะหรือกลุ่มโดยมีการติดต่อสื่อสารกัน ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคล มีมิตรไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนในชุมชนเข้าถึงประชาชนทุกครัวเรือน เพื่อสอบถามชีวิตความเป็นอยู่ ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น มีทักษะในการสื่อสารกับประชาชนในหมู่บ้าน มีความยินดีรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่น

4. ความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติในที่นี้ คือ งานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ มีระดับการศึกษาสูง มีทักษะทางด้าน การประสานงาน มีความรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทักษะในการสื่อสารในที่สาธารณะ มีความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5. การตัดสินใจ หมายถึง การมีความกล้า มีความกระตือรือร้นในการตัดสินใจโดยรู้จักพิจารณาไตร่ตรองสิ่งต่าง ๆ แล้วตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดพร้อมกับความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการกระทำสิ่งนั้น มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วด้วยความยุติธรรม มีการรวบรวมข้อมูลและสอบถามความคิดเห็นของประชาชนก่อนตัดสินใจ ตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ส่วนรวมความถูกต้อง ถูกระเบียบกฎหมาย

6. ความกระตือรือร้น หมายถึง มีใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความใส่ใจอยากจะทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ มีการสร้างเครือข่ายในการทำงานต่อเวลาให้ความสำคัญกับปัญหาของคนในชุมชน มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต้องการพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญ มีความเสียสละ และมีจิตบริการเพื่อส่วนรวม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชน

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2540, น. 44, อ้างถึงใน วรรณดี ภูพงษ์, 2554, น. 9) ได้กล่าวไว้ว่า อายุมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลส่วนใหญ่มักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปยากซึ่งทำให้ผลต่อความคิดเห็นของเขาเอง นอกจากอายุแล้วยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ปฏิภานของบุคคล ต่อสิ่งเร้าข่าวสาร เป็นต้น บุคคลที่แตกต่างกันจะมีปฏิภานไม่เหมือนกันผลที่จะมีต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดย่อมแตกต่างกันไปด้วย

เสกสรร วัฒนพงษ์ (2542, น. 8, อ้างถึงใน ชำนาญ อินทร์ชัย, 2550, น. 7-8) ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อ ทศนคติการวินิจฉัยการพิจารณา หรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบ โดยได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติและข้อเท็จจริงความรู้ที่มีอยู่ของผู้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นอาจจะแสดงออกโดยการพูด หรือการเขียน

จำลอง เงินดี (2544, น. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้สังเกตและวัดได้จากคนแต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้น เจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้

ทวี เสร้ามัญ (2550, น. 35) กล่าวว่า ความคิดเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลหรือสถานการณ์ เป็นต้น ความคิดเห็นอาจจะเห็นไปทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งนั้นก็

สงวน คารศ (2551, น. 25) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคล ความคิดเห็นไม่เหมือนทัศนคติตรงที่ไม่จำเป็นต้องแสดงความรู้หรือการแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งเป็นคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิดขึ้นมาและถ้าไม่มีคนเห็นด้วยก็อาจเปลี่ยนคำพูดดังกล่าวได้ ดังนั้นบุคคลที่มีทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่งแต่ถ้าไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็จะไม่มีบุคคลใดทราบเลยว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้น อาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยมหรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยาก็กล่าวได้ว่าเจตคติความเชื่อ

2.2.2 ความสำคัญของความคิดเห็น ความคิดเห็นของมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็น ไว้ดังนี้

จิตร์จันง สุภาพ (2544, น. 239) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดเห็นว่าความคิดเห็น มีอิทธิพลครอบงำและมีบทบาทกำหนดวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์เป็นอย่างมากสามารถพัฒนาชีวิต สังคมหรือมนุษย์ชาติทั้งหมดไปสู่ความเจริญงอกงามหลุดพ้นหรือนำไปสู่ความเสื่อม ความพินาศก็ได้ ดังจะมองเห็นในชีวิตของบุคคล ทิฐิ (ความเห็น) เป็นตัวชักจูงและกำหนดวิถีชีวิตทั้งในด้านรับเข้า และด้านแสดงออก กล่าวคือ จะมองเห็นโลกและชีวิตเป็นอย่างไรและจะปฏิบัติต่อโลกและชีวิตนั้นอย่างไร เริ่มตั้งแต่การแปลความหมายของประสบการณ์ที่รับเข้ามาใหม่อย่างไร จะตีค่าจะตัดสิน วินิจฉัยอย่างไร จะหันไปหาหรือเลือกรับสิ่งใดส่วนใดในแง่ใดจะเห็นด้วยหรือไม่จะอยู่ฝ่ายใดและชักนำความคิดการพูด การกระทำที่จะสนองตอบได้แสดงปฏิกริยาออกไปเองว่าจะเอาอย่างไรพูดหรือทำอย่างไรกับบุคคล สิ่งของสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์นั้น ๆ พร้อมทั้งสร้างเหตุผลประกอบสำหรับการที่จะพูดจะทำ เช่นนั้น คณะผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสำคัญของความคิดเห็น คือ ความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งแต่ละบุคคลจะแสดงออกความเชื่อ และความรูสึกใด ๆ ออกมาโดยการพูดหรือการเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ ต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพราะจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยถ้าจะให้สำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.3 หลักการวัดความคิดเห็น ในเรื่องของการวัดความคิดเห็นนั้น ได้มีผู้ให้หลักการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิเชียร เกตุสิงห์ (2524, น. 94-97) ได้กล่าวถึง หลักการวัดความคิดเห็นว่า การใช้แบบสอบถาม สำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนด ให้แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งน้ำหนัก ความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งส่วน การให้คะแนน ขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือนิเสธ (Negative) นอกจากนี้ในการศึกษาเกี่ยวกับ ความคิดเห็นนั้นสิ่งที่มีอิทธิพลที่ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ประกอบด้วย

1. การอบรมของครอบครัว อิทธิพลของครอบครัวมีมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ เพราะครอบครัว เป็นสถาบันสังคมแห่งแรกของบุคคล
2. กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง บุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็จะมีความคิดเห็น ทางเดียวกันและสังคมนั้นๆ กลุ่มเป็นส่วนผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้
3. วัฒนธรรม ประเพณีบุคคลเมื่อได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและประเพณีย่อมปฏิบัติ ไปตามวัฒนธรรมและประเพณีนั้น ๆ และมักจะมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตน ไปในทางที่ดี

4. การศึกษา ระดับการศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็นเพราะเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

5. สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์วิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคลเพราะจะเป็นสื่อในการสร้างความคิดเห็นด้านบวกและด้านลบได้

จิตกรจำนง สุภาพ (2544, น. 239) ได้กล่าวว่า ลักษณะของความคิดเห็นที่ดี ความคิดเห็นที่ดีจนถึงขั้นเกิดปัญญา ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ คือ การใช้ความคิดถูกวิธี การรู้จักคิด การคิดเป็นการคิดที่มีระบบระเบียบ กล่าวโดยรวม ๆ ก็คือ หมายถึง การรู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งหลายตามทีสิ่งนั้น ๆ มันเป็นของมัน คิดหาเหตุผลค้นหาต้นตอหรือต้นเค้า สืบสาวให้ตลอดสายและแยกแยะสิ่งนั้น ๆ หรือปัญหานั้นออกให้เห็นตามสภาวะแ

ดวงเพ็ญ ทுகิต (2550, น. 27) ได้กล่าวถึง หลักการวัดความคิดเห็นว่ามาตรวัดเจตคติหรือทัศนคติ หรือความคิดเห็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายมี 4 วิธีคือ

1. วิธีคิดแบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ (S-D Scale = Semantic Differential Scale) เป็นวิธีวัด ทัศนคติ หรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ชย-ชู้ เกี่ยวเป็นต้น

2. วิธีลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุดเพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลาผู้ตอบเวลาผู้ตอบแบบสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ -2 -1 0 1 2 ตามลำดับ

3. วิธีกัทแมนสเกล (Guttman Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับ ทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้อย่างต่างสุดหรือสูงสุดและแสดงถึงการสะสมของข้อความคิดเห็น

4. วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone Scale) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาตรแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งความคิดหรือทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกันและตามความสัมพันธ์สปีทอดเหตุแห่งปัจจัยโดยไม่เอาต้นเหตุ อุปาทานของตนเข้าไปเกี่ยวข้อง

Best (1977, p. 171, อ้างถึงใน ศรีอัมพร ปานพรหม, 2551, น. 11) ได้กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัดสิ่งเร้าที่มีการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาในระดับต่างมากน้อยวิธีวัดความคิดเห็นนั้นโดยมากจะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถามและผู้ถูกวัดจะเลือกตอบตามความคิดเห็นของตนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นและระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเกี่ยวข้อง

กับข้อความที่กำหนดให้ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็น เลือกตอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจไม่เห็นด้วยไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง

2.2.4 กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองพื้นที่ พุทธศักราช 2457

อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งสามารถจำแนกออกมาได้เป็น 8 หมวด กล่าวคือ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2553, น. 46-74)

2.2.4.1 การใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร

ในการปกครองระดับตำบล หมู่บ้านนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ได้รับเลือกจากราษฎร ให้ทำหน้าที่ปกครองดูแลทุกข์ราษฎรนอกจากนั้นในฐานะที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่อยู่ในท้องที่ รู้จักคุ้นเคยกับสภาพท้องที่และรู้ความต้องการรู้ปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาปัดเป่าความเดือดร้อนแก่ราษฎรและพัฒนาความเจริญให้กับท้องถิ่นในฐานะเป็นตัวกลางรัฐบาลกับราษฎรอำนาจหน้าที่ในการปกครองราษฎร ประกอบด้วย

- 1) ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน (มาตรา 10)
- 2) ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้า

ของราษฎรในหมู่บ้านของตน (มาตรา 27)

2.1) อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน (มาตรา 27 ข้อ 1)

2.2) สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านรวมทั้งส่งเสริม วัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่ (มาตรา 27 ข้อ 2)

2.3) ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านให้การติดต่อ หรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 27 ข้อ 3)

2.4) รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์ สุข และความจำเป็น ที่จำเป็น ของราษฎรในหมู่บ้านแจ้งต่อส่วนราชการของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ (มาตรา 27 ข้อ 4)

2.5) ให้การสนับสนุนส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการให้บริการส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 27 ข้อ 5)

2.6) ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือ ระเบียบแบบแผนของทางราชการโดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ (มาตรา 27 ข้อ 6)

2.7) ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย (มาตรา 27 ข้อ 11)

2.2.4.2 การรายงานต่อทางราชการ

การดูแลรักษาความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนตลอดจนการป้องกันและระงับเหตุร้ายการงานเหตุการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน ซึ่งอาจเป็นคุณหรือโทษแก่ชุมชนประชาชนหรือต่อประเทศชาติให้ทางราชการทราบเป็นหน้าที่สำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นผู้ปกครองดูแลรับผิดชอบเขตปกครองนั้น ๆ เพื่อจะได้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายและป้องกันมิให้เกิดลุกลามใหญ่โตขึ้นหรือเป็นการปราบปรามเหตุร้ายนั้นได้โดยเด็ดขาดรวดเร็ว การรายงานต่อทางราชการ จะประกอบด้วย

- 1) การปฏิบัติตามคำสั่งของกำนัน หรือทางราชการ และรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบพร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย (มาตรา 27 ข้อ 10)
- 2) ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุทุกข์ร้อนของราษฎร หรือเหตุการณ์แปลกประหลาดเกิดขึ้นในตำบลต้องรีบรายงานต่อกรรมการอำเภอให้ทราบ (มาตรา 36)
- 3) ในกรณีที่จะทำรายงานประจำหรือรายงานจรอย่างใด ๆ ขึ้นต่อกรรมการอำเภอกำนันจะเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลในตำบลนั้น พร้อมกับตรวจสอบก่อนและจะให้ลงชื่อเป็นพยานในรายงานก็ได้ (มาตรา 58)

2.2.4.3 การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร

การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรหรือการประชุมอบรมชี้แจงข่าวสารแก่ราษฎรเป็นสิ่งสำคัญทางการปกครอง เนื่องจากการทำความเข้าใจร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารราชการสาวนภูมิภาคถือว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตัวกลางระหว่างราชการและประชาชนในการที่จะนำข่าวสารข้อมูลทางราชการไปชี้แจงให้แก่ราษฎรได้ทราบและขณะเดียวกันก็นำความต้องการของราษฎรไปแจ้งแก่ราชการทราบหน้าที่ตามข้อนี้ ได้แก่

- 1) จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง (มาตรา 27 ข้อ 9)
- 2) ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบพร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย (มาตรา 27 ข้อ 10)
- 3) ในเวลาที่ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอมีหมายให้ประกาศข้อราชการอันใดแก่ราษฎรกำนันจะเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นพร้อมกันชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจข้อราชการอันนั้นแล้วให้รับข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรอีกชั้นหนึ่งก็ได้ (มาตรา 59)

2.2.4.4 การจัดทำทะเบียน

การจัดทำทะเบียนในท้องที่ เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญด้านการปกครองที่จะต้องจัดทำ เพื่อให้ได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ภายในเขตปกครองอันเกี่ยวกับจำนวนประชาชน จำนวนครอบครัว จำนวนสัตว์พาหนะ และลักษณะพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่การปกครองและงานในหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แล้วยังสามารถประสานงานกับทางราชการเมื่อเกิดเหตุและชี้แนะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในท้องที่ทางราชการทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญในเชิงสถิติข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของทางราชการ อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการในการนี้สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร (มาตรา 27 ข้อ 7) ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ที่กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานทะเบียน กำกับรักษาบัญชีสำมะโนครัวและทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้นและคอยแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องตรงกับบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน (มาตรา 41) เพื่อประโยชน์ในราชการ

2.2.4.5 กิจการสาธารณประโยชน์

ในการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้ได้รับเลือกจากราษฎรในตำบล หมู่บ้านนั้น มีอำนาจปกครองดูแลทุกข์สุขของราษฎรเป็นหน้าที่โดยตรงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่องนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้คนคุ้นเคยกับสภาพท้องที่ที่จะต้องรู้ความต้องการและปัญหาของท้องที่ได้เป็นอย่างดี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาปิดเป่าความเดือดร้อนแก่ราษฎรและปฏิบัติตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้โดยเคร่งครัดตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ที่กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการสาธารณประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1) แจงให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัดปัดป้องภัยอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย (มาตรา 27 ข้อ 8)

2) เกิดจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ชิงทรัพย์ก็ดี ปล้นทรัพย์ก็ดี ไฟไหม้ก็ดีหรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใด ๆ ในตำบลของตน หรือในตำบลที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยเหลือได้ก็ดี หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่น ๆ มาฆ่าสุ่มในตำบลนั้นก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าลูกบ้านคนใดในตำบลนั้นบางคนจะเกี่ยวข้องเป็นโจรผู้ร้ายก็ดีเป็นหน้าที่ของกำนันต้องเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านในตำบลออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายหรือติดตามเอาของกลางคืน หรือดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นตามสมควรแก่การโดยเต็มกำลัง (มาตรา 37)

3) กำนันต้องร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินและสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อื่นอันอยู่ในตำบลนั้น (มาตรา 40)

4) กำหนดให้กระทำตามหน้าที่ที่จะเรียกผู้ใดมาหาหรือให้ช่วยก็ได้ (มาตรา 43)

5) ถ้ามีเหตุสงสัยว่าผู้ใดในตำบลนั้นแสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่น หรือเป็นคนจรจัดไม่ปรากฏการณ์ทำมาหาเลี้ยงชีพและไม่สามารถจะชี้แจงความบริสุทธิ์ของตนได้ ให้กำหนดเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านสืบสวน ถ้ามีหลักฐานควรเชื่อว่าเป็นความจริงก็ให้เอาตัวผู้นั้นส่งกรมการอำเภอ ไปฟ้องร้องเอาโทษตามมาตรา 30 แห่งประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 52)

6) ถ้าลูกบ้านผู้ใดไปตั้งทับกระท่อม หรือโรงเรือนอยู่ในที่เปลี่ยวของตำบล ซึ่งน่ากลัวจะเป็นอันตรายด้วยโจรผู้ร้าย หรือน่าสงสัยว่าจะเป็นสำนักโจรผู้ร้ายให้กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบล ประชุมปรึกษาหารือกันดูเมื่อเห็นเป็นการสมควรและจะบังคับให้ลูกบ้านคนนั้นย้ายเข้ามาอยู่ เสียในหมู่บ้านราษฎรและให้นำความแจ้งต่อกรมการอำเภอ (มาตรา 54)

7) ในเวลาจะมีอันตรายแก่การทำมาหากินของลูกบ้านในตำบล เช่น โรคภัยไข้เจ็บ ติดต่อกัน น้ำแล้ง น้ำท่วม เป็นต้น ให้กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล ปรึกษาหารือกัน ในการที่จะป้องกันแก้ไขเยียวยายาอันตรายด้วยอาการที่แนะนำลูกบ้านให้ทำอย่างไรหรือลงแรงช่วยกันได้ ประการใด กำหนดมีอำนาจที่จะบังคับการได้ถ้าเป็นการเหลือกำลังให้ร้องเรียกต่อกรมการอำเภอ และผู้ว่าราชการขอกำลังรัฐบาลช่วย (มาตรา 56)

8) ในเวลาที่มีการนัดชดถุกซ์ หรือประชุมชนเป็นการใหญ่ในตำบล กำหนด จะเรียก ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลพร้อมกันมาช่วยพิทักษ์รักษาความเรียบร้อยในที่อันนั้น ถ้าแลเป็นการจำเป็นแล้วจะขอแรงราษฎรช่วยก็ได้ (มาตรา 60)

2.2.4.6 การป้องกันโรคติดต่อ

การรักษาสุขภาพอนามัยของราษฎรนับเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของการรักษา ความสงบเรียบร้อยเพราะสุขภาพของราษฎรเป็นรากฐานและบ่อเกิดแห่งความสุขสมบูรณ์ของราษฎร ทั้งมวลและเมื่อราษฎรมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ ก็จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการผลิตและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามทางสังคม กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำ ตำบลมีหน้าที่ในการป้องกันโรค

2.2.4.7 การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน ดังนี้

- 1) จัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและตั้งด้วยสุลักษณะ
- 2) ถ้าราษฎรคนทิ้งให้บ้านเรือนชำรุดรุงรัง หรือปล่อยให้โสโครกโสภณอาจจะ เป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ผู้อยู่ในท้องถิ่น หรือผู้ที่อยู่ใกล้เคียงหรือผู้ที่ไปมาหรือให้เกิดอัคคีภัย หรือโรคภัยให้กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลปรึกษากันถ้าเห็นควรจะบังคับให้ผู้อยู่ที่นั้น แก้ไขเสียให้ดี ก็บังคับได้ถ้าผู้นั้นไม่ทำตามบังคับก็ให้กำหนดนำความร้องเรียนต่อกรมการอำเภอ (มาตรา 55)

2.2.4.8 การที่เกี่ยวข้องกับความอาญา

การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในทางคดีเป็นการปฏิบัติการต่อเนื่องเพื่อการปราบปรามผู้กระทำความผิดทางอาญา อันเป็นผลกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนเพราะถึงแม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติโทษหนักเพียงใดหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมีสมรรถภาพดี อย่างไรก็ตามก็ไม่อาจป้องกันการกระทำความผิดมิให้เกิดขึ้นได้ทุกกรณี เนื่องจากการกระทำผิดนั้นเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมหรือเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากสังคมอยู่เสมอเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องนี้พอเพียงที่จะสามารถทำหน้าที่ทั้งป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด

1) กฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ที่ได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วย ผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบ มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ดังนี้

1.1) ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่และอำนาจในการเกี่ยวข้องกับความอาญา ดังต่อไปนี้ คือ (มาตรา 28) เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยเกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ หรือสงสัยเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้น ให้ทราบตรวจพบของกลางที่ผู้กระทำความผิดกฎหมายมีอยู่หรือที่สงสัยว่าได้มาโดยการกระทำความผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำความผิดกฎหมายให้จับสิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังจะกระทำความผิดกฎหมาย หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้และรีบนำส่งกำนัน นายอำเภอ ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้นและรีบส่งต่อ หรือกรรมการอำเภอตามสมควร ถ้าเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึดผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

1.2) กำนัน มีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ดังต่อไปนี้ (มาตรา 35)

เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยเกิดขึ้นในตำบลของตนต้องแจ้งความต่อกรรมการอำเภอให้ทราบ หรือสงสัยเกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ หากปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำความผิดกฎหมายหรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายให้จับผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกรรมการนายอำเภอถ้ามีหมาย หรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลนั้นเป็นหน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้นแล้วรีบส่งนายอำเภอตามสมควร เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึดกำนันต้องจัดการให้เป็นไปตามกฎหมายถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของหรือผู้ต้องโจรกรรมจะทำหมายตราสิน หรือมีผู้จะขอทำการชันสูตรบาดแผล กำนันสืบสวนฟังข้อความแล้วรีบนำตัวผู้ขอหรือผู้ต้องอายัด และทรัพย์สินของบรรดาที่จะพาไปยังกรมการอำเภอถ้าสิ่งของพาไปไม่ได้ให้กำนันชันสูตรให้รู้เห็นแล้วนำความไปแจ้งต่อกรรมการอำเภอ

1.3) ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับรักษาความสงบเรียบร้อยให้ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วย ผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบใช้อำนาจปืนของทางราชการได้

1.4) การรักษาและใช้อาวุธปืนให้เป็นไปตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย (มาตรา 28 จัตวา)

2.3 กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองพื้นที่ พุทธศักราช 2457

2.3.1 ทะเบียนราษฎรกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรและระเบียบสำนักงานกลางทะเบียนราษฎรกรมการปกครอง (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2553, น. 55)

2.3.1.1 ผู้ใหญ่บ้านเป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้ง กรณีมีคนเกิด กรณีเด็กเกิดใหม่ถูกทอดทิ้ง และมีชีวิตจะต้องนำไปส่งและแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ประจำสงเคราะห์ให้แจ้งการเกิดต่อนายทะเบียนหรือตำรวจ หรือเจ้าหน้าที่ประจำสงเคราะห์แห่งท้องที่โดยเร็ว คนตาย หรือย้ายที่อยู่ เมื่อรับเรื่องจากราษฎรแล้วต้องส่งต่อนายทะเบียน ณ สำนักทะเบียนอำเภอ ที่ว่าการอำเภอ การปลูกสร้างบ้านใหม่หรือรื้อถอนให้ผู้ใหญ่บ้านในฐานะนายทะเบียนผู้รับแจ้ง ประจำหมู่บ้านในภายใน 15 วัน นับแต่วันปลูกสร้างหรือรื้อถอนเสร็จ ผู้ใหญ่บ้านในฐานะนายทะเบียนผู้รับแจ้งประจำหมู่บ้านออกไปรับแจ้งเกี่ยวกับบ้านแล้วไปดำเนินการต่อที่อำเภอ

2.3.1.2 ให้ถ้อยคำรับรองบุคคล นายทะเบียนอำเภออาจให้ผู้ใหญ่บ้านในท้องที่ที่ผู้ยื่นคำร้องมีถิ่นที่อยู่ให้ถ้อยคำเกี่ยวกับบุคคลดังกล่าวประกอบการอนุญาตในฐานะพยาน กรณีบุคคลขอเพิ่มชื่อในทะเบียน หรือขอแจ้งเกิดเกินกำหนดหรือขอแก้ไขรายการเอกสารทะเบียนราษฎร หรือการแจ้งย้ายออกจากทะเบียนบ้านกลาง กรณีที่ผู้แจ้งไม่มีเอกสารหลักฐานยื่นคำร้องต่อนายทะเบียน อำเภอท้องที่ที่ตนมีชื่ออยู่ในปัจจุบัน พร้อมทั้งสำเนาเอกสารไปแสดงประกอบการพิจารณาอนุญาต

2.3.2 บัตรประจำตัวประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน

2.3.2.1 แจ้งให้ราษฎรผู้มีสัญชาติไทยที่มีอายุครบ 15 ปี บริบูรณ์ ไปยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชน ณ ที่ว่าการอำเภอ ภายใน 60 วัน นับตั้งแต่วันที่ที่มีอายุครบ 15 ปี บริบูรณ์โดยยื่นคำขอมีบัตรนำหลักฐานสำเนาทะเบียนบ้านฉบับเจ้าบ้านสุดบัตรไปด้วย

2.3.2.2 เป็นเจ้าพนักงานตรวจบัตรเฉพาะด้านซึ่งปฏิบัติอยู่ตามด้านตรวจที่ตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมายตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 452/2542 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2542 (ปกติปฏิบัติร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครอง)

2.3.3 ทะเบียนครอบครัว

ตามกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว การทะเบียนครอบครัวมี 7 ประเภท คือ 1) ทะเบียนสมรส 2) ทะเบียนหย่า 3) ทะเบียน รับรองบุตร 4) ทะเบียนรับรองบุตรบุญธรรม 5) ทะเบียนเลิกรับบุตรบุญธรรม 6) ทะเบียนบันทึกฐานะภรรยา 7) ทะเบียนบันทึกฐานะแห่งครอบครัว ผู้ใหญ่บ้านอาจจะต้องเป็นพยานบุคคลรับรองบุคคลที่ประสงค์จะจดทะเบียนเหล่านี้โดยแนะนำให้ไปติดต่อยังอำเภอ

2.3.3.1 ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ในฐานะพยานกรณียื่นคำร้องขอจดทะเบียนสมรส ต่อกำนันท้องที่ที่ชายหรือหญิงฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายมีถิ่นอยู่ ถ้าท้องที่ได้ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร จะประกาศโดยอนุมัติของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ยอมให้ยื่นคำร้องขอจดทะเบียนสมรส ต่อกำนันได้

2.3.3.2 กำนันท้องที่ที่ชายหรือหญิงฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายมีถิ่นที่อยู่ มีอำนาจหน้าที่รับจดทะเบียนสมรสแก่ชายหญิงนั้น ถ้าท้องที่ได้ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรจะประกาศโดยอนุมัติของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยให้ชายหญิงยื่นคำร้องพร้อมพยาน 2 คน พยานคนหนึ่งต้องเป็นพนักงานปกครอง ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้ใหญ่บ้านขึ้นไปหรือตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป หรือหัวหน้าสถานีตำรวจ หรือผู้แทนราษฎร เทศมนตรี สามชิกสภาเทศบาล สมาชิกสภาจังหวัด หรือนายความ

2.3.3.3 กำนันมีอำนาจหน้าที่ในการรับคำร้องขอจดทะเบียนสมรสด้วยวาจาหรือด้วยกิริยา จากชายหญิงที่ตกอยู่ในอันตรายใกล้ความตาย ซึ่งนายทะเบียนไม่สามารถจะได้จดทะเบียนสมรสให้ได้และผู้ใกล้ความตายจะทำคำร้องตามแบบก็ไม่ได้ ให้กำนันที่ได้รับคำร้องขอจดทะเบียน พร้อมด้วยชายหรือหญิงที่ยังมีชีวิตอยู่ถ้าหากมีไปแสดงตนต่อนายทะเบียนโดยมิชักช้าเพื่อให้ถ้อยคำแสดงพฤติกรรมแห่งการร้องขอแล้วจดทะเบียนสมรส

2.3.4 ทะเบียนสัตว์พาหนะ

ตามกฎหมายว่าด้วยสัตว์พาหนะ (พระราชบัญญัติสัตว์พาหนะ พ.ศ. 2482 และระเบียบการสัตว์พาหนะ พ.ศ. 2482) ช้าง ม้า โค กระบือ ล่อ ลา เป็นสัตว์พาหนะ ซึ่งต้องจดทะเบียน ทะเบียนรูปพรรณอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับสัตว์พาหนะตามกฎหมายนี้ ดังนี้

2.3.4.1 ผู้ใหญ่บ้าน เป็นพยานในการจดทะเบียนทำตัวรูปพรรณสัตว์พาหนะเมื่อเจ้าของสัตว์หรือตัวแทนนำสัตว์ไปขอจดทะเบียนทำตัวรูปพรรณจากนายทะเบียนท้องที่ที่สัตว์นั้นอยู่มีหน้าที่ ช่วยเหลือกำนันในการดำเนินการเกี่ยวกับการจดทะเบียนสัตว์พาหนะ สำรองและจัดทำบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ จัดทำบัญชีสัตว์ประจำคอกซึ่งยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณและบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ และตรวจสอบแก้ไข

2.3.4.2 กำนัน รับมอบตัวรูปพรรณ กรณีผู้มีตัวรูปพรรณแต่ไม่มีตัวสัตว์ในครอบครอง เพื่อส่งให้นายทะเบียนรับแจ้งความหรือรับมอบตัวรูปพรรณสัตว์ที่ตายจากเจ้าของสัตว์หรือตัวแทนรับมอบตัวรูปพรรณกรณีสัตว์หายตามคินมาไม่ได้รับมอบบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณจากผู้ใหญ่บ้าน ไปส่งนายทะเบียนเพื่อรับทราบและลงนามและจัดเก็บบัญชีดังกล่าวเพื่อเป็นหลักฐานตรวจสอบสิทธิ์ และการจดทะเบียนการทำตัวรูปพรรณสำรองและจัดทำบัญชีสัตว์ประจำคอกซึ่ง ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณส่งนายทะเบียนประจำทุกเดือน

2.3.5 ทะเบียนอาวุธปืน

ตามกฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียม อาวุธปืน พ.ศ. 2490 การทำซื้อ มี ใช้ สั่ง หรือนำเข้า ซึ่งอาวุธปืนหรือเครื่องกระสุนปืนต้องได้รับอนุญาตจาก นายทะเบียนอาวุธปืนท้องที่และผู้ใหญ่บ้านอาจเป็นผู้ให้คำรับรองเกี่ยวกับความประพฤติและหลักฐาน ของผู้ขออนุญาตมีและใช้อาวุธปืนประกอบการพิจารณาของนายทะเบียนว่ามีคุณสมบัติและความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายบัญญัติไว้หรือไม่ เช่น ไม่เป็นบุคคลซึ่งต้องโทษจำคุกตามประมวลกฎหมาย หรือกฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน ฯลฯ ในฐานความผิดที่ระบุไว้ ไม่เป็นบุคคลซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ ไม่เป็นผู้ซึ่งไม่มีอาชีพและรายได้ ไม่เป็นผู้ไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่งและเป็นผู้มีภูมิลำเนาและมีชื่อในทะเบียน บ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในท้องที่ที่ขออนุญาต ไม่น้อยกว่า 6 เดือน และเป็นผู้กำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ ตรวจตราการมีและใช้อาวุธปืนภายในตำบลหมู่บ้านให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย การควบคุม ตรวจสอบตราอาวุธปืนและผู้ได้รับอนุญาต หากสงสัยพฤติการณ์ของผู้ได้รับอนุญาตให้รายงาน นายทะเบียนท้องที่ (นายอำเภอ)

2.3.6 การรับราชการทหาร ดำเนินการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 สรุปได้ดังนี้

2.3.6.1 ในเดือนกันยายนของทุกปี กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ต้องนำประกาศของนายอำเภอแจ้ง ไว้ให้ชายสัญชาติไทยมีอายุย่างเข้า 18 ปี ไปลงบัญชีทหารกองเกิน ณ ที่ว่าการอำเภอท้องที่ (แผนกสัสดี อำเภอ)

2.3.6.2 ในเดือนตุลาคมของทุกปี กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ต้องนำประกาศของนายอำเภอแจ้ง ให้ทหารกองเกินที่มีอายุย่างเข้า 21 ในพ.ศ. นั้น ไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียก ณ ที่ว่าการอำเภอท้องที่ (แผนกสัสดีอำเภอ)

2.3.6.3 ประมาณเดือนเมษายน-พฤษภาคมของทุกปี นำราษฎรไปแสดงตนเพื่อคัดเลือก ทหาร ณ ที่ว่าการอำเภอ หรือสถานที่ทางราชการกำหนด

2.3.6.4 แนะนำทหารผู้ที่หลบหนีราชการทหารให้กลับกรมกอง

2.3.6.5 จับทหารกองเกินที่ไม่มารับหมายเรียก หรือขาดการตรวจเลือกส่งอำเภอ

2.3.6.6 ประกาศให้ทหารกองเกิน หรือกองหนุนในคราวที่มีการระดมพลเพื่อฝึกวิชาทหาร และทดลองความพร้อม อนึ่งกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ช่วยราชการ ทหารทั้งในเวลาปกติ (เฉพาะการเกณฑ์เพื่อการฝึกราชการสนามที่จำต้องมีพลเมืองเข้าร่วม) และการเกณฑ์ในเวลาไม่ปกติ กล่าวคือ ประเทศที่อยู่ในการรบ หรือการสงคราม หรือที่มีการประกาศสถานการณ์

2.3.7 การป้องกันฝ่ายพลเรือน

ในกรณีฉุกเฉิน เมื่อสาธารณภัย ภัยทางอากาศ หรือการก่อวินาศกรรมเกิดขึ้นและยังป้องกันภัยให้ทัน่วงที กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานป้องกันตามพระราชบัญญัติป้องกันฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2550 (มาตรา 33) และเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญามีอำนาจเข้าจัดการใด ๆ และสั่งให้บุคคลใด ๆ เข้าช่วยเหลือเท่าที่จำเป็นเพื่อขจัดภัยเช่นว่านี้ไปพลางก่อนได้จนกว่าผู้อำนวย การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตท้องที่จะเข้ามาอำนวยความสะดวกแต่ไม่ให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่และทรัพย์สินของทางราชการทหาร นอกจากนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องรวบรวมกับทางอำเภอรวบรวมกลุ่มประชาชนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจัดตั้งและฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของทางราชการ ตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2531

2.3.8 ตามประมวลกฎหมายอาญา

2.3.8.1 กฎหมายอาญาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) คดีความผิดต่อส่วนตัว หรือความผิดอันยอมความได้
- 2) คดีอาญาแผ่นดิน หรือความผิดอันยอมความไม่ได้ ผู้ใหญ่บ้านเมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนเองแจ้งความต่อกำนันให้ทราบหรือถ้าเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบหรือเมื่อพบของการต่อ การกระทำผิดกฎหมายให้นำส่งกำนัน นอกจากนี้ผู้ใหญ่บ้านยังมีอำนาจที่จับกุมผู้กระทำผิดหรือจัดการ ให้เป็นไปตามหมายจับหรือหมายค้น (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาอาญา)

2.3.8.2 ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน เป็นเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง เมื่อกระทำตามอำนาจหน้าที่ผู้ใด ดูหมิ่นหรือต่อสู้อัตตาบิลความยอมมีความผิดต่อเจ้าพนักงานทำให้ได้รับโทษหนักขึ้นกว่าความผิดต่อบุคคลธรรมดา

2.3.9 กฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อการเกษตร

ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านที่อยู่ในท้องที่ที่มีการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเป็นคณะกรรมการเช่าที่ดินเกษตรกรรมประจำตำบล (คชก.ตำบล) โดยตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.3.9.1 กำหนดอัตราค่าเช่าชั้นสูงของแต่ละท้องที่

2.3.9.2 พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทเกี่ยวกับเรียกเก็บค่าเช่า การชำระค่าเช่า ระยะเวลาของการเช่า ตลอดจนข้อพิพาทอื่น ๆ หรือค่าเสียหายอันเกิดจากการเช่าตามคำร้องขอของผู้เช่า หรือผู้ให้เช่า และมีคำสั่งใด ๆ ให้ผู้เช่าหรือผู้ให้เช่าปฏิบัติหรือมิให้ปฏิบัติการใด ๆ เพื่อให้เกิดผลตามคำวินิจฉัย

2.3.9.3 กฎหมายกำหนดให้ คชก. เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาที่มีอำนาจเรียกผู้เช่า ผู้ให้เช่า หรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือชี้แจง หรือส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวกับการเช่า มาประกอบพิจารณาได้ นอกจากนี้มีอำนาจเข้าไปในที่ดินหรือที่เช่าที่เก็บผลผลิตของผู้เช่า ผู้ให้เช่า

หรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องในเวลาระหว่างอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเข้าได้ การช่วยเหลือเกษตรกรผู้ยากจน ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 222/2526 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2526 แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ยากจน (กชก.) โดยกำนัน (ตำบลที่ผู้ร้องมีภูมิลำเนาหรือพินาทตั้งอยู่) เป็นอนุกรรมการส่วนอำเภอ (อชก. ส่วนอำเภอ)

2.3.10 กฎหมายว่าด้วยป่าไม้

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 มี อำนาจหน้าที่ ในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและการกระทำผิดต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติป่าไม้ภายในเขตท้องที่รับผิดชอบ

2.3.11 กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบการตัดไม้ทำลายป่าในเขตป่าสงวนแห่งชาติ รวมทั้งมีอำนาจสั่งให้ผู้ใดออกจากเขตป่าสงวนแห่งชาติหรืองดเว้นการกระทำใด ๆ ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ และมีอำนาจสั่งให้ผู้กระทำความผิดแก้ไขหรือถอนสิ่งที่เป็นอันตรายต่อป่าหรือทำให้ป่าเสื่อมสภาพ หากไม่ปฏิบัติตามก็หรือ ทำลาย แก้ไขได้ ทั้งนี้ให้มีอำนาจและหน้าที่ได้ภายในเขตท้องที่รับผิดชอบ

2.3.12 กฎหมายว่าด้วยการสงวนคุ้มครองสัตว์ป่า

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสงวนการคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมาย รวมทั้งตรวจสอบการอนุญาตต่าง ๆ ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ

2.3.13 กฎหมายว่าด้วยชลประทานราษฎร

การชลประทานราษฎร หมายความว่า การชลประทานที่ราษฎรได้ร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์แก่การเพาะปลูกของราษฎรในท้องที่ การจัดการชลประทานส่วนราษฎรให้เป็นไปตามความเห็นชอบของราษฎร ส่วนมากที่จะได้รับประโยชน์จากการชลประทานนั้น โดยนายอำเภอมีอำนาจตั้งบุคคลที่สมควรตามความเห็นชอบของราษฎรส่วนมากที่ได้รับประโยชน์เขต การชลประทานเป็นหัวหน้า การชลประทานหรือเป็นผู้ช่วยตามจำนวนที่เห็นสมควรและให้มีอำนาจถอดถอนบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเมื่อราษฎรส่วนมากเห็นสมควร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.3.13.1 เกณฑ์แรงงานหรือเครื่องอุปกรณ์การชลประทานส่วนราษฎรในเวลาฉุกเฉิน การเกณฑ์แรงงานหรือเครื่องอุปกรณ์การชลประทานให้กำหนดเอาตามเนื้อที่ทำการเพาะปลูก ผู้ใดไม่สามารถไปทำงานตามคำสั่งเกณฑ์เจ้าพนักงานถ้าสามารถไปทำแทนผู้นั้น ต้องจัดให้ผู้อื่นที่สมควรไปทำแทนหรือจะให้เงินทดแทนค่าแรงงานตามปริมาณแห่งงานที่จะต้องทำได้

2.3.13.2 เป็นผู้แบ่งและควบคุมงานในการแบ่งปันการงานและเครื่องอุปกรณ์การชลประทานส่วนราษฎร

2.3.13.3 แบ่งปันน้ำในเขตชลประทานส่วนราษฎร โดยแบ่งปันตามส่วนของจำนวนเนื้อที่ที่ทำการเพาะปลูกเว้นแต่กรณีที่ตกลงกันไม่ได้ จึงให้นายอำเภอหรือผู้แทน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และหัวหน้าการชลประทานในส่วนที่เกี่ยวข้องนั้นไม่น้อยกว่าสามนายเป็นผู้พิจารณาสั่งชี้ขาดตามเสียงข้างมาก

2.3.14 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการบริหารการใช้น้ำและการบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาดเล็ก พ.ศ. 2525

2.3.14.1 การขอโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก อันได้แก่ การก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ขุดลอก หนอง และบึงธรรมชาติ ขุดสระเก็บน้ำ ก่อสร้างฝาย บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ฯลฯ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่

- 1) ประสานงานการขอโครงการกับกลุ่มราษฎร องค์กระดัดหมู่บ้าน เช่น กรรมการ หมู่บ้านร่วมกันพิจารณาเสนอขอโครงการตามความต้องการและเหมาะสมเสนอสภาตำบล
- 2) จัดหางบประมาณหรือแรงงานสมทบการก่อสร้างที่จำเป็น
- 3) จัดตั้งกลุ่มใช้น้ำและสนับสนุนให้มีการวางระเบียบเพื่อบริหารการใช้น้ำ
- 4) ดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องของโครงการบำรุงรักษาและซ่อมแซมโครงการ โดยการซ่อมแซมไม่เกิน 5,000 บาท ให้กลุ่มผู้ใช้น้ำเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองส่วนการซ่อมแซมเกินกว่า 5,000 บาท ให้จัดทำโครงการรับการสนับสนุนงบประมาณในลักษณะ 3 ประสาน จากกรมการปกครอง โดยผ่านที่ทำการปกครองอำเภอ กฎหมายว่าด้วยชลประทานหลวง การชลประทานหลวงเป็นกิจการที่ชลประทานจัดทำขึ้นนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในท้องที่ซึ่งอยู่ในเขตชลประทานมีหน้าที่ดูแลรักษาคันคลอง และชลประทานที่อยู่ในเขตท้องที่

2.3.15 บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 กรณีในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอมอบหมายให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลรับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ในเขตท้องถื่นของตน โดยพิจารณาแต่งตั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าพนักงานสำรวจตามแบบแสดงรายการที่ดิน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.3.15.1 จัดทำประกาศกำหนด วัน เวลา ที่จะทำการสำรวจที่ดินเพื่อให้เจ้าของที่ดิน หรือผู้แทนทราบเพื่อมาชี้เขตและแจ้งจำนวนเนื้อที่ดิน (มาตรา 28)

2.3.15.2 กรณีเจ้าของที่ดินไม่ยอมแจ้งจำนวนเนื้อที่ดิน ชี้นวเขตหรือแจ้งจำนวนเนื้อที่ดิน หรือไม่อำนวยความสะดวก เจ้าพนักงานสำรวจมีอำนาจเข้าไปในที่ดินหรือสถานที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อการสำรวจตามที่เห็นว่าถูกต้องได้ (มาตรา 8 วรรค 2)

2.3.15.3 สำรวจและยื่นแบบแสดงรายการที่ดินต่อเจ้าพนักงานประเมินแทนเจ้าของที่ดิน เป็นรายแปลง (มาตรา 24 วรรค 2)

2.3.15.4 ทำการสำรวจที่ดินกรณีรับแจ้งจากเจ้าของที่ดินว่าเป็นเจ้าของที่ดินรายใหม่ หรือจำนวนเนื้อที่ที่ดินเปลี่ยนไป (มาตรา 31) หรือมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินอันมีเหตุให้ค่าลดหย่อน หรืออัตราภาษีบำรุงท้องที่เปลี่ยนไปให้ยื่นแบบแล้วแต่กรณีต่อเจ้าพนักงานประเมินแทนเจ้าของที่ดิน ภายใน 30 วัน นับแต่ได้รับแจ้งจากเจ้าของที่ดิน (มาตรา 32)

2.3.16 กฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

ในกรณีที่โรคติดต่ออันตราย หรือโรคติดต่อที่ต้องแจ้งความเกิดขึ้น หรือมีเหตุสงสัยว่าได้มีโรคติดต่อกัน ดังกล่าวเกิดขึ้นในบ้านให้เจ้าบ้าน หรือผู้ควบคุมดูแลบ้านเมือง หรือแพทย์ผู้ทำการรักษาพยาบาลต้องแจ้ง ต่อทางราชการเพื่อหาทางป้องกัน โรคติดต่อที่อันตรายที่สำคัญ ได้แก่ อหิวาตกโรค กาฬโรค ไข้ทรพิษ ไข้เหลือง โรคติดต่อต้องแจ้งความ คือ อหิวาตกโรค กาฬโรค ไข้ทรพิษ ไข้เหลือง คอติบ โรค บาดทะยัก ในเด็กโปลิโอ ไข้สมองอักเสบ โรคพิษสุนัขบ้า ไข้รากสาดใหญ่ โรคแอนแทรกซ์ โรค ทริคิโนซิส โรคกาฬ หลังแอ่น โรคคุดทะราดระยะติดต่อ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หากพบโรคติดต่อเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้มีโรคติดต่อ ในตำบล หมู่บ้าน ต้องรีบแจ้งให้ทางราชการทราบเพื่อดำเนินการป้องกันมิให้มีโรคระบาดดังกล่าวลุกลาม ต่อไป

2.3.17 ตามกฎหมายว่าด้วยการกำจัดฝักตบชวา

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเจ้าพนักงานผู้ปกครองท้องที่ เรียกระดมราษฎรช่วยกันกำจัดฝักตบชวา เป็นสาธารณะประโยชน์กรณีในที่ฝักตบชวาเกิดขึ้น กรณีฝักตบชวามีในที่มากมาย เกินกำลังผู้อยู่ในที่นั้น จะกำจัดได้

2.3.18 การประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน

การประนีประนอมยอมความมีหัวใจสำคัญที่การทำสัญญาประนีประนอมกันซึ่งอาจมีการไกล่เกลี่ย หรือไม่มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตกลงกันได้ เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้น (ความแฟ้งหรือความอาญาอันยอม ความได้) จะกระทำการเปิดเผยต่อหน้าคู่กรณี ณ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน หรือที่อื่นที่เห็นว่าเหมาะสม ผู้ใหญ่บ้านนัดหมายคณะกรรมการหมู่บ้านขณะนัดหมายเพื่อประนีประนอมข้อพิพาทพร้อมรายงาน ผลพร้อมสัญญาให้นายอำเภอทราบในวันประชุมประจำเดือน

2.3.19 บทบาทในการประสานและปฏิบัติงานร่วมกับองค์การบริหารส่วน ตำบล (อบต.)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการประสานการดำเนินงานกับ อบต. ดังนี้

2.3.19.1 การวางแผนพัฒนาตำบล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำ และประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 ในฐานะคณะกรรมการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล

2.3.19.2 เป็นกลไกสำคัญของราชการส่วนภูมิภาคในการประสานและตรวจสอบ การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ ของราษฎรในท้องที่และท้องถิ่นนั้น

2.3.19.3 บทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประชาคมในเขตพื้นที่และเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

2.3.19.4 บทบาทในฐานะเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ อบต.

2.3.19.5 บทบาทในฐานะตัวแทนอำนาจรัฐที่จะต้องดูแลงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่จะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ซึ่งมีบทบาทหลายด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการสาธารณสุข ด้านอาญา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องประสานการปฏิบัติงานของ อบต. ในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างใกล้ชิด

2.3.19.6 บทบาทในฐานะประชาชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารการบริหารและการปฏิบัติงานของ อบต. เสนอออกบัญญัติ เพื่อแก้ไขปัญหา เข้าชื่อถอดถอนกรรมการบริหาร เข้าร่วมประชุมสภา อบต. ได้ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารฯ ร่วมเป็นกรรมการที่ปรึกษา อบต. ตามที่ อบต. แต่งตั้ง

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2.4.1 ด้านแรงจูงใจ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจนั้นมีความสำคัญทั้งต่อผู้บริหาร ต่อองค์การและต่อตัวบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้บริหาร
 - 1.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.2 ช่วยลดหรือขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน
 - 1.3 ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการสั่งการ
 - 1.4 ช่วยสร้างความรู้สึที่ดีที่มีต่อผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มักจะได้รับสิ่งจูงใจในแง่บวกจากผู้บริหารหรือองค์การจึงช่วยสร้างให้เกิดความรู้สึที่ดี ๆ ต่อผู้บริหารให้เกิดขึ้น
2. ความสำคัญต่อองค์การ
 - 2.1 ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงาน
 - 2.2 ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มความสามารถ
 - 2.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2.4 ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคนดีให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ

3. ความสำคัญต่อบุคคล

3.1 ช่วยให้อุบลการทำงานโดยสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและวัตถุประสงค์หรือความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ช่วยให้อุบลากรได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร

3.3 ช่วยให้อุบลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

3.4 ช่วยให้อุบลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่รวดเร็วขึ้น

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549, น. 22) ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาเป็นความรู้สึกที่ขอความสำเร็จ หรือพอใจในองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานดังที่มินักการเมื่องได้กล่าวถึงความสำคัญ ไว้ดังนี้

1. เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการตอบสนองที่ชนะตามแนวคิดดังกล่าว

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัล หรือผลตอบแทนซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ นั่นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับแล้วแรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552, น. 21) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการกระทำ หรือดำเนินการอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ งานงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจะนำมาใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวมีความกระตือรือร้น มุ่งอยากที่จะทำงาน

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญอยู่ 2 ประการ ด้วยกัน คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งแรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการของบุคคลมาจากสภาพ

ร่างกาย (Physical Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม

ศศิพล เกษร (2553, น. 16) แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์อันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพอใจสิ่งที่บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้นบุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น. 216) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละติน (Mover) แปลว่า เคลื่อนที่ เมื่อมีคำว่าเคลื่อนที่ จะมีสิ่งสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ คือ 1) อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนที่ หรือกล่าวให้รัดกุมในแง่ของพฤติกรรมมนุษย์ ก็คือ มีแรงผลักดันอะไรที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้น 2) อะไรเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมนั้น 3) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นจะคงอยู่สภาพอยู่ได้ด้วยวิธีใด

Schermerhorn (1989) ได้เสนอแนวคิด ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ วรูม และพอดเตอร์ โดยเซอร์ เมอร์ ฮอร์น และคณะ สรุปว่า ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจเป็นสิ่งที่แยกออกจากกัน แต่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลการปฏิบัติงานถูกตัดสินโดยคุณลักษณะส่วนบุคคลรวมทั้งความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลร่วมกับการสนับสนุนเทคโนโลยี งบประมาณ และสิ่งต่าง ๆ จากองค์การ รวมทั้งความพยายามในการทำงานของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะบ่งบอกถึงความพยายามในการทำงาน หรือความพยายามในการทำงาน หรือความสามารถที่จะสร้างงาน ซึ่งตอบสนองกับความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคลในการสร้างแรงจูงใจในแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับ การได้รับรางวัลที่มีความเหมาะสมกับคุณค่าของงานที่ทำรวมไปถึงความยุติธรรมในการตัดสินให้รางวัล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ใหญ่บ้านและกำนันที่มีความพอใจ คาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ได้แก่ การเห็นแบบอย่างนักพัฒนา หรือชุมชนแบบอย่างจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต้องการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลของตนเองให้มีความเจริญยิ่งขึ้น มีความพอใจเมื่อได้ช่วยเหลือคนในหมู่บ้านและตำบล มีค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอ มีความต้องการเป็นตัวแทนเข้าไปแก้ไขปัญหาของชุมชนและสังคม

2.4.2 ด้านอุดมการณ์ทางการเมือง

ศิริกุล กลวิวัฒน์ (2546, น. 21-22) ได้ระบุถึงวิธีการที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองได้ด้วยวิธีการ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นเป็นการที่รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจให้ประชาชนตามหลักการปกครองตนเองในแต่ละพื้นที่การมีกิจกรรมร่วมกับพรรคการเมือง การรวมตัวกันเป็นกลุ่มอาชีพ กลุ่มบำเพ็ญประโยชน์ กลุ่มตามความสนใจเพื่อช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน และสร้างพลังในการต่อรองด้วยเหตุผลอย่างสันติกับกลุ่มอื่น ๆ เพื่อให้ไม่มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน การเป็นผู้มีบทบาทในชุมชน (Community Activists) ซึ่งหมายถึง การตั้งกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม

หรือการร่วมมือกับกลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วเพื่อเข้าไปมีบทบาทในการปรับปรุงความเป็นอยู่ของชุมชน และกิจกรรมสาธารณะ

วิทยา สุรินทร์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้มุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะช่วยแก้ไขปัญหา ดูแลทุกข์สุขของราษฎรในพื้นที่ อีกทั้งเป็นผู้ที่ผลักดันให้การพัฒนาตำบล/หมู่บ้านให้มีความเจริญก้าวหน้า อย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหาที่ยุ่งยากหรือซับซ้อนจะนำไปปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ขอบเรียนรู้พูดคุยศึกษาดูงานเพื่อหาประสบการณ์ มีความพยายามปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชน ที่ว่าการอำเภอตามคำสั่ง สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดงานประเพณีงานกุศลและงานบุญในหมู่บ้าน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ลูกบ้านและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และคุณลักษณะ ของการเป็นผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

อภิชาติ เทพชมพู (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครองและรักษา ความสงบเรียบร้อย ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญาด้วยอำนาจหน้าที่อื่น ๆ การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

Parry (1972) ให้ทัศนะว่า การมีส่วนร่วมทางการเมือง หมายถึง การมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ในกิจกรรมทางการเมือง ซึ่งกิจกรรมที่มีอยู่ทั่วไปอาจเรียงลำดับได้จากการออกเสียงเลือกตั้ง หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายและดำเนินนโยบายสำหรับแผนของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยทั่วไปแยกออกได้เป็น 2 แบบใหญ่ ๆ คือ

1. การเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเป็นอิสระ หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบใด ๆ ด้วยความพึงพอใจส่วนตัวเป็นไปด้วยความสมัครใจหรือได้วิเคราะห์ ใช้วิจารณ์ญาณของตนเองมองเห็นประโยชน์ของการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองได้อย่างแท้จริง

2. การเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองโดยการปลุกกระดม หมายถึง ลักษณะของการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนที่เป็นไปโดยไม่ได้เกิดจากเจตจำนงของตนเองแต่เกิดจากการปลุก กระดมของคนอื่นให้เขาไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ โดยการบังคับขู่เข็ญ หรือใช้อิทธิพลทางวัตถุ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามที่ผู้ปลุกกระดมต้องการ

สรุปได้ว่า อุดมการณ์ทางการเมือง หมายถึง ผู้ใหญ่บ้านและกำนันทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และรับฟังปัญหาของประชาชน หลักเสรีภาพเป็นการที่บุคคลกระทำสิ่งใดก็ได้ที่และต้องคำนึงว่าจะกระทบ หรือละเมิดผู้อื่นด้วยมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อส่วนรวมเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดง ความคิดเห็นในการทำงานตามหลักของความเสมอภาคเท่าเทียมกันทำงานโดยยึดประชาธิปไตยเสียสละ ส่วนใหญ่ของประชาชนในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ในชุมชน

2.4.3 ด้านการมีจิตสาธารณะ

กนิษฐา นิทัศน์พัฒนา และคณะ (2541, น. 8) กล่าวว่า จิตสำนึกสาธารณะ เป็นคำเดียวกับ จิตสำนึกทางสังคม หมายถึง การตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกันหรือคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมความสัมพันธ์ เป็นกลุ่มเดียวกับตน

ยุทธนา วรณปิติกุล (2542, น. 181–183) กล่าวถึง บุคคลที่มีจิตสำนึกสาธารณะว่าต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. การทุ่มเทและอุทิศตน มีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามสิทธิเท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่บุคคลอื่น เพื่อพัฒนาสังคมด้วย อาทิ ถ้าต้องการให้ผู้แทนราษฎรมีความรับผิดชอบต่อความต้องการและประโยชน์ของประชาชนประชาชนก็ต้องให้ความใส่ใจและติดตาม ไม่เพียงทำการหย่อนบัตรเลือกตั้งเท่านั้นต้องเสียสละเวลาให้ในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับการเมืองระดับท้องถิ่นและในสถาบันต่าง ๆ

2. เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล จากกระแสปัจเจกชนนิยมส่งผลให้คนในสังคมมีลักษณะปิดกั้นตนเอง ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เลือกคบเฉพาะกลุ่มที่มีความเหมือนกันไม่สนใจการเมือง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจของสังคม เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเกิดข้อขัดแย้งการยุติข้อขัดแย้งโดยการฟังเสียงข้างมากไม่นำไปสู่ประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้นผู้มีจิตสำนึกสาธารณะต้องเป็นพลเมืองในฐานะที่เป็นเอกลักษณ์ทางการเมืองสมัยใหม่ มีความอดทนตระหนักว่าการมีส่วนร่วมไม่ทำให้ได้อย่างที่ต้องการเสมอไปต้องเคารพและยอมรับความแตกต่างที่หลากหลายและหาวิธีอยู่ร่วมกับความขัดแย้งโดยการแสวงหาทางออกร่วมกัน การจำแนกประเด็นปัญหา การใช้เหตุผลในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตัดสินใจต้องมีเหตุผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันให้มากที่สุดเพื่อหาข้อยุติสร้างการเข้าร่วมรับรู้ ตัดสินใจ และฉันทกาลังเพื่อให้เกิดการยอมรับจากทุกฝ่าย

3. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมคนในสังคมต้องคิดถึงการเมืองในฐานะกิจการเพื่อส่วนรวมและเพื่อคุณธรรมมากขึ้น

4. การลงมือกระทำการวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้สถานการณ์ดีขึ้นต้องลงมือกระทำโดยเริ่มจากครอบครัวในการวางพื้นฐานให้การอบรมด้านจริยธรรมของพลเมือง สถาบันการศึกษาไม่เพียงเป็นสถานที่ฝึกทักษะและให้ความรู้ต้องรับช่วงต่อในการสร้างค่านิยมที่เหมาะสมต่อจากครอบครัว รวมทั้งเครือข่ายสังคมที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนบ้านที่ทำงาน สโมสร สมาคมต่าง ๆ เชื่อมโยงบุคคลที่สนใจเรื่องของตนเข้าเป็นกลุ่มที่ใส่ใจผู้อื่นช่วยดำรงรักษาประชาคมสังคมและกฎจริยธรรม รวมทั้งสถาบันที่มีอิทธิพลสูงต่อสังคม คือ สถาบันศาสนาและสื่อมวลชนนับว่ามีบทบาทสำคัญในการร่วมสร้างให้สังคมเข้มแข็ง

สมพงษ์ สิงหะพล (2542, น. 15-16) ได้กล่าวถึง จิตสาธารณะว่ามีอยู่ 3 ด้านหลัก ๆ คือ

1. จิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง (Self-Consciousness) เป็นจิตสำนึกเพื่อพัฒนาตนเอง ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จิตสำนึกด้านนี้ การศึกษาไทยมุ่งเน้นปลูกฝังมานานเกิดบ้าง ไม่เกิดบ้างไปตามสภาพการณ์ เป็นจิตสำนึกแบบคลาสสิกที่ทุกสังคมพยายามเหมือนกันที่จะสร้าง ให้เกิดขึ้นให้ได้ เช่น ความขยัน ความรับผิดชอบ ความมานะอดทน เป็นต้น เป็นจิตสำนึกที่ถูกปลูกฝัง และมีมานานตามสภาพสังคมไทย

2. จิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น (Others Oriented Consciousness) เป็นจิตสำนึก ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของคนในกลุ่มชนหนึ่ง สังคมหนึ่ง เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ความสามัคคี เป็นต้น เป็นจิตสำนึกที่คนไทยส่วนใหญ่ถูกหล่อหลอมมาจากพื้นฐานดั้งเดิม ของวัฒนธรรมไทยอยู่แล้วสร้างกันได้ไม่ยากนัก

3. จิตสำนึกเกี่ยวกับสังคมหรือจิตสำนึกสาธารณะ (Social or Public Consciousness) เป็นจิตสำนึกที่ตระหนักถึงความสำคัญในการอยู่ร่วมกันหรือคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมความสัมพันธ์เป็นกลุ่ม เดียวกัน เป็นจิตสำนึกที่คนไทยยังไม่ค่อยมีและขาดกันอยู่มากเพราะพื้นฐานความเป็นมาของสังคมไทย สมควรที่จะรีบพัฒนาขึ้นโดยเร็ว เช่น จิตสำนึกด้านเศรษฐกิจ จิตสำนึกด้านการเมืองจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม จิตสำนึกด้านสุขภาพ เป็นต้น

หฤทัย อัจจุ (2544, น. 37) ให้ความหมายของจิตสาธารณะไว้ว่า เป็นความตระหนัก ของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคมต้องการเข้าไปแก้ไข โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมถึงพลังของตนที่สามารถร่วมแก้ไขปัญหาได้ และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกับคน ในสังคมนั้น

หฤทัย อัจจุ (2544, น. 104) กล่าวว่า จิตสำนึกสาธารณะ คือ ความปรารถนาที่จะช่วย แก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคม

กิตติพงษ์ แดงเสริมสิริ (2552, น. 24-25) ได้สรุปภาพรวมของจิตสาธารณะไว้ 3 ประการ คือ

1. การใช้สิ่งของส่วนรวม แบ่งออกได้เป็น

1.1 สถานที่สาธารณะต่าง ๆ โดยเป็นเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ เช่น การจอดรถในที่สาธารณะ การทิ้งขยะในที่สาธารณะรวมถึงการแยกประเภทขยะ การใช้อาคาร สถานที่ การเปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศ ไฟฟ้า การสูบบุหรี่ในที่สาธารณะการแสดงมารยาทในที่สาธารณะ เป็นต้น

1.2 อุปกรณ์ส่วนรวม ได้แก่ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่สาธารณะนั้น ๆ เช่น การใช้โทรศัพท์สาธารณะ การใช้หรืออ่านหนังสือพิมพ์ การใช้อุปกรณ์สำนักงานและจัดเก็บ รวมถึงการใช้ กระดาษ การจัดวาง และเก็บคืนสิ่งของสูญหาย

2. การเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม กิจกรรมส่วนรวมเป็นกิจกรรมร่วมกับคนหมู่มาก ได้แก่ การแต่งกายเหมาะสมกับสถานที่และลักษณะงาน การใช้สื่อเสียง การเสียสละแรงกายเพื่อส่วนรวม การแสดงความเป็นน้ำใจในสาธารณะกุศล การมีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์ต่าง ๆ การดูแลรักษาความสะอาดลำน้ำ สาธารณะ อากาศ การเผาคว้น การลดการใช้พลังงานที่เกินความจำเป็น การทำประชาพิจารณ์ และการแสดงความเห็นสะท้อนสื่อมวลชนไม่ว่าจะเป็นทางสื่อโทรทัศน์ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ

กุหลาบ พงษ์เทพิน (2553, น. 20) ได้ให้ความหมายของจิตสาธารณะว่าเป็นการปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงส่วนรวมด้วยจิตวิญญาณปฏิบัติตนในการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนชุมชนและสังคม การเสียสละไม่เอารอดเอาเปรียบ ความซื่อสัตย์ สุจริต การรักษาและการใช้สมบัติส่วนรวมรวมถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กระทรวงศึกษาธิการ (2553, น. 218) ได้ระบุ ตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการมีจิตสาธารณะ ไว้ดังนี้

ตัวชี้วัด 1 ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมบ่งชี้

1. ช่วยพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูทำงานด้วยความเต็มใจ
2. อาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาด้วยความสมัครใจ
3. แบ่งปันสิ่งของทรัพย์สินและอื่น ๆ และช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุข

ให้กับผู้อื่น

ตัวชี้วัด 2 เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคมโดยพิจารณาจากพฤติกรรมตัวบ่งชี้

1. ดูแลรักษาสาธารณะสมบัติและสิ่งแวดล้อมความเต็มใจ
2. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนชุมชน และสังคม
3. เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวมตามสถานการณ์

ที่เกิดขึ้นด้วยความกระตือรือร้น

เจียมจิตต์ ไชยลังกา (2554, น. 18) สรุปว่า การสร้างจิตสาธารณะ มี 4 ขั้นตอน คือ

1. ปลุกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตสาธารณะเกิดจากการที่ได้รับการปลุกฝังมาตั้งแต่เด็กจากครอบครัวและสถานศึกษาและสร้างจิตสำนึกโดยมีกิจกรรมที่ให้การช่วยเหลือและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

2. การเตรียมความพร้อม ทั้งด้านร่างกายจิตใจด้านความรู้และการติดต่อสื่อสาร การที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการให้บริการในชุมชนพร้อมทั้งทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น

3. การสร้างความเชื่อมั่นในตน การจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่เกิดจิตสาธารณะของตนเอง ควรมีกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4. การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ประสบการณ์ต่อการพัฒนาด้านจิตสาธารณะ คือ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทำให้ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่ง คนดี และใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

สรุปได้ว่า การมีจิตสาธารณะ หมายถึง ผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน ต้องการช่วยเหลือชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทน บริจาคทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ของคนในชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรม จิตอาสาอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้มีกิจกรรมการกุศล บริจาค แจก จ่าย ร่วมกับชุมชนในการสร้างแหล่งเรียนรู้

2.4.4 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

อรพินท์ สพิโชคชัย (2550, น. 48) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

2. หลักการในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น เริ่มมาจากกับทริเอนของควมล้มเหลวในการพัฒนาชุมชนชนบทที่ไม่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาแบบยั่งยืน ประกอบกับกระแสความคิดของนักวิชาการ ทั้งในประเทศและในระดับสากลเกี่ยวกับเรื่องของการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้การพัฒนาในยุคหลัง ๆ ได้เน้นประชาชนในชุมชนเป็นเป้าหมายสำคัญของการขับเคลื่อนการพัฒนาและมีมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Participation) จึงเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาชุมชน โดยตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 เป็นต้นมาได้มีการกำหนดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ค่อนข้างชัดเจน

3. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ก็คือ กระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ และภาคอื่น ๆ นอกจากภาครัฐ เช่น ธุรกิจเอกชน ประชาชน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ให้ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ เพราะการพัฒนาที่ทรงพลังและยั่งยืนในสังคมประชาธิปไตยเกิดจากการพัฒนาที่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินการ และร่วมรับประโยชน์จากการพัฒนาสำหรับแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งหากขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไป จะทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนที่จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ โดย 5 ขั้นตอนได้แก่

- 3.1 การมีส่วนร่วมในการรับรู้สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 3.2 การมีส่วนร่วมในการเลือกและเสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ
- 3.3 การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

3.4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการติดตามตรวจสอบ

3.5 การมีส่วนร่วมรับประโยชน์และเป็นเจ้าของนโยบายสาธารณะ

ประชุม สุวัทธิ (2551, น. 29) ได้กล่าวถึง ลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคลเกิดจากพื้นฐาน 2 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการวางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กร ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจวัฒนธรรมและกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

3. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจ สมัยครใจที่จะเข้าร่วมถึงเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วมจะต้องไม่เป็นการบังคับ หรือผลักดันให้เข้าร่วมโดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

4. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะเข้าร่วม ซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจและกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสมบุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเองสำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคคล โดยทั่วไปแล้วยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพครอบครัว, ระดับการศึกษา, สถานภาพทางสังคม, อาชีพ และรายได้ เป็นต้น

ทำนอง ภูเกิตพิมพ์ (2551, น. 34) ได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคสมัยอีกด้วย การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลัง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

2.1 ความสนใจ และความกังวลร่วมกันเกิดจากความสนใจและความห่วง กังวลส่วนบุคคล ซึ่งบังเอิญเห็นด้วยกัน กลายเป็นความสนใจ และความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนรวม

2.2 ความเดือดร้อน และความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้มุ่งไปสู่การรวมกลุ่มวางแผน และลงมือกระทำร่วมกัน

2.3 การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงสนองตอบความเห็นของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

สรุทธ จันสุข (2552, น. 34) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมว่าการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่ง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนที่เป็นไปในรูปของผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมทำให้เกิดผลของกิจกรรมที่เข้าร่วม มิใช่เป็นผู้ร่วมคิดตัดสินใจหรือผู้ได้รับประโยชน์เท่านั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมพัฒนา ไม่ใช่กระทำถึงประชาชนเข้ามาทำกิจกรรมตามที่ได้จัดทำขึ้นและหมู่บ้าน หรือชุมชนมีกิจกรรม และวิธีดำเนินงานของตนเองอยู่แล้วประชาชนมีศักยภาพที่จะพัฒนาชุมชนของตนเองได้ การที่ประชาชน หรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำหรับการกำหนดนโยบายการพัฒนาที่เป็นกระบวนการ ขั้นต้นของการวางแผนการพัฒนาชุมชนในส่วนที่เป็นที่อยู่อาศัยในการดำรงชีวิตของตนเอง นอกจากนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนร่วมกันก็เป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามแผนงานโครงการ ดังกล่าวและมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ จากการบริการรวมทั้งมีส่วนร่วมในการควบคุม ประเมิน โครงการของชุมชน ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการมีส่วนร่วมแบบตัวต่อตัวหรือเป็นไปได้โดยการได้เข้ามามีส่วนร่วม ด้วยตนเอง

วันชัย วัฒนศัพท์ (2552, น. 3-4) ได้เสนอแนะแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นหลักการสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญ และเป็นประเด็นหลักที่สังคมไทยให้ความสนใจ เพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วมตามหลักการธรรมาภิบาลที่ภาครัฐ จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐ ให้ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุก ๆ ฝ่าย

2. การบริหารราชการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงต่างให้ความสำคัญต่อการบริหาร ราชการอย่างโปร่งใส สุจริต เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายสาธารณะการตัดสินใจทางการเมือง รวมถึงการตรวจสอบ การใช้อำนาจรัฐในทุกระดับ หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐการนั้น (International Association for Public Participation) ได้แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.1 การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาครัฐจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่ กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ วิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์

การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การตีพิมพ์เอกสาร และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2.2 การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2.3 การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

2.4 ความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วมโดยเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจและมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

2.5 การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ โครงการกองทุนหมู่บ้านที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด เป็นต้น

Brownlea (1987, p. 21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง การได้รับความยินยอมให้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ การเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล หรือการที่บุคคลหนึ่งที่ได้รับการปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ส่วน เปียร์เลย์

Bearley (1990, p. 28) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการของความร่วมมือกัน (Collaborative Process) และเป็นรูปแบบหนึ่งของปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) ซึ่งจะต้องมีความเกี่ยวพันกันกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การแบ่งปันอำนาจหรือการใช้อำนาจร่วมกันระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน หมายถึง คนในชุมชนร่วมกันวางแผนในการดำเนินโครงการต่าง ๆ มีการประชุมจัดทำแผนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทร่วมกันในชุมชน จัดตั้งกลุ่มอย่างมีส่วนร่วมทุกฝ่าย ร่วมแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการการจัดกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม

2.4.5 การสนับสนุนจากภาครัฐ

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดประกอบด้วย 1) อำนาจหน้าที่ในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านเมื่อเกิดทุกข์ภัยแก่ลูกบ้านให้แจ้งกำนันเพื่อหาทางป้องกัน นำประกาศ คำสั่งของรัฐบาลแจ้งลูกบ้าน 2) อำนาจในทางอาญา ได้แก่ เมื่อทราบว่ามีกรกระทำผิดกฎหมายหรือสงสัยเกิดในหมู่บ้านให้แจ้งกำนัน เมื่อทราบว่ามีกรกระทำผิดกฎหมายหรือสงสัยว่าเกิดในหมู่บ้านใกล้เคียงให้แจ้งผู้ใหญ่บ้านนั้นทราบ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2546, น. 5) การวางแผนพัฒนา คือ การเตรียมการในเบื้องต้น โดยการเขียนโครงการเพื่อขออนุมัติ จัดทำแผน การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการต่าง ๆ รวมถึงการจัดสำนักงานหรือห้องปฏิบัติการ เมื่อได้เตรียมการดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดเลือก และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาอื่น ๆ จนถึงขั้นสุดท้าย คือ การอนุมัติ และประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 และมาตรา 17 บัญญัติให้เทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบลและการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งนอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองแล้วยังมีอำนาจหน้าที่ในการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดอีกด้วย

1. เนื่องจากการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความเป็นอิสระในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และการดำเนินตามแผนความเป็นอิสระนั้น ไม่ได้หมายถึง ความเป็นอิสระในฐานะเป็น “รัฐอิสระ” แต่เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะบางส่วนให้และยังต้องอยู่ในการกำกับ ดูแลหรือตรวจสอบ โดยรัฐบาลและประชาคมอีกด้วย

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตระหนักว่าแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ ได้แก่ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนกระทรวง แผนกรม และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาจังหวัดในระดับจังหวัด ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาอำเภอในระดับอำเภอ ซึ่งในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาระดับจังหวัดและอำเภอนั้น ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาคมจะมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วย

3. การวางแผนเป็นการมองไปข้างหน้า อาจเป็นช่วงสั้น ระยะปานกลาง หรือระยะยาว และเป็นกระบวนการกำหนดการใช้ทรัพยากรขององค์กร โดยกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าให้บรรลุภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย และเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชนท้องถิ่นในอนาคต การที่ท้องถิ่นจะพัฒนาไปในทิศทางใด จำเป็นต้องมีการกำหนด วิสัยทัศน์ หรือภาพในอนาคต และแปลงมาสู่การปฏิบัติ ดังนั้นระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 จึงได้กำหนดประเภทของแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ 3 ประเภท คือ

3.1 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาระยะยาว

3.2 แผนพัฒนาสามปี เป็นแผนพัฒนาแบบหมุนเวียน (Rolling Plan) ที่ต้องมีการทบทวนและจัดทำทุกปี ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

3.3 แผนดำเนินการ เป็นแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงถึงรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนา และกิจกรรม ที่ดำเนินการจริงทั้งหมดในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณนั้น

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตระหนักว่าแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ ได้แก่ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนกระทรวง แผนกรม และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาจังหวัดในระดับจังหวัด ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาอำเภอในระดับอำเภอ

แผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560–2564 (2560, น. 30-45) ได้นำสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพแวดล้อมของการบริหารประเทศ นำมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในช่วงอนาคตที่ก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของประเทศ ชุมชน ในด้านที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนให้มุ่งไปสู่เป้าหมายสูงสุดภายใต้วิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ภายในปี 2564” กรมการพัฒนาชุมชนได้มุ่งขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ทำให้มีความง่าย ทำทนาย และเป็นไปได้ในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ยุทธศาสตร์ของประเทศไทย นโยบายของรัฐบาลสถานการณ์สภาพแวดล้อมในปัจจุบันเพื่อให้บุคลากรทุกคนใช้เป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงาน โดยสามารถกำหนดรูปแบบนำไปประยุกต์สู่การปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมและกรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดให้ปี 2560 ขับเคลื่อนวาระกรมการพัฒนาชุมชน (Agenda) เพื่อมุ่งมั่นว่ากรมการพัฒนาชุมชน พร้อมขับเคลื่อนสัมมาชีพชุมชนเข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวไปสู่ “เศรษฐกิจครัวเรือน มีความมั่นคง ประชาชนใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนอย่างมีความสุข” มี 10 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

6. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
9. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
10. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชนได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน
2. จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน
3. พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน
4. สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการให้บริการข้อมูลสารสนเทศชุมชนเพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในงานพัฒนาชุมชน และการจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน

6. ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนให้มีความรู้ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติถึงแนวทางนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ โดยรัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังต่อไปนี้

มาตรา 87 (1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

มาตรา 87 (2) ส่งเสริมและสนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 16 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จัดแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเองและต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ได้กำหนดประเภทของแผนพัฒนาท้องถิ่นไว้ 3 ประเภท ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย เพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ และแผนชุมชน

2. แผนพัฒนาสามปี หมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งมีความต่อเนื่องและเป็นแผนก้าวหน้าครอบคลุมระยะเวลาสามปีโดยมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงเป็นประจำทุกปี

3. แผนดำเนินการ เป็นแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงถึงรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนา และกิจกรรมที่ดำเนินการจริงทั้งหมดในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณนั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560, น. 10-17) ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัยโดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนมากไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้นรวมทั้งสถาบันทางสังคม มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัยและจิตสาธารณะ
2. พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนาทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียน และวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ
3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต
4. ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและภาษีในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพ
6. พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว และ
7. ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบางและส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้านแต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้นการพัฒนาในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจนเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

1. การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเปราะบางประชากร ร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ อาทิ ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้การดูแลนักเรียนที่ครอบครัวยากจนตั้งแต่การสร้างรายได้ของครัวเรือน สนับสนุนค่าเดินทางไปยังสถานศึกษาให้ทุนการศึกษาต่อระดับสูง

2. การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษาสาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง อาทิ บริหารจัดการการให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ผ่านการพัฒนาระบบส่งต่อผู้ป่วยทั้งในระดับจังหวัด ภาค และระดับประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน อาทิ สนับสนุนการให้ความรู้ในการบริหารจัดการทางการเงินแก่ชุมชนและครัวเรือน การรับรองการการเงินของชุมชนให้ทำหน้าที่เป็นสถาบันการเงินในระดับหมู่บ้าน/ตำบลที่หาหน้าที่ทั้งการให้กู้ยืมและการออม และจัดตั้งโครงข่ายการเงินฐานรากโดยมีธนาคารออมสินและธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เป็นแม่ข่าย

Schermerhorn (1989) ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

1.2 ลักษณะด้านความสามารถ (Competency Characteristics) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคน เพื่อมาปฏิบัติงานความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคิดได้ว่าจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

1.3 ลักษณะด้านจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและ ความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่ง Schermerhorn (1989) เห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2. ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมี ก็คือ ความพยายามในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้น คือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ ซึ่งความพยายามในการทำงานคนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3. การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับ ความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน หรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situation Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงานงบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจนระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากที่ผู้ที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากภาครัฐ หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ส่งบุคลากรมาเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ จากภาครัฐ จัดหาสถานที่ในการรวมกลุ่มในชุมชน สนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมตามนโยบายที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ

2.5 บริบททั่วไป

2.5.1 ประวัติความเป็นมาของอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อมูลประวัติความเป็นมาของอำเภอเมืองร้อยเอ็ด โดยสังเขปนี้ค้นคว้าจากตำนาน อูรังคธาตุ ซึ่งเป็นหนังสือโบราณจารด้วยตัวอักษรไทยน้อยกว่าหอไตร วัดหลวง เมืองหลวงพระบางนี้ข้อความพิสดาร 13 ผูกโบราณ ซึ่งเจ้าคุณพระพนมเจติยานุรักษ์ อดีตเจ้าคณะจังหวัดนครพนม (ฝ่ายธรรมยุต) ได้แปลเป็นหนังสือไทยเมื่อ พ.ศ. 2479 มีข้อความเกี่ยวกับเมืองร้อยเอ็ดโดยสังเขปดังนี้ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ก่อนยกฐานะเป็นอำเภอเมืองเดิมเป็นเมืองเรียกชื่อเมืองร้อยเอ็ด ได้ประกาศยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อ พ.ศ. 2451 ได้สร้างที่ว่าการอำเภอขึ้นเมื่อ พ.ศ.2457 เป็นอาคารไม้ชั้นเดียวตั้งอยู่ที่สนามหน้าศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ดในปัจจุบัน ต่อมาทางราชการได้จัดสรรเงินงบประมาณในการก่อสร้างที่ว่าการอำเภอเมืองหลังไม้ 2 ชั้น ขนาดกว้าง 12.30 เมตร ยาว 29 เมตร โดยได้ย้ายไปก่อสร้างในที่ดินราชพัสดุแปลงหมายเลข 2617 เนื้อที่ 8 ไร่ งานเศษ 5 ส่วน 10 ตารางวา ซึ่งเป็นที่ตั้งปัจจุบันได้ทำการก่อสร้างเสร็จ และได้ย้ายขึ้นไปปฏิบัติงาน ณ ที่ว่าการอำเภอหลังใหม่เมื่อ พ.ศ. 2506 นับแต่ได้ประกาศยกฐานะเป็นอำเภอเมืองร้อยเอ็ดเป็นต้นมา ครั้นเมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2514 ได้เกิดเพลิงไหม้อาคารที่ว่าการอำเภอหลังเดิมและในปีงบประมาณ 2515 สำนักงบประมาณได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารที่ว่าการอำเภอหลังใหม่เป็นอาคารอิฐฉาบปูน ตามแบบของกรมโยธาเทศบาล 2 ชั้น ข้าราชการทุกแผนกได้ขึ้นปฏิบัติงานราชการ ณ ที่ว่าการอำเภอเมืองร้อยเอ็ดหลังใหม่ เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เป็นต้นมา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด มีผู้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอมามากแล้วทั้งสิ้น 46 คน ปัจจุบันผู้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอเมืองร้อยเอ็ด คือ นายอนุพงษ์ คำภูแก้ว

2.5.2 คำขวัญอำเภอเมืองร้อยเอ็ด

2.5.2.1 วัดเหนือคูบ้าน วัดกลางคูเมือง

2.5.2.2 เรื่องนามพระใหญ่ บึงปลาญชัยน่ายล

2.5.2.3 เลื่องลือเรื่องพิณแคน แสนสุดยอดข้าวหอมไทย "

2.5.3 ข้อมูลสภาพทั่วไปและสถานการณ์ในปัจจุบัน

2.5.3.1 ลักษณะที่ตั้ง

อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 450 กิโลเมตร

2.5.3.2 เนื้อที่

อำเภอเมืองร้อยเอ็ด มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 440.70 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 275,437.40 ไร่

2.5.3.3 อาณาเขตติดต่อ

- 1) ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภोजังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
- 3) ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอรวิชัยบุรี อำเภोजสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
- 4) ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภोजศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด และอำเภोजเมือง

มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

2.5.3.4 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบแบบขั้นบันได ไม่มีภูเขา ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน มีเพียงลำห้วยเล็ก ๆ ไหลผ่าน เช่น ลำห้วยเหนือ ลำห้วยเงิน ลำห้วยแคน ลำห้วยรากไถ

2.5.3.5 ลักษณะดิน

สภาพพื้นดินเป็นดินปนทราย ไม่สามารถจะกักเก็บน้ำไว้ได้ตลอดปี

2.5.3.6 พื้นที่และการใช้ประโยชน์

พื้นที่ส่วนมากใช้ไปในการเกษตรกรรม ซึ่งมีอยู่ร้อยละ 98.5 ได้แก่ พืชผัก ถั่วฝักยาว และยาสูบพันธุ์เตอร์กีซส่วนการถือครองที่ดิน อำเภोजเมืองร้อยเอ็ด มีการออกเอกสารสิทธิให้แก่ราษฎร ดังนี้

- 1) โฉนดที่ดิน จำนวน 99,226 แปลง
- 2) หนังสือรับรองการทำประโยชน์ (น.ส.3.ก.) จำนวน 3,347 แปลง
- 3) หนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง (น.ส.ล.) จำนวน 244 แปลง
- 4) หนังสือรับรองการทำประโยชน์ (น.ส.3) จำนวน 3,964 แปลง

2.5.3.7 ภูมิอากาศ

ลักษณะทางภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี 3 ฤดู คือ

- 1) ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-พฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ย 38 องศาเซลเซียส
- 2) ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน-กันยายน อุณหภูมิเฉลี่ย 27 องศาเซลเซียส
- 3) ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม-มกราคม อุณหภูมิเฉลี่ย 20 องศาเซลเซียส

2.5.4 ประชากร

2.5.4.1 อำเภोजเมืองร้อยเอ็ด มีประชากรทั้งสิ้น 158,524 คน

2.5.4.2 เทศบาลตำบล /อบต. ชาย 60,410 คน หญิง 61,983 คน

2.5.4.3 เขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ชาย 16,993 คน หญิง 19,138 คน

รวมทั้งสิ้น ชาย 77,403 คน หญิง 81,121 คน รวม 158,524 คน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปกรณ์ สุริวรรณ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ของนักการเมืองระดับชาติและระดับจังหวัดที่เกิดขึ้นกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่เป็นผู้เชื่อมผลประโยชน์ระหว่างนักการเมืองระดับชาติและท้องถิ่นกับประชาชนลักษณะความสัมพันธ์จะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ นักการเมืองจะให้ความช่วยเหลือแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการพัฒนาท้องถิ่นและกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะช่วยสร้างความนิยมแก่นักการเมืองที่ให้การช่วยเหลือท้องถิ่นของตน วีระเดช สมวรรณ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง บทบาท และความสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนคุณสมบัติที่เหมาะสมของกำนันผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษานี้อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เป็นที่ศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกำนัน 16 คน ผู้ใหญ่บ้าน 136 คน ในระหว่างเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2539 ผลการวิจัยพบว่า 1) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่ ในปัจจุบันเข้าสู่ตำแหน่ง โดยการเลือกของประชาชนและประชาชนผู้เลือกเห็นว่าผู้นำที่ตนเลือกเป็นคนที่มีความจริงใจช่วยเหลือประชาชนมีความซื่อสัตย์ และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ 2) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่าบุคคลโดยทั่วไป 3) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ โดยปฏิบัติหน้าที่เป็นผลดีแก่ประชาชนทั้งมีความสัมพันธ์กับราชการและนักการเมือง โดยไปขอความช่วยเหลืองบประมาณมาพัฒนาท้องถิ่น 4) ในปัจจุบันปัจจัยที่ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ คือ การเป็นผู้มีความจริงใจช่วยเหลือประชาชนส่วนในอนาคตปัจจัยที่ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ ได้แก่ การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง

สันติ สวัสดิพงษ์ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทศนคติของประชาชนที่มีต่อบทบาทของ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของชุมชนในท้องที่อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทสำคัญต่อการชี้แนะให้ประชาชนไปลงคะแนนเสียงเลือกบุคคลที่ตนแนะนำให้และเป็นผู้นำชาวบ้านในการชุมนุมประท้วงหรือนำข้อร้องเรียนไปยังส่วนราชการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน อันดับแรก คือ เห็นว่าเงินจากการซื้อเสียงสำคัญที่สุด รองลงมา ได้แก่ บารมีส่วนตัวและความเกรงใจในตัวกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ความคิดเห็นประชาชนกลุ่มตัวอย่างในเรื่องบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเรื่องการช่วยเหลือและพัฒนาท้องถิ่นมีน้อยมากส่วนใหญ่ประชาชนจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเองมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะเข้ามามีบทบาทในเรื่องของการรับความช่วยเหลือจากนักการเมือง ซึ่งเป็นผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน

นิจ โพรสณท์ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกตำบล หมู่บ้าน จำนวน 66 คน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 57 คน และกลุ่มประชาชนจากทุกหมู่บ้าน ๆ ละ 5 คน จำนวน 330 คน โดยใช้กิจกรรมแทรกแซง ประกอบด้วย การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การมอบภารกิจ การนิเทศติดตามงาน และการจัดลำดับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านดีเด่น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แบบทดสอบความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แบบสอบถามความพึงพอใจของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องและประชาชนในพื้นที่ โดยมีการเก็บข้อมูลก่อนและหลังกิจกรรมแทรกแซง ผลการวิจัย พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่ดีขึ้นภายหลังกิจกรรมแทรกแซง ตลอดทั้งความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านก็ไม่ดีขึ้นแต่กลับมีแนวโน้มลดลง ซึ่งสรุปได้ว่าวิธีการจัดกิจกรรมแทรกแซงในการวิจัยครั้งนี้ ไม่สามารถเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรแทรกซ้อนต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หลายประการที่สำคัญ เช่น การจัดรูปแบบการบริหารการปกครองในระดับตำบล หมู่บ้านเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และมีการเลือกตั้งบุคคลมาทำหน้าที่แทนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานลดลง และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

ลักขณา ฤชา (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมแล้วทัศนคติของผู้ใหญ่บ้านต่อภาวะผู้นำของตนเอง ในภาพรวมเป็นผู้มีภาวะผู้นำ ในระดับสูง ทัศนคติของประชาชนมีความพึงพอใจในระดับสูงต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อันเนื่องมาจากการบริหารงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีต่อทัศนคติของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ในการป้องกันและแก้ไข ประนีประนอมข้อพิพาทยามเมื่อลูกบ้านเกิดความขัดแย้ง อาชีพเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเรื่องเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในเรื่องไม่แสดงความคิดเห็นขัดแย้งกับกลุ่มระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของประชาชนในเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล คือ กลุ่มการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่ากลุ่มการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กลุ่มการศึกษาระดับอนุปริญญาและกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ตามลำดับอาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของประชาชนในเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล คือ กลุ่มเกษตรกรมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่ากลุ่มประกอบธุรกิจส่วนตัวและกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ตามลำดับ

ชาญ คำวรรณ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายหลังปี พ.ศ. 2537 ผลการวิจัย พบว่า บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยนั้น แม้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาแต่การทำงานของทั้งสองหน่วยงานนี้ไม่เกิดการซ้ำซ้อนกัน แต่อย่างใด องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นที่ทั้งหมดตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตท้องที่ของตนปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ ความเป็นญาติพี่น้องในชุมชน หมู่บ้านตำบล ความรู้ความสามารถของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การมีบุญคุณต่อกันมาก่อนและอุดมการณ์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

จินต์ชัยญา วงศ์ชมพู (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ปรากฏตามความเป็นจริง หรือตาม การรับรู้ของประชาชนที่เห็นว่าภาวะผู้นำของกลุ่มตัวอย่าง ไม่เท่าภาวะผู้นำที่ประชาชนคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังอย่างมากให้ผู้นำ ใช้อำนาจตามกฎหมาย ใช้อำนาจตามประเพณีนิยมค่อนข้างมากและใช้อำนาจบารมีพอสมควร ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำกลุ่มตัวอย่างคาดหวังอย่างมากแต่ตามการรับรู้ของประชาชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ในระดับปานกลางหรือพอสมควรเท่านั้น ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านการศึกษา ของประชาชนไม่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อผลงานปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพอใจด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร เช่น การรู้จักคุ้นเคยสภาพพื้นที่และรู้ปัญหาท้องถิ่นมากที่สุด

วุธ ญาณสาร (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเฉพาะเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวโน้มที่จะเน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางมากกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง โดยจากการศึกษายังพบอีกว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเน้นเกี่ยวข้องกับเรื่องของรายได้ความมั่นคง ความเอื้ออาทร การยอมรับการได้รับคำชมเชย ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ และยังพบอีกว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยการปฏิบัติงานส่วนมากไม่มีความสัมพันธ์กัน

ระหว่างภาวะผู้นำ ทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและในด้านที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง ยกเว้นความเอื้ออาทร การฝึกอบรม และสวัสดิการ

ประพจน์ วงศ์ชมภู (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเฉพาะอำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ด้านระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ส่วนมากเห็นด้วยกับการให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ส่วนมากเห็นด้วยกับการให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาจากการเลือกของราษฎร ด้านการปฏิบัติหน้าที่ เห็นด้วยกับการให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเป้าหมายวัตถุประสงค์เห็นด้วยกับการมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็เพื่อให้ปกครองราษฎรและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในท้องที่ของตน

สุเทพ นิลมูล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีนครเชียงใหม่ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการระดับสูงในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ประธาน หรือผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ และนักธุรกิจด้านต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์ข้อมูลที่ได้รับวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีนครเชียงใหม่ พบว่า มีภาวะการเป็นผู้นำสูงและการมีส่วนร่วมหรือบทบาททางการเมืองและมีฐานเสียงหรือความช่วยเหลือทางการเมืองในชุมชน ด้านผู้นำที่มีคุณภาพ คือ การมีประสบการณ์ทางการเมือง ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ การมีความใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ด้านการดำเนินชีวิต คือ ความสุภาพอ่อนน้อมและมนุษยสัมพันธ์ความเป็นกันเอง ด้านองค์ประกอบ คือ การมีความสัมพันธ์กับผู้ตามโดยเฉพาะสมาชิกสภาเทศบาล ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ การมีความสามารถชักนำให้คล้อยตามเชื่อถือและศรัทธา การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม จุดประกายความมุ่งมั่นของผู้ตามให้เห็นถึงสิ่งที่เป็นความสำเร็จและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามแบบรายบุคคล

วิทยา สุรินทร์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัย พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญาและความรู้ด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ เป็นผู้มุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดูแลทุกข์สุขของราษฎรในพื้นที่ อีกทั้งเป็นผู้ที่ผลักดันให้การพัฒนาตำบล/หมู่บ้านให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหาที่ยุ่งยากหรือซับซ้อนจะนำไปปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชา ชอบเรียนรู้พูดคุยกศึกษาดูงานเพื่อหาประสบการณ์ มีความพยายามปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชน ณ ที่ว่าการอำเภอตามคำสั่ง สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดงานประเพณีงานกุศลและงานบุญในหมู่บ้าน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ลูกบ้านและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

อภิชาติ เทพชมภู (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 87 คน แต่ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยให้หัวหน้าครัวเรือนหมู่บ้านละ 5 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามแทนกลุ่มตัวอย่างรวมเป็น 435 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง ตรวจสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี แอลเอสดี (LSD. Least Significant Difference) ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา และด้านอำนาจ หน้าที่อื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมากจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา ด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ และด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า 2.1) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันระหว่างกำนันกับผู้ใหญ่บ้านมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอีกหนึ่งด้าน คือ ด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ 2.2) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกันระหว่างประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าและอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันด้านเดียว คือ ด้านหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา 2.3) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันระหว่างต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรขอความร่วมมือตัวแทนชาวบ้านทุกครัวเรือน ในการจัดเวรยาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรไกลเกลี่ยข้อพิพาท โดยไม่รอช้าจนราษฎรต้องฟ้องร้องกันเอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรเข้าไปช่วยเหลือราษฎรให้ทันท่วงทีในยามเกิดภัยพิบัติ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ควรเรียกประชุมราษฎร อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง กำหนดผู้ใหญ่บ้าน ควรจริงจังกับปัญหาการพนัน และปัญหายาเสพติดและกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน และอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือนให้มากกว่าที่เป็นอยู่

ปราณี เกื้อธนารักษ์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษากรณีอำเภอเมืองนนทบุรี เก็บข้อมูลจากประชาชนในอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 398 คน ด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้และความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษากรณีอำเภอเมืองนนทบุรี อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการป้องกันฝ่ายพลเรือน ด้านการทะเบียน ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการพัฒนาอาชีพและสังคม ประชาชนที่มีเพศและอาชีพต่างกัน มีการรับรู้และอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านไม่ต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้และอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านต่างกัน

ประสิทธิ์ อินทโชติ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่จังหวัดชลบุรีและเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่จังหวัดชลบุรี จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติเชิงอนุมาน t-test, One-Way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัย พบว่าการมีบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการป้องกันยาเสพติดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีบทบาทในเรื่องการเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบนโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดจากจังหวัด/อำเภอ ส่วนด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีบทบาทในเรื่องการให้ความร่วมมือกับส่วนราชการในการแก้ไขปัญหายาเสพติด ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแตกต่างกัน ส่วนผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศอายุ วาระการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและขนาดของหมู่บ้านที่ปกครองต่างกันมีบทบาทในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อนุสรณ์ ปันธิ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีสึกษา ตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจนโยบายบทบาททางด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ด้านเศรษฐกิจ สภาพสังคม ภาวะการณ์เป็นผู้นำ มีการจัดอบรมความรู้บทบาทการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นประจำมีการนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง และประชาชน ควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นและการติดตามประเมินผลงาน ด้านบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

สุพรรณิ เกสรินทร์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาท กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งในชุมชน อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาท ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนและเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งชุมชน สถิติที่ใช้ หาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิจัย พบว่า ด้านข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป การวิเคราะห์บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน โดยภาพรวมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งในชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้การปรองดองในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) รองลงมา ด้านความร่วมมือร่วมใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$) ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการบังคับ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.46$) ตามลำดับการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับบทบาทการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในชุมชนพบว่าในภาพรวมคุณลักษณะด้าน อายุ การศึกษาประสบการณ์การดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกัน

บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวัง ของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นใน จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาท ที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านบทบาทอำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำหลังการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประกาศใช้ รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 และ 2) เพื่อเสนอภาพอนาคตของแนวโน้มบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะ ความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่สอดคล้องกับความคาดหวังของชาวบ้าน ผลการวิจัย พบว่า ผลจากการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ในปัจจุบันบทบาทและการทำงาน

ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถูกลดความสำคัญลงเนื่องจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นที่พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในตำบลซึ่งเคยเป็นภารกิจสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตามกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังมีบทบาทและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานท้องถิ่น การประสานนโยบายของหน่วยงานท้องถิ่นกับความต้องการของราษฎร การติดตาม สอดส่อง ดูแล และประสาน การปฏิบัติงานหน่วยงานท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่นและท้องถิ่นการศึกษาบทบาทความเป็นจริงและความคาดหวังอัน ประกอบด้วย บทบาท 6 ด้าน คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความยุติธรรม ด้านการบริการ ด้านภาวะผู้นำและคุณสมบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาทที่เป็นจริงในทัศนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจากการมองเห็นตนเองนั้นจะสูงกว่าค่าเฉลี่ยบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของชาวบ้าน และค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวัง ชาวบ้านที่มีต่อบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่ แสดงให้เห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเองนั้น มองบทบาทการทำงานของตนเองในแง่ดีมากกว่าชาวบ้าน ทั้งด้านบทบาทการทำงานจริงและความคาดหวังที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบบทบาทในทุกด้านแล้ว ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และชาวบ้านต่างเห็นว่าภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำชุมชน

อภิสิทธิ์ คำเจริญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัยและอำเภอรัตนวาปี จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันในเขตพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัย และอำเภอรัตนวาปี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัย และอำเภอรัตนวาปี จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง โดยศึกษาจากประชากรการวิจัย คือ กำนัน และผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัย จำนวน 155 คน และอำเภอรัตนวาปี จำนวน 93 คน รวม 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.74 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัย และอำเภอรัตนวาปี จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงาน

ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกิจการสาธารณประโยชน์ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครอง ด้านการรายงานต่อทางราชการ ด้านการป้องกันโรคติดต่อ ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านการจัดทำงานทะเบียน และด้านที่เกี่ยวข้องกับความอาญาตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน จึงสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ไว้ตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 201 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองร้อยเอ็ด, 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กำนัน และผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 134 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ (Yamane, 1973, p. 727) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (3-1)$$

จากสูตร n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกินได้ไม่เกิน .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{201}{1 + 201(.05)^2} \\ &= 133.77 \text{ คน} \end{aligned}$$

เพื่อให้ได้จำนวนเต็ม จึงปัดเศษตัวเลขเป็น 134 คน จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 134 คน

3.1.3 วิธีสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัย ได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนจำนวนตำบลที่อยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ที่มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำ (ไม่รวมเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด) จำนวน 14 ตำบล ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับตามรายชื่อครัวเรือนทั้งหมด แล้วหยิบครั้งละหนึ่งรายชื่อ ได้รายชื่อใดจดบันทึกไว้แล้วนำรายชื่อนั้นกลับลงกล่องแล้วหยิบใหม่ หากได้ชื่อเดิมจะใส่กลับลงไปใหม่แล้วจับสลากใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน ทำจนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบถ้วน

3.2 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
2. ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง
3. ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย

1. ด้านความเป็นผู้นำ
2. ด้านบุคลิกภาพ
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านทักษะความรู้
5. ด้านการตัดสินใจ
6. ด้านความกระตือรือร้น

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข และเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

3.2.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.2.3.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton (1977, อ้างถึงใน สมนึก ภัททิยธนี, 2544, น. 219-233) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน - 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum X}{N} \quad (3-2)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum X$ แทน ผลคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ 1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูง ใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

3.2.3.2 การตรวจสอบครอบคลุมความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถามและการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.วาริช ราศรี วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ตำแหน่งประธานหลักสูตรสังคมศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์

เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านเนื้อหา

2) ดร.สุวิมล สมไชย วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาภาษาไทย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านภาษา

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาประชากรศาสตร์ ตำแหน่งคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านวัดผลและประเมินผล

3.2.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขและเสนอ คณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับจำนวนคริวเรือนที่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภออื่นที่ไม่ใช่อำเภอกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธี Item-Total Correlation มีค่าระหว่าง 0.250-0.783 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ คอนบราค Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .905

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัย เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ณ หมู่บ้านที่มีผู้นำเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้นำแบบสอบถามส่งถึงผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรงและส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย

3.3.4 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของแบบสอบถามหลังจากที่ได้ข้อมูลมาแล้วนำมาดำเนินการกรอกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

- 3.4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง
- 3.4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบ (Coding Form)
- 3.4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อมากำหนดเกณฑ์ของการให้คะแนน

ดังนี้

3.4.3.1 การจัดกระทำคะแนนระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยแบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิลิเอร์ท (Lilert's Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

กำหนดให้ 5 คะแนน

กำหนดให้ 4 คะแนน

กำหนดให้ 3 คะแนน

กำหนดให้ 2 คะแนน

กำหนดให้ 1 คะแนน

3.4.3.2 จากนั้นนำคะแนนมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำมาเทียบกับเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, น. 186) ตามสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นของเกณฑ์}} \quad (3-2)$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad & \frac{5-1}{5} \\ & = 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนระดับการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำน้อยมาก
- ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำน้อย
- ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง
- ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำมาก

ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด Multiple Regression Analysis ด้วยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression)

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย
2. ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย
3. ผลการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย เพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที
X_1	แทน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
X_2	แทน	ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง
X_3	แทน	ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ
X_4	แทน	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
X_5	แทน	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ
Y	แทน	ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
\hat{Y}	แทน	ค่าคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

๕ แทน ค่าคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	110	82.1
1.2 หญิง	24	17.9
รวม	134	100.0

2. อายุเฉลี่ย 45 ปี

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	78	58.2
3.2 ปริญญาตรี	51	38.1
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.7
รวม	134	100.0
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 0-3 ปี	28	20.9
4.2 4-6 ปี	53	39.6
4.3 7-9 ปี	38	28.4
4.4 10 ปีขึ้นไป	15	11.2
รวม	134	100.0

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 134 คน จำแนกได้ดังนี้

- ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 และเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9
- ด้านอายุ พบว่า ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน มีอายุเฉลี่ย 45 ปี
- ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 รองลงมาที่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7
- ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ประสบการณ์ทำงาน 0-3 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	4.27	0.82	มากที่สุด	2
2. ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง	3.87	0.68	มาก	5
3. ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ	4.08	0.74	มาก	4
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	4.28	0.72	มากที่สุด	1
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ	4.15	0.68	มาก	3
โดยรวม	4.13	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X} = 4.28$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.27$) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ($\bar{X} = 4.15$) ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 4.08$) และปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เห็นแบบอย่างนักพัฒนา หรือชุมชนแบบอย่างจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	4.25	0.85	มากที่สุด
2. ต้องการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลของตนเองให้มีความเจริญยิ่งขึ้น	4.28	0.79	มากที่สุด
3. มีความพอใจเมื่อได้ช่วยเหลือคนในหมู่บ้านและตำบล	4.22	0.85	มากที่สุด
4. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอ	4.06	0.89	มาก
5. มีความต้องการเป็นตัวแทนเข้าไปแก้ไขปัญหาของชุมชนและสังคม	4.52	0.71	มากที่สุด
โดยรวม	4.27	0.82	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีความต้องการเป็นตัวแทนเข้าไปแก้ไขปัญหาของชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 4.52$) ต้องการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลของตนเองให้มีความเจริญยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.28$) เห็นแบบอย่างนักพัฒนา หรือชุมชนแบบอย่างจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$) มีความพอใจเมื่อได้ช่วยเหลือคนในหมู่บ้านและตำบล ($\bar{X} = 4.22$) และมีค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คนในชุมชนร่วมกันวางแผนในการดำเนินโครงการต่าง ๆ	3.50	0.78	มาก
2. มีการประชุมจัดทำแผนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.49	0.58	มาก
3. มีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทร่วมกันในชุมชน	3.43	0.65	มาก
4. จัดตั้งกลุ่มอย่างมีส่วนร่วมกับทุกฝ่าย ร่วมแสดงความคิดเห็น	4.49	0.71	มากที่สุด
5. มีส่วนร่วมในการการจัดกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม	4.44	0.68	มากที่สุด
โดยรวม	3.87	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ จัดตั้งกลุ่มอย่างมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.49$) มีส่วนร่วมในการการจัดกิจกรรม ประเพณี วัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.44$) คนในชุมชนร่วมกันวางแผนในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.50$) มีการประชุมจัดทำแผนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.49$) และมีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทร่วมกันในชุมชน ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ

ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ต้องการช่วยเหลือชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทน	3.92	0.54	มาก
2. บริจาคทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ของคนในชุมชน	4.19	0.84	มาก
3. เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.75	มาก
4. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการกุศล บริจาค แจก จ่าย	3.89	0.69	มาก
5. ร่วมกับชุมชนในการสร้างแหล่งเรียนรู้	4.35	0.89	มาก
โดยรวม	4.08	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ร่วมกับชุมชนในการสร้างแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$) บริจาคทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ของคนในชุมชน ($\bar{X} = 4.19$) เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.05$) ต้องการช่วยเหลือชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.92$) และส่งเสริมให้มีกิจกรรมการกุศล บริจาค แจก จ่าย ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อปัจจัย ด้านอุดมการณ์ทางการเมือง

ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและรับฟังปัญหาของประชาชน	4.21	0.78	มากที่สุด
2. หลักเสรีภาพเป็นการที่บุคคลกระทำสิ่งใดก็ได้ที่และต้องคำนึงว่าจะกระทบหรือละเมิดผู้อื่นด้วย	4.25	0.73	มากที่สุด
3. มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม	4.30	0.76	มากที่สุด
4. เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการทำงานตามหลักของความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.37	0.69	มากที่สุด
5. ทำงานโดยยึดประชาธิปไตยเสียงส่วนใหญ่ของประชาชนในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ในชุมชน	4.29	0.66	มากที่สุด
โดยรวม	4.28	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการทำงานตามหลักของความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.37$) มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.30$) ทำงานโดยยึดประชาธิปไตยเสียงส่วนใหญ่ของประชาชนในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ในชุมชน ($\bar{X} = 4.29$) หลักเสรีภาพเป็นการที่บุคคลกระทำสิ่งใดก็ได้ที่และต้องคำนึงว่าจะกระทบหรือละเมิดผู้อื่นด้วย ($\bar{X} = 4.25$) และทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและรับฟังปัญหาของประชาชน ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อปัจจัยด้าน การสนับสนุนจากภาครัฐ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ	4.20	0.66	มาก
2. ภาครัฐส่งบุคลากรมาเป็นพี่เลี้ยงในการทำงาน	4.15	0.72	มาก
3. ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ จากภาครัฐ	4.10	0.70	มาก
4. ภาครัฐจัดหาสถานที่ในการรวมกลุ่มในชุมชน	4.09	0.72	มาก
5. สนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมตามนโยบายที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ	4.22	0.62	มาก
โดยรวม	4.15	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมตามนโยบายที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ ($\bar{X} = 4.22$) ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ ($\bar{X} = 4.20$) ภาครัฐส่งบุคลากรมาเป็นพี่เลี้ยงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ จากภาครัฐ ($\bar{X} = 4.10$) และภาครัฐจัดหาสถานที่ ในการรวมกลุ่มในชุมชน ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด	ระดับภาวะผู้นำ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านความเป็นผู้นำ	4.11	0.69	มาก	1
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.95	0.86	มาก	3
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.76	0.78	มาก	5
4. ด้านความรู้	3.75	0.91	มาก	6
5. ด้านการตัดสินใจ	3.94	0.82	มาก	4
6. ด้านความกระตือรือร้น	4.08	0.78	มาก	2
โดยรวม	3.93	0.81	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.08$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

1.1 ด้านความเป็นผู้นำ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความเป็นผู้นำ

ด้านความเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปฏิบัติตนตามกฎหมายและศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในชุมชน	4.31	0.72	มากที่สุด
2. พูดในที่สาธารณะด้วยความมั่นใจ	4.13	0.67	มาก
3. กล้าแสดงความคิดเห็นปกป้องผลประโยชน์ของชุมชน	4.10	0.67	มาก
4. มีความรับผิดชอบเป็นผู้นำในการกิจกรรมในชุมชนทุกเรื่อง	3.94	0.69	มาก
5. เป็นที่ฟังของคนในชุมชนในการประสานงานเรื่องต่าง ๆ	4.04	0.72	มาก
โดยรวม	4.11	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปฏิบัติตนตามกฎหมายและศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในชุมชน ($\bar{X} = 4.31$) พูดในที่สาธารณะด้วยความมั่นใจ ($\bar{X} = 4.13$) กล้าแสดงความคิดเห็นปกป้อง ผลประโยชน์ของชุมชน ($\bar{X} = 4.10$) เป็นที่ฟังของคนในชุมชนในการประสานงานเรื่องต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.04$) มีความรับผิดชอบเป็นผู้นำในการกิจกรรมในชุมชนทุกเรื่อง ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

1.2 ด้านบุคลิกภาพ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. วางตัวเหมาะสม สุขุม น่าเชื่อถือ	3.78	0.89	มาก
2. เป็นคนใจบุญ มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.85	มาก
3. แต่งตัวภูมิฐาน มีบุคลิกภาพดี	4.07	0.89	มาก
4. ดูแลเอาใจใส่และแก้ไขปัญหาของคนในหมู่บ้าน	3.88	0.90	มาก
5. มีความเป็นกันเองเข้าหาง่าย	4.01	0.78	มาก
โดยรวม	3.94	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.94$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แต่งตัวภูมิฐาน มีบุคลิกภาพดี ($\bar{X} = 4.07$) มีความเป็นกันเองเข้าหาง่าย ($\bar{X} = 4.01$) เป็นคนใจบุญ มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.97$) ดูแลเอาใจใส่และแก้ไขปัญหาของคนในหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.88$) วางตัวเหมาะสม สุขุม น่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีมิตรไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนในชุมชน	3.83	0.78	มาก
2. เข้าถึงประชาชนทุกครัวเรือนเพื่อสอบถามชีวิตความเป็นอยู่	3.72	0.87	มาก
3. ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น	3.69	0.95	มาก
4. มีทักษะในการสื่อสารกับประชาชนในหมู่บ้าน	3.78	0.58	มาก
5. มีความยินดีรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่น	3.76	0.74	มาก
โดยรวม	3.76	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีมิตรไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนในชุมชน ($\bar{X} = 3.83$) มีทักษะในการสื่อสารกับประชาชนในหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.78$) มีความยินดีรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.76$) เข้าถึงประชาชนทุกครัวเรือน เพื่อสอบถามชีวิตความเป็นอยู่ ($\bar{X} = 3.72$) ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

1.4 ด้านความรู้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความรู้

ด้านความรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีระดับการศึกษาสูง	3.74	0.96	มาก
2. มีทักษะทางการประสานงาน	3.84	0.85	มาก
3. มีความรู้ด้านการเมืองการปกครอง	3.73	0.94	มาก
4. มีทักษะในการสื่อสารในที่สาธารณะ	3.78	0.84	มาก
5. มีความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.67	0.98	มาก
โดยรวม	3.75	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีทักษะทางการประสานงาน ($\bar{X} = 3.84$) มีทักษะในการสื่อสารในที่สาธารณะ ($\bar{X} = 3.78$) มีระดับการศึกษาสูง ($\bar{X} = 3.74$) มีความรู้ด้านการเมือง การปกครอง ($\bar{X} = 3.73$) และมีความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

1.5 ด้านการตัดสินใจ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการตัดสินใจ

ด้านการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.83	0.87	มาก
2. มีการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม	3.92	0.80	มาก
3. มีการรวบรวมข้อมูลและสอบถามความคิดเห็นของประชาชนก่อนตัดสินใจ	3.93	0.80	มาก
4. มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ส่วนรวม	3.97	0.84	มาก
5. มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ถูกระเบียบกฎหมาย	4.06	0.81	มาก
โดยรวม	3.94	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการตัดสินใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ถูกระเบียบกฎหมาย ($\bar{X} = 4.06$) มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.97$) มีการรวบรวมข้อมูลและสอบถามความคิดเห็นของประชาชนก่อนตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.93$) มีการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.92$) และมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

1.6 ด้านความกระตือรือร้น

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความกระตือรือร้น

ด้านความกระตือรือร้น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน	3.92	0.84	มาก
2. มีความตรงต่อเวลา	3.87	0.92	มาก
3. ให้ความสำคัญกับปัญหาของคนในชุมชน	4.21	0.66	มากที่สุด
4. มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต้องการพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญ	4.07	0.79	มาก
5. มีความเสียสละและมีจิตบริการเพื่อส่วนรวม	4.34	0.71	มากที่สุด
โดยรวม	4.08	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความกระตือรือร้น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีความเสียสละ และมีจิตบริการเพื่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.34$) ให้ความสำคัญกับปัญหาของคนในชุมชน ($\bar{X} = 4.21$) มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต้องการพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญ ($\bar{X} = 4.07$) มีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) มีความตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 5 ตัวแปร และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะสูงไปด้วยและถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะต่ำและถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งจะสูง ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า (Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (Hinkle, 1988, p. 118) ดังนี้

r มีค่า .90–1.00 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

r มีค่า .70–.90 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

r มีค่า .50–.70 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

r มีค่า .30–.50 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

r มีค่า .00–.30 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ควรมีค่าไม่เกิน 0.80 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด (Multicollinearity) ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

X_1 แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

X_2 แทน ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง

X_3 แทน ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ

X_4 แทน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

X_5 แทน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
X ₁	1	-	-	-	-
X ₂	.326**	1	-	-	-
X ₃	.513**	.530**	1	-	-
X ₄	.359**	.492**	.480**	1	-
X ₅	.463**	.465**	.435**	.338**	1

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .326-.513 ไม่มีคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน .80 ที่จะก่อให้เกิดปัญหาที่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) เมื่อนำไปวิเคราะห์การถดถอย เชิงพหุคูณ

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบดูว่าตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ (Multicollinearity) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions) ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์ด้วย (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ปัจจัย คือ

X₁ แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

X₂ แทน ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง

X₃ แทน ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ

X₄ แทน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

X₅ แทน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
Y ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
a ค่าคงที่ (Constant)	.619	.322	-	1.921	.057
1. ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง (X_2)	.321	.060	.394	5.374	.000*
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_1)	.319	.059	.397	5.428	.000*
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ (X_5)	.170	.058	.175	2.923	.004*

$R = .733$ $R^2 = .537$

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ 0.733 ($R = .733$) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ .537 ($R^2 = .537$) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ได้ร้อยละ 53.70

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_1) (Beta = .397)

3.2 ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง (X_2) (Beta = .394)

3.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ (X_5) (Beta = .175)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ .619 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Y} = .619 + 0.191 (X_1) + 0.255 (X_2) + 0.113 (X_5)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = B_1z_1 + B_2z_2 + \dots + B_nz_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Z} = 0.319 (X_1) + 0.321 (X_2) + 0.170 (X_5)$

เมื่อ \hat{Y} และ \hat{Z} = ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความถี่
1. ปัจจัยแรงจูงใจ	
1.1 ควรจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านให้เพียงพอพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน	32
1.2 ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบเพื่อเป็นผลงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	25
1.3 มีการมอบรางวัลให้กับกำนันผู้ใหญ่บ้านในวาระการประชุมประจำเดือนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น	18
2. ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง	
2.1 ส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยึดมั่นในแนวทางการทำงานตามระบอบประชาธิปไตย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการสอบถามความต้องการของประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหมู่บ้าน	34
2.2 ส่งเสริมภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของคนในหมู่บ้านอย่างรวดเร็ว	25
2.3 ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	17

(ต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ความถี่
3. ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ	
3.1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรจัดกิจกรรมจิตอาสาขึ้นในชุมชนเพื่อพัฒนาด้านต่าง ๆ ร่วมกับ คนในชุมชน ได้แก่ การทำความสะอาดถนน การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหมู่บ้าน ฯลฯ	32
3.2 ควรส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่ส่วนราชการ แจ้งให้หมู่บ้านจัดขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมวันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ	19
3.3 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรอาสาเข้าไปมีบทบาทร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชนให้ยุติลง	10
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	
4.1 ควรมีการให้ความรู้ให้คำแนะนำเพื่อยกระดับความคิดและปรับเปลี่ยนทัศนคติ แก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือ กับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน	30
4.2 ประชาชนในหมู่บ้านให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญ ๆ ของหมู่บ้านร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ การจัดการปัญหาขยะ การมีส่วนร่วม ในการทำความสะอาดบริเวณชุมชน แหล่งน้ำ	22
4.3 ส่งเสริมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และปรับปรุงแนวทางการพัฒนาชุมชนร่วมกัน	16
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ	
5.1 ควรพัฒนาภาวะผู้นำให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านให้มีวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะในด้าน การสื่อสาร จูงใจให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานเน้นสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน	34
5.2 ภาครัฐควรสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้ระเบียบ กฎหมาย เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	26
5.3 ควรสนับสนุนให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนการทำงาน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เช่น สร้างกลุ่ม Line มีการสั่งงาน รายงานผ่านระบบออนไลน์	17

ตารางที่ 4.17 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านให้เพียงพอ พิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบเพื่อเป็นผลงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบรางวัลให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในวาระการประชุมประจำเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น

2. ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง มีข้อเสนอแนะดังนี้ ส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยึดมั่นในแนวทางการทำงานตามระบอบประชาธิปไตย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการสอบถามความต้องการของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหมู่บ้าน ส่งเสริมภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของคนในหมู่บ้านอย่างรวดเร็ว ส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

3. ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ มีข้อเสนอแนะดังนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรจัดกิจกรรมจิตอาสาขึ้นในชุมชนเพื่อพัฒนาด้านต่าง ๆ ร่วมกับคนในชุมชน ได้แก่ การทำความสะอาดถนน การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหมู่บ้าน ฯลฯ ควรส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่ส่วนราชการแจ้งให้หมู่บ้านจัดขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมวันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรอาสาเข้าไปมีบทบาทร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชนให้ยุติลง

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีการให้ความรู้ให้คำแนะนำเพื่อยกระดับความคิดและปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือกับกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน ประชาชนในหมู่บ้านให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญ ๆ ของหมู่บ้านร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ การจัดการปัญหาขยะ การมีส่วนร่วมในการทำความสะอาดบริเวณชุมชน แหล่งน้ำ ส่งเสริมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และปรับปรุงแนวทางการพัฒนาชุมชนร่วมกัน

5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรพัฒนาภาวะผู้นำให้กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ให้มีวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะในด้านการสื่อสาร จูงใจให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน เน้นสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน ภาครัฐควรสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้ระเบียบกฎหมาย เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ควรสนับสนุนให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เช่น สร้างกลุ่ม Line มีการส่งงาน รายงานผ่านระบบออนไลน์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัย ได้ทำการสรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ไว้ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 134 คน จำแนกได้ดังนี้

5.1.1.1 ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 และเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

5.1.1.2 ด้านอายุ พบว่า กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน มีอายุเฉลี่ย 45 ปี

5.1.1.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 รองลงมา มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

5.1.1.4 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมา ประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ประสบการณ์ทำงาน 0-3 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X} = 4.28$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.27$) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ($\bar{X} = 4.15$) ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 4.08$) และปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง ($\bar{X} = 3.87$)

5.1.3 ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.08$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.76$) และด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.75$)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้

5.1.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ 0.733 ($R = .733$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ในระดับสูง

5.1.4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ .537 ($R^2 = .537$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ได้ร้อยละ 53.70

5.1.4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้าน กำนันในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_1) ($Beta = .397$)
- 2) ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง (X_2) ($Beta = .394$)
- 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ (X_5) ($Beta = .175$)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ .619 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Y} = .619 + 0.191 (X_1) + 0.255 (X_2) + 0.113 (X_5)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = B_1z_1 + B_2z_2 + \dots + B_nz_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Z} = 0.319 (X_1) + 0.321 (X_2) + 0.170 (X_5)$

เมื่อ \hat{Y} และ \hat{Z} = ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

5.1.5 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

5.1.5.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านให้เพียงพอ พิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบเพื่อเป็นผลงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบรางวัลให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในวาระการประชุมประจำเดือนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น

5.1.5.2 ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง มีข้อเสนอแนะดังนี้ ส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยึดมั่นในแนวทางการทำงานตามระบอบประชาธิปไตยปฏิบัติหน้าที่ด้วยการสอบถามความต้องการของประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหมู่บ้านส่งเสริมภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนของคนในหมู่บ้านอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

5.1.5.3 ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ควรจัดกิจกรรมจิตอาสาขึ้นในชุมชนเพื่อพัฒนาด้านต่างๆ ร่วมกับคนในชุมชน ได้แก่ การทำความสะอาดถนน การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหมู่บ้าน ฯลฯ ควรส่งเสริมให้ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่ส่วนราชการแจ้งให้หมู่บ้านจัดขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมวันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรอาสาเข้าไปมีบทบาทร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในชุมชนให้ยุติลง

5.1.5.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีการให้ความรู้ให้คำแนะนำเพื่อยกระดับความคิดและปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือกับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน ประชาชนในหมู่บ้านให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญ ๆ ของหมู่บ้านร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ การจัดการปัญหาขยะ การมีส่วนร่วมในการทำความสะอาดบริเวณชุมชน แหล่งน้ำ ส่งเสริมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และปรับปรุงแนวทางการพัฒนาชุมชนร่วมกัน

5.1.5.5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรพัฒนาภาวะผู้นำให้กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ให้มีวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะในด้านการสื่อสาร จูงใจให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานเน้นสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน ภาครัฐควรสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้ระยะเทียบ กฎหมาย เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ควรสนับสนุนให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เช่น สร้างกลุ่ม Line มีการส่งงานรายงานผ่านระบบออนไลน์

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากประชาชนในตำบล หรือหมู่บ้านนั้น โดยการเลือกตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยส่วนใหญ่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้ทุ่มเทเวลากำลึงกายและกำลึงใจ ริเริ่มโครงการพัฒนาใหม่ให้เกิดขึ้น ในหมู่บ้านประกอบกับกรมการปกครองมีนโยบายจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และการบริหารกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพูดคุย ปรึกษาหารือ แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาและพัฒนาหมู่บ้านให้เป็นไปตามกฎหมายต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรายุทธ์ หอมจันทร์ (2563, น. 164) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี 1) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมีแรงขับเคลื่อน ด้านมีแรงจูงใจสูง ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านมีความซื่อสัตย์ ด้านมีความรู้ในด้านบริหารงานท้องถิ่น 2) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านการทะเบียนต่าง ๆ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์ (2555, น. 239) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การยอมรับนับถือ การประสานงาน การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการโน้มน้าวจิตใจ และสอดคล้องกับ จินันญา วงศ์ชมภู (2554, น. 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามการรับรู้และตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ไว้ดังนี้

5.2.2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่อาสาทำงานเพื่อส่วนรวมบริการประชาชน ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีความอดทน เสียสละ และได้รับความไว้วางใจและประชาชนเลือกเข้ามาทำงาน ซึ่งแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป เช่น มีความชอบในลักษณะงานที่ทำ มีจิตบริการการต้องการการยกย่องจากผู้อื่น มีความมั่นคงในอาชีพ มีเงินเดือนประจำจนเกษียณ สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, 1959) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตหรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ได้ทำการวิจัยปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2) ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6) โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2) ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษาสุขภาพลักษณะจิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ไม่สามารถจูงใจได้ คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1) นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation With Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกันเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3) ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4) สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ซึ่งต้องทุ่มเทศึกษาการทำงานทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลงทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงานในการทำงานระบบใหม่ได้

5.2.2.2 ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมืองส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นตัวแทนเข้ามาเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ล้วนแต่มีความต้องการเป็นตัวแทนประชาชนมีอุดมการณ์

การเมืองแตกต่างกันออกไป มีความต้องการแก้ไขปัญหาของชุมชน ยินดีและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชนให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ การเป็นผู้นำชุมชน การเป็นตัวแทนของทางราชการ และการเป็นตัวแทนของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา สุรินทร์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอสมเด็จ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้มุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะช่วยแก้ไขปัญหาคูแกลทุกข์สุขของราษฎรในพื้นที่ อีกทั้งเป็นผู้ที่ผลักดันให้การพัฒนาตำบล/หมู่บ้าน ให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหาที่ยุ่งยากหรือซับซ้อนจะนำไปปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ขอบเรียนรู้พูดคุยศึกษาดูงานเพื่อหาประสบการณ์ มีความพยายามปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชน ณ ที่ว่าการอำเภอตามคำสั่ง สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดงานประเพณีงานกุศลและงานบุญในหมู่บ้านปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ลูกบ้านและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ เทพชมพู (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา ด้วยอำนาจหน้าที่อื่น ๆ การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.2.2.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่และงานที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างกว้างขวางและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลจำนวนมาก การมีภาวะผู้นำสูงจะทำให้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจรวมทั้งสามารถสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น ประกอบกับรัฐบาลมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยมอบหมายนโยบายในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านผู้บังคับบัญชา คือ นายอำเภอมีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับพี่น้องประชาชน รวมทั้งช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติราชการในมิติต่าง ๆ ร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อให้ภารกิจบรรลุผลโดยยึดถือในผลประโยชน์ของส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (2003 B) ได้เสนอสมการในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ดังนี้ สมการ คือ ผลการปฏิบัติงาน = คุณลักษณะส่วนบุคคล X ความพยายาม X การสนับสนุนจากองค์กร มีรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ตามแนวคิดของ Schermerhorn (2003) ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1) ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาด ครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

1.2) ลักษณะด้านความสามารถ (Competency Characteristics) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคน เพื่อมาปฏิบัติงานความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคิดได้ว่า จะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

1.3) ลักษณะด้านจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นของแต่ละงาน ซึ่ง Schermerhorn (2003) เห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมี ก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้น คือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ ซึ่งความพยายามในการทำงานคนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situation Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง

งานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน (สำนักงานบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2553) ประกอบด้วย 1) อำนาจหน้าที่ในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน เมื่อเกิดทุกข์ภัยแก่ลูกบ้านให้แจ้งกำนันเพื่อหาทางป้องกัน นำประกาศ คำสั่งของรัฐบาลแจ้งลูกบ้าน 2) อำนาจในทางอาญา ได้แก่ เมื่อทราบว่ามีกระทำความผิดกฎหมาย หรือสงสัยเกิดในหมู่บ้านให้แจ้งกำนัน เมื่อทราบว่ามีกระทำความผิดกฎหมายหรือสงสัยว่าเกิดในหมู่บ้านใกล้เคียงให้แจ้งผู้ใหญ่บ้านนั้นทราบ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อำเภอกควรสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านให้เพียงพอ พิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ใหญ่บ้านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

5.3.1.2 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนโดยการคัดเลือกตัวแทนประชาชนในชุมชน เพื่อร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทร่วมกันในชุมชนหรือร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยการระดมความคิดเห็นของของทุกฝ่าย

5.3.1.3 ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมสาธารณะกุศล บริจาค แจก จ่าย ให้ผู้มีจิตศรัทธาบริจาคสิ่งของให้แก่บุคคลด้วยโอกาส ผู้พิการผู้สูงอายุที่ไม่มีผู้ดูแลในชุมชนสร้างวัฒนธรรมการเอื้อเพื่อเกื้อกูลกันในชุมชน

5.3.1.4 ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและรับฟังปัญหาของประชาชนรับฟังข้อเสนอแนะและปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

5.3.1.5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดหาสถานที่ในการทำกิจกรรมในชุมชนเพื่อให้ผู้นำชุมชน กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ได้ใช้สถานที่ในการปฏิบัติงานประชุมหรือรวมกลุ่มอาชีพตามความเหมาะสมในพื้นที่

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

5.3.2.2 ควรศึกษาการสร้างรูปแบบการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความเหมาะสมเชิงพื้นที่ โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างคู่มือในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กนิษฐา นิตน์พัฒนา และคณะ. (2541). *จิตสำนึกทางสังคมของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรมการปกครอง. (2553). *บทบาทหน้าที่ของที่ทำกรปกครองอำเภอ*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2560). *แผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560–2564*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2546). *แนวคิดคู่มือปฏิบัติงานสภาตำบลและอบต.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. จำกัด.
- กวี วงศ์พุด. (2535). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: พิเชษฐ์ สตูดิโอ.
- กวี วงศ์พุด. (2539). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พี.เค.อินเตอร์พริ้นส์.
- กิตติพงษ์ แดงเสริมศิริ. (2552). *จิตสำนึกสาธารณะและตัวแบบสร้างจิตสำนึกสาธารณะระดับเยาวชน ในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.
- กุลลาบ พงษ์เทพิน. (2553). *การสร้างแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เกษราภรณ์ วงศ์ก่อ. (2550). *ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการ เทศบาลเมืองหนองคาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไคศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2538). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จำลอง เงินดี. (2544). *เอกสารคาสอนวิชาจิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรจำนง สุภาพ. (2544). *ทฤษฎีธีรชาวด์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์พลชัย.

- จินชัยญา วงศ์ชมพู. (2554). *ภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามการรับรู้และตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจียมจิตต์ ไชยลังกา. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชาญ คำวรรณ. (2546). *บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายหลังปี พ.ศ. 2537* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชำนาญ อินทร์ชัย. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงเพ็ญ ทுகิต. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ถนนรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทวี เสรามัญ. (2550). *ความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองใบ สุดซารี. (2548). *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). *แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน.* สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>.
- ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองร้อยเอ็ด. (2563). *จำนวน กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.* ร้อยเอ็ด: ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองร้อยเอ็ด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย ผงอ้วน. (2554). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีรวุฒิ ประทุมมนรัตน์ และคณะ. (2530). *การบริหารและการนิเทศการศึกษา.* สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธีรวุฒิ โศภิชฎิกุล. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. ฉะเชิงเทรา: เอ็มเอ็นคอมพิวออฟเซท.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2540). *การประชาสัมพันธ์โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ยูโรกราฟฟิคส์.
- นิจ ไพรสนธ์. (2542). *การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน*
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก: ตระกูลไทย.
- บงกชมาศ เอกเอี่ยม. (2557). *บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวัง ของประชาชนที่มี*
ต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นใน จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปกรณ์ สุวีรรณ. (2536). *รูปแบบความสัมพันธ์ของนักการเมืองระดับชาติและระดับจังหวัดที่เกิดขึ้น*
กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประชุม สุวดีดี. (2551). *การตลาดอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ประพัฒน์ วงศ์ชมภู. (2551). *บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร*
ส่วนตำบลเฉพาะอำเภอเมืองเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพ และสุขศึกษา*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยา
การพิมพ์.
- ประสิทธิ์ อินทโชติ. (2554). *บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินงานตามนโยบาย รัฐบาลด้านการป้องกัน*
และแก้ไขปัญหาเสพติดในจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี เกื้อธนารักษ์. (2554). *การรับรู้และความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่*
ของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษากรณีอำเภอเมืองนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรทิพย์ อัยยิมานันท์. (2547). *ภาวะผู้นำ: การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไอ.ซี.ซี.อินเตอร์เนชั่นแนล
จำกัด (มหาชน).
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2540). *จาริกบุญ-จารีกธรรม*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พิมพ์ใจ โอภาณุรักษธรรม. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- พุทธทาสภิกขุ. (2529). *ธรรมสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ภักฎญาณี ชัยชนะดี. (2546). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล*
ของโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครสวรรค์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ยุทธนา วรุณปิติกุล. (2542). *สำนึกพลเมือง: ความเรียงว่าด้วยประชาชนบนเส้นทางประชาคม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.
- ลักขณา ฤชา. (2543). *ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณดี ภู่งษ์. (2554). *การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช* (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาสนศาสตร์บัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2553). *การแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. (2523). *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ขนิษฐาการพิมพ์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2524). *หลักการสร้างและการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เรืองอักษร.
- วิทยา สุรินทร์. (2553). *ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระเดช สมวรรณ. (2539). *ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในยุคโลกาภิวัตน์* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วุธ ญาณสาร. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเฉพาะเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรีอัมพร ปานพรหม. (2551). *การศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครองที่มีต่อการเรียนกวดวิชาโรงเรียนโพกัส เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ศศิพล เกษร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ตากจังหวัดหนองคาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริกุล กลวิวัฒน์. (2546). การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างไร. *วารสารพัฒนาชุมชน*, 42(6), 19-21.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2540). *หน้าที่ทางการบริหาร*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สกสรร วัฒนพงษ์. (2542). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทางหลวง กับเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรในเขตพื้นที่ทางหลวงหมายเลข 34 (บางนา-บางประกง)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สงวน คารศ. (2551). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรดิตต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- สงวน ช่างฉัตร. (2541). *พฤติกรรมองค์กร. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม*.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2544). *การวัดผลการศึกษา*. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมพงษ์ สิงหะพล. (2542). ต้องสอนให้เกิดจิตสำนึกใหม่. *ในสีมาจารย์*, 13(27), 15-16.
- สรฤทธ จันสุข. (2552). *การศึกษาตัวชี้วัดการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สันติ สวัสดิพงษ์. (2541). *ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อบทบาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของชุมชน: กรณีศึกษาในท้องที่อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุเทพ นิลมูล. (2552). *ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุพรรณิ เกสรินทร์. (2557). *บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน อำเภอทุ่งสงจังหวัดนครศรีธรรมราช* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- สุพัตรา สุภาพ. (2528). *สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยม: ครอบครั้ว: ศาสนา: ประเพณี*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *ภาวะผู้นำ, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 5-8 (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หลุ่ย อัจปุระ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำรูปแบบการดำเนินชีวิต และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาล (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสรณ์ ปันธิ. (2553). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาตำบล เมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิชาติ เทพชมภู. (2553). *การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภินันท์ คำเจริญ. (2559). *การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในเขตพื้นที่อำเภออุ้มทอง และอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรา เล็กเจิงสินธุ์. (2542). *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สมาธรรม.
- อรพินท สฟโซคชัย. (2550). *หลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรม Home Office Day*. วันที่ 30 เมษายน 2550 ณ ห้องประชุม ก.พ.ร. ชั้น 5. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- อรุณ รักธรรม. (2537). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.
- อาคม วัดไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Barrows, H.S. (1980). *Problem-Based Learning: An Approach to Medical Education*. New York: Springer.
- Best, J.W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice hall Inc.
- Certo, S.C. (2009). *Modern Management: Concepts and Skills*. (nd ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

- Flores, T.W. (1960). *Fundamental in Test and Measurement*. Monils: Above Publishing House.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Halpin, A. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.
- Keith, D. (1967). *Human relations at work*. New York: McGraw-Hill.
- Max, W. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Free Press.
- Parry, G. (1972). *Participation in politic*. Manchester: Manchester University Press.
- Rovinelli, R.J. and Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Sanford, F.H. and Sman, L.W. (1970). *Psychology*. (3rd ed). Belmont: Brooks Cole.
- Schermerhorn, J.R. (1989). *Management for productivity*. (3rd ed.). New York: John Wiley.
- Schermerhorn, J.R. Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (2003). *Organizational Behavior*. (8th ed.). USA: John Wiley and Sons.
- Schmidt, F. and Hunter, J. (1990). *Methods of meta-analysis*. Newbury Park, NJ: Sage.
- Scott, W.A. (1967). *Introduction to Psychology Research*. New York: Wiley and Son, Inc.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Taro, Y. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.
- Yukl, G.A. (1981). *Leadership in organizations. Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice-Hill.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยกำหนดให้มีการสอบถามข้อมูล มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

นายปวรวรรณกร โพธิ์บุบผา

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ.....ปี

3. การศึกษา

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

4.1 0-3 ปี

4.2 4-6 ปี

4.3 7-9 ปี

4.4 10 ปีขึ้นไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

1. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามโดยละเอียดก่อนตอบคำถาม
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ					
1.1 เห็นแบบอย่างนักพัฒนาหรือชุมชน แบบอย่างจึงทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน					
1.2 ต้องการพัฒนาหมู่บ้านและตำบล ของตนเองให้มีความเจริญยิ่งขึ้น					
1.3 มีความพอใจเมื่อได้ช่วยเหลือคน ในหมู่บ้านและตำบล					
1.4 มีค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างเพียงพอ					
1.5 มีความต้องการเป็นตัวแทนเข้าไปแก้ไข ปัญหาของชุมชนและสังคม					
2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน					
2.1 คนในชุมชนร่วมกันวางแผนในการดำเนิน โครงการต่าง ๆ					
2.2 มีการประชุมจัดทำแผนร่วมกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
2.3 มีส่วนร่วมในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ร่วมกันในชุมชน					
2.4 จัดตั้งกลุ่มอย่างมีส่วนร่วมกับทุกฝ่าย ร่วมแสดงความคิดเห็น					
2.5 มีส่วนร่วมในการการจัดกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ					
3.1 ต้องการช่วยเหลือชุมชนโดยไม่หวังผล ตอบแทน					
3.2 บริจาคทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ของคน ในชุมชน					
3.3 เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมจิตอาสา อย่างต่อเนื่อง					
3.4 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการกุศล บริจาค แจก จ่าย					
3.5 ร่วมกับชุมชนในการสร้างแหล่งเรียนรู้					
4. ปัจจัยด้านอุดมการณ์ทางการเมือง					
4.1 ทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และรับฟังปัญหาของประชาชน					
4.2 หลักเสรีภาพเป็นการที่บุคคลกระทำ สิ่งใดก็ได้ที่และต้องคำนึงว่าจะกระทบ หรือละเมิดผู้อื่นด้วย					
4.3 มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อส่วนรวม					
4.4 เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความ ความเห็นในการทำงานตามหลัก ของความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
4.5 ทำงานโดยยึดประชาธิปไตยเสียงส่วนใหญ่ ของประชาชนในการดำเนินโครงการ ต่างๆในชุมชน					
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ					
5.1 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ					
5.2 ภาครัฐส่งบุคลากรมาเป็นพี่เลี้ยง ในการทำงาน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.3 ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ จากภาครัฐ					
5.4 ภาครัฐจัดหาสถานที่ในการรวมกลุ่ม ในชุมชน					
5.5 สนับสนุนด้านการจัดกิจกรรม ตามนโยบายที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับภาวะผู้นำ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความเป็นผู้นำ					
1.1 ปฏิบัติตนตามกฎหมายและศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในชุมชน					
1.2 พูดในที่สาธารณะด้วยความมั่นใจ					
1.3 กล้าแสดงความคิดเห็นปกป้อง ผลประโยชน์ของชุมชน					
1.4 เป็นผู้นำในการกิจกรรมในชุมชน ทุกเรื่อง					
1.5 เป็นที่ฟังของคนในชุมชนในการ ประสานงานเรื่องต่าง ๆ					
2. ด้านบุคลิกภาพ					
2.1 วางตัวเหมาะสม สุขุม น่าเชื่อถือ					
2.2 เป็นคนใจบุญ มีจิตอาสาช่วยเหลือ ผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ					
2.3 แต่งตัวภูมิฐาน มีบุคลิกภาพดี					
2.4 ดูแลเอาใจใส่และแก้ไขปัญหาของคน ในหมู่บ้าน					
2.5 มีความเป็นกันเองเข้าหาง่าย					

ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับภาวะผู้นำ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์					
3.1 มีมิตรไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคน ในชุมชน					
3.2 เข้าถึงประชาชนทุกครัวเรือน เพื่อสอบถามชีวิตความเป็นอยู่					
3.3 ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้อื่น					
3.4 มีทักษะในการสื่อสารกับประชาชน ในหมู่บ้าน					
3.5 มีความยินดีรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ของบุคคลอื่น					
4. ด้านความรู้					
4.1 มีระดับการศึกษาสูง					
4.2 มีทักษะทางด้านการประสานงาน					
4.3 มีความรู้ด้านการเมืองการปกครอง					
4.4 มีทักษะในการสื่อสารในที่สาธารณะ					
4.5 มีความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง					
5. ด้านการตัดสินใจ					
5.1 มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว					
5.2 มีการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม					
5.3 มีการรวบรวมข้อมูลและสอบถาม ความคิดเห็นของประชาชนก่อน ตัดสินใจ					
5.4 มีการตัดสินใจบนพื้นฐาน ของผลประโยชน์ส่วนรวม					
5.5 มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ถูกระเบียบกฎหมาย					



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
X1	+1	+1	+1	3	1
X2	+1	+1	+1	3	1
X3	+1	+1	+1	3	1
X4	+1	+1	+1	3	1
X5	+1	+1	+1	3	1
X6	+1	+1	+1	3	1
X7	+1	+1	+1	3	1
X8	+1	+1	+1	3	1
X9	+1	+1	+1	3	1
X10	+1	+1	+1	3	1
X11	+1	+1	+1	3	1
X12	+1	+1	+1	3	1
X13	+1	+1	+1	3	1
X14	+1	+1	+1	3	1
X15	+1	+1	+1	3	1
X16	+1	+1	+1	3	1
X17	+1	+1	+1	3	1
X18	+1	+1	+1	3	1
X19	+1	+1	+1	3	1
X20	+1	+1	+1	3	1
X21	+1	+1	+1	3	1
X22	+1	+1	+1	3	1
X23	+1	+1	+1	3	1
X24	+1	+1	+1	3	1
X25	+1	+1	+1	3	1
Y1	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
Y2	+1	+1	+1	3	1
Y3	+1	+1	+1	3	1
Y4	+1	+1	+1	3	1
Y5	+1	+1	+1	3	1
Y6	+1	+1	+1	3	1
Y7	+1	+1	+1	3	1
Y8	+1	+1	+1	3	1
Y9	+1	+1	+1	3	1
Y10	+1	+1	+1	3	1
Y11	+1	+1	+1	3	1
Y12	+1	+1	+1	3	1
Y13	+1	+1	+1	3	1
Y14	+1	+1	+1	3	1
Y15	+1	+1	+1	3	1
Y16	+1	+1	+1	3	1
Y17	+1	+1	+1	3	1
Y18	+1	+1	+1	3	1
Y19	+1	+1	+1	3	1
Y20	+1	+1	+1	3	1
Y21	+1	+1	+1	3	1
Y22	+1	+1	+1	3	1
Y23	+1	+1	+1	3	1
Y24	+1	+1	+1	3	1
Y25	+1	+1	+1	3	1
Y26	+1	+1	+1	3	1
Y27	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
Y28	+1	+1	+1	3	1
Y29	+1	+1	+1	3	1
Y30	+1	+1	+1	3	1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	92.48	240.974	0.583	0.889
X2	92.30	252.062	0.325	0.978
X3	92.30	249.703	0.378	0.886
X4	92.30	254.933	0.259	0.892
X5	92.43	235.276	0.783	0.875
X6	92.15	249.772	0.355	0.893
X7	92.58	242.251	0.459	0.921
X8	92.65	241.669	0.535	0.839
X9	92.63	239.574	0.568	0.879
X10	92.55	241.126	0.493	0.925
X11	92.20	248.779	0.372	0.945
X12	92.05	246.254	0.438	0.832
X13	92.93	239.917	0.592	0.878
X14	92.18	248.199	0.431	0.854
X15	92.48	240.974	0.583	0.878
X16	92.20	246.985	0.467	0.887
X17	92.20	244.626	0.514	0.898
X18	91.95	245.177	0.534	0.887
X19	92.43	235.276	0.746	0.884
X20	92.48	240.974	0.583	0.878
X21	92.30	252.062	0.325	0.933
X22	92.48	240.974	0.583	0.889
X23	92.30	252.062	0.325	0.978
X24	92.30	249.703	0.378	0.886

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X25	92.30	254.933	0.259	0.892
Y1	92.30	249.703	0.378	0.912
Y2	92.30	254.933	0.250	0.897
Y3	92.15	249.772	0.355	0.856
Y4	92.58	242.251	0.459	0.912
Y5	92.65	241.669	0.535	0.953
Y6	92.63	239.574	0.568	0.849
Y7	92.55	241.126	0.493	0.987
Y8	92.58	242.251	0.459	0.912
Y9	92.65	241.669	0.535	0.889
Y10	92.63	239.574	0.568	0.967
Y11	92.15	249.772	0.355	0.934
Y12	92.58	242.251	0.459	0.934
Y13	92.65	241.669	0.535	0.919
Y14	92.30	252.062	0.325	0.832
Y15	92.48	240.974	0.583	0.878
Y16	92.20	246.985	0.467	0.965
Y17	92.20	244.626	0.514	0.967
Y18	92.15	249.772	0.355	0.856
Y19	92.58	242.251	0.459	0.912
Y20	92.65	241.669	0.535	0.953
Y21	92.63	239.574	0.568	0.917
Y22	92.55	241.126	0.493	0.987
Y23	92.58	242.251	0.459	0.912

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y24	92.65	241.669	0.535	0.954
Y25	92.20	246.985	0.467	0.887
Y26	92.20	244.626	0.514	0.898
Y27	91.95	245.177	0.534	0.887
Y28	92.43	235.276	0.746	0.884
Y29	92.48	240.974	0.583	0.878
Y30	92.20	246.985	0.467	0.887

หมายเหตุ: Reliability Coefficients, N of Cases = 42, N of Items = 55, Alpha = .905



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ว๐๐๔๑/๒๕๖๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ

ด้วย นายปวรวรรณกร โปธิ์บุบผา รหัสประจำตัว ๖๒๘๒๖๒๐๙๐๓๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด”
เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ นั้น

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านภาษา
 ตรวจสอบด้านสถิติสำหรับการวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕



ที่ รศรป. ๖๐๐๔๑/๒๕๖๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุวิมล สมไชย

ด้วย นายปวรธรรมกร โพธิ์บุบผา รหัสประจำตัว ๖๒๘๒๖๒๐๙๐๓๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด”
เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ นั้น

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านภาษา
 ตรวจสอบด้านสถิติสำหรับการวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕



ที่ รศรป. ๖๐๐๔๑/๒๕๖๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วาริช ราศรี

ด้วย นายปวรวรรณกร โพธิ์บุบผา รหัสประจำตัว ๖๒๘๒๖๒๐๙๐๓๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด”
เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ นั้น

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านภาษา
 ตรวจสอบด้านสถิติสำหรับการวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ปวรวรรณกร โพธิ์บุบผา, ยุภาพร ยุภาศ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(1), มกราคม-มีนาคม.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายปวรวรรณกร โพธิ์บุบผา
วันเกิด 9 พฤษภาคม 2526
สถานที่เกิด เลขที่ 64 หมู่ 7 ตำบลผาน้ำย้อย อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด 45210
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 64 หมู่ 7 ตำบลผาน้ำย้อย อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด 45210
สถานที่ทำงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)
สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2565 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY