

ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

นางสาวสุภาพ ศรีบาล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**The Leadership of Subdistrict Headmen and Village Headmen in
WangHin District Sisaket Province**

Mrs. Supap Sriban

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
ชื่อและนามสกุล	นางสาวสุภาพ ศรีบาล
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
ผู้ศึกษา นางสาวสุภาพ ศรีบาล รหัสนักศึกษา 2603002094
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต
ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ประชาชนในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 50,229 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า (1) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการเปลี่ยนแปลง องค์การ ที่เหมาะสม ตามลำดับ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้นำกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากเกษียณอายุเป็นแบบวาระ 5 ปี เพื่อกระตุ้นให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีภาวะผู้นำ ในการปฏิบัติงาน 2) ควรจัดฝึกอบรมส่งเสริมการมีภาวะผู้นำยุคใหม่ 3) ควรจัดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านอย่างโปร่งใส มีหลักฐาน ตรวจสอบได้

คำสำคัญ ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

Independent Study title: The Leadership of Subdistrict Headmen and Village Headmen in WangHin District Sisaket Province

Author: Mrs. Supap Sriban; **ID:** 2603002094;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Saneh Juito, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The three purposes of this study were to study (1) the leadership level of the subdistrict headmen and village headman in Wang Hin District, Sisaket Province; (2) the comparison between the leadership level of subdistrict headmen and village headman in Wang Hin District, Sisaket Province classified by personal factors; and (3) the guidelines for improving the leadership level of the subdistrict headmen and village headman in Wang Hin District, Sisaket Province.

This study was a quantitative research. The population consisted of 50,229 people who lived in Wang Hin District, Sisaket Province. The sample size was determined by using Taro Yamane formula with a sample of 400 people. Sampling group was selected by using quota sampling method. The tool for data collection was the questionnaire. Data was statistically analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and One-way ANOVA.

The study results found out that: (1) the overall of the leadership of the subdistrict headmen and village headman in Wang Hin District, Sisaket Province was at average level in 5 aspects. When considered in each aspect, it was found that communication aspect, vision aspect, strategic thinking aspect, decentralization aspect, suitability organizational aspect, changing aspect was at average level respectively (2) the difference of gender, age, education level, occupation, income of the subdistrict headmen and village headman in Wang Hin District, Sisaket Province lead to the different opinions toward the leadership of the subdistrict headmen and village headman with statistical significance at the level of 0.05, and (3) the the guidelines for improving the leadership level of the subdistrict headmen and village headman were found in 3 guidelines, that are 1) revising the laws on the position of subdistrict headmen and village headman until retirement at the age of 60 years into five years agenda in order to encourage subdistrict headmen and village headman leadership performance 2) training a modern leadership courses and 3) having the performance evaluation with transparency and accountability for subdistrict headmen and village headman.

Keywords: Leadership , Subdistrict headmen and Village headmen, WangHin District, Sisaket Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม ประธานกรรมการประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณนางสาวเสาวภาคย์ มิถุนดี สำนักงานสรรพกรพื้นที่สุรินทร์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และขอบพระคุณเครือข่ายในแต่ละอำเภอที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ แขนงบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุภาพ ศรีบาล

สิงหาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ประสงค์การศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
สมมติฐานในการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ	10
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่	25
ภาวะผู้นำของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	63
รูปแบบการศึกษา	63
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	64
แหล่งข้อมูลในการศึกษา	65
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ตอนที่ 2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	95
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
สรุปการศึกษา.....	96
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	106
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	107
ข แบบสอบถาม.....	109
ประวัติผู้ศึกษา.....	116



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ..... 25
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลจากงานทะเบียนอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างวันที่ 1 ถึง 24 มิถุนายน พ.ศ. 2562..... 64
ตารางที่ 4.1	แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล..... 70
ตารางที่ 4.2	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมรายด้าน..... 73
ตารางที่ 4.3	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านวิสัยทัศน์..... 74
ตารางที่ 4.4	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการสื่อสาร..... 74
ตารางที่ 4.5	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการเปลี่ยนแปลง องค์การที่เหมาะสม..... 75
ตารางที่ 4.6	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการกระจายอำนาจ..... 76
ตารางที่ 4.7	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์..... 77
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบลวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง..... 78
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ..... 79
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพเป็นรายคู่ ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามอายุ 80
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามอาชีพ.....	82
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามอาชีพ.....	84
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและเป็นรายคู่ ด้านการสื่อสาร จำแนกตามอาชีพ.....	85
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการเปลี่ยนแปลง องค์การที่เหมาะสม จำแนกตามอาชีพ.....	86
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพ.....	87
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามอาชีพ.....	88
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน.....	89
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามรายได้.....	90
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการสื่อสาร จำแนกตามรายได้.....	91
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ ที่เหมาะสม จำแนกตามรายได้.....	92

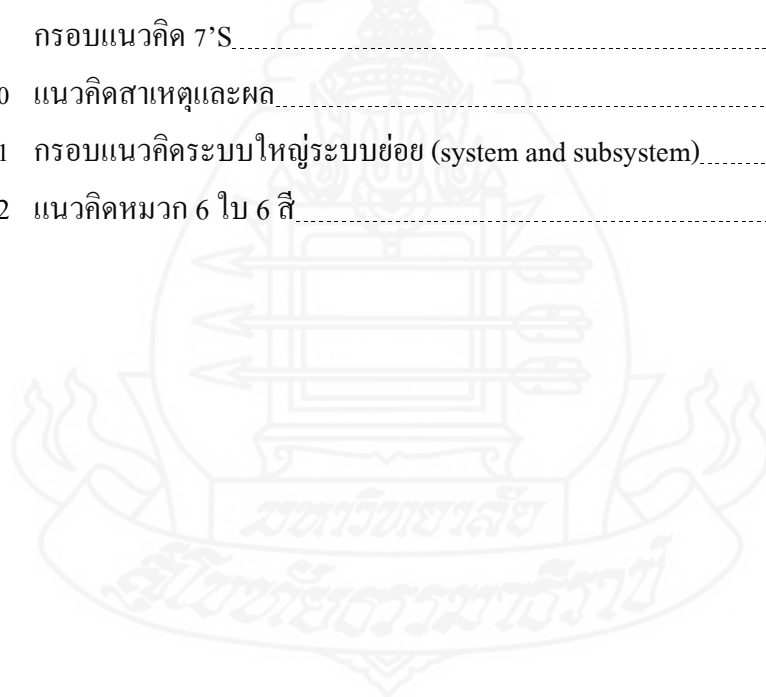
สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.22	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการกระจายอำนาจ จำแนกตามรายได้.....	93
ตารางที่ 4.23	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามรายได้.....	94



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 แสดงแ่งมุมพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติที่แยกจากกันเป็นอิสระ.....	14
ภาพที่ 2.2 แสดงพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบที่เป็นมิติเดียวไม่ได้แยกกันอย่างอิสระ.....	15
ภาพที่ 2.3 แสดงพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบใหญ่ๆ ของกลุ่มมิซิกแกน.....	15
ภาพที่ 2.4 แสดงตาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน.....	17
ภาพที่ 2.5 แสดงระดับสถานการณ์ที่เป็นใจให้ผู้นำสามารถควบคุมผู้อื่น.....	19
ภาพที่ 2.6 แสดงตัวแบบผู้นำตามสถานการณ์ของฟิเดลอร์.....	20
ภาพที่ 2.7 แสดงตัวแบบทฤษฎีหนทาง – เป้าหมายของเฮาส์และมิทเชล.....	24
ภาพที่ 2.8 ตัวแบบการเรียนรู้ (TSWP Model) คิด – คั่น – เขียน – พูด (นำเสนอ).....	30
ภาพที่ 2.9 กรอบแนวคิด 7’S.....	44
ภาพที่ 2.10 แนวคิดสาเหตุและผล.....	45
ภาพที่ 2.11 กรอบแนวคิดระบบใหญ่ระบบย่อย (system and subsystem).....	45
ภาพที่ 2.12 แนวคิดหมวก 6 ใบ 6 สี.....	48



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนที่อยู่ในชุมชนนั้นๆ ตำบลและหมู่บ้านเป็นราชการส่วนภูมิภาคในระดับล่างสุดของรัฐ ใกล้ชิดประชาชนหรือราษฎรที่สุด ตำบลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่ย่อยรองจากอำเภอหรือกิ่งอำเภอ การจัดการปกครองตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457 กำหนดให้ตำบลประกอบด้วยหลายๆ หมู่บ้าน ในตำบลหนึ่งมีกำนันคนหนึ่งเป็นผู้นำปกครองรับผิดชอบในการดูแลทุกข์สุขของราษฎรทุกหมู่บ้านทั่วทั้งตำบล ตำแหน่งกำนันได้รับเลือกมาจากตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นๆ โดยกำนันมีอำนาจและหน้าที่ในด้านดังต่อไปนี้ อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองที่ กฎหมายลักษณะการปกครองท้องถิ่นกำหนดเป็นหลักไว้ ได้แก่ การตรวจตรา รักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ให้ราษฎรปฏิบัติตามกฎหมายการป้องกันอันตราย ส่งเสริมความสุขของราษฎร รับเรื่องความเดือดร้อนของราษฎรแจ้งทางราชการและรับข้อราชการประกาศแก่ราษฎรที่จะดำเนินการตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่ทุกอย่างเช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำปกครองในระดับหมู่บ้าน อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความอาญาและรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น เกิดเหตุร้าย เหตุฉวน พบเหตุกระทำผิดกฎหมาย กำนันได้แจ้งนายอำเภอและส่งต่อเจ้าหน้าที่ อำนาจหน้าที่คนเดินทางมาในตำบล อำนาจเกี่ยวกับทะเบียนต่างๆ ในตำบล อำนาจเกี่ยวกับภาษีอากร กำนันมีอำนาจเรียกประชุมประชาชน คณะกรรมการและผู้ใหญ่บ้าน เพื่อหารือร่วมกัน และเรียกบุคคลใดมาหารือให้ช่วยเหลืองานตามหน้าที่ได้ และหน้าที่ทั่วไป มีแพทย์ประจำตำบลคนหนึ่งให้การช่วยเหลือกำนันผู้ใหญ่บ้านคิดอ่านและจัดการความสงบเรียบร้อยในตำบลหรือตำบลใกล้เคียง และมีสารวัตรกำนัน ในตำบลหนึ่งๆ ให้มีสารวัตรกำนันจำนวน 2 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ และใช้สอยของกำนัน ในระดับหมู่บ้าน หมู่บ้านหนึ่งมีผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ทำหน้าที่ปกครองราษฎรในหมู่บ้าน โดยมีที่มาจากคัดเลือกราษฎรในหมู่บ้านนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่การปกครองราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน อำนาจหน้าที่ 2 ประการ คือ 1) อำนาจหน้าที่ในการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย สรุปดังนี้ คือ รักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน เมื่อเกิดทุกข์ภัยแก่ลูกบ้าน

ให้แจ้งกำนันเพื่อหาทางป้องกัน นำประกาศ สั่งของรัฐบาลแจ้งลูกบ้าน ทำบัญชีทะเบียนราษฎร ในหมู่บ้าน มีเหตุการณ์ผิดปกติให้แจ้งกำนัน พบคนแปลกหน้าให้นำตัวส่งกำนัน เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้น ให้เรียกลูกบ้านช่วยกันป้องกันระงับและแจ้งกำนัน ควบคุมลูกบ้านให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการปรับเปลี่ยนลูกบ้านมิให้อาณาตมาร้ายกัน ฝึกอบรมลูกบ้านให้รู้จักหน้าที่และการทำการในเวลาอบ ประชุมลูกบ้านเป็นครั้งคราวเพื่อแจ้งข้อราชการ ส่งเสริมอาชีพ ป้องกันโรคติดต่อ ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ตรวจตรารักษาประโยชน์ในการอาชีพราษฎร จัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ประชุมกรรมการหมู่บ้าน ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนัน ให้ราษฎรช่วยเหลือสาธารณะประโยชน์ 2) อำนาจในทางอาญา สรุปได้ดังนี้ เมื่อทราบว่ามีกรกระทำผิดกฎหมาย หรือสงสัยเกิดในหมู่บ้าน ให้แจ้งกำนัน เมื่อทราบว่ามีกรทำผิดกฎหมายหรือสงสัยว่าเกิดในหมู่บ้าน ใกล้เคียงให้แจ้งผู้ใหญ่บ้านทราบ พบของกลางทำผิดให้ส่งกำนัน เมื่อสงสัยว่าผู้ใดทำผิด หรือกำลังทำผิดให้จับกุมส่งอำเภอหรือกำนัน เมื่อมีหมายสั่งจับผู้ใดหรือคำสั่งราชการให้จับผู้ใดส่งกำนัน หรืออำเภอตามสมควร และเมื่อเจ้าพนักงานมีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึดผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้โดยในหมู่บ้านหนึ่งๆให้มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 2 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้าน และมีคณะกรรมการหมู่บ้าน มีหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย การบริหารราชการในส่วนภูมิภาค เพื่อจัดให้ประชาชนหรือชุมชนได้รับประโยชน์นั้นตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ตามหลักแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) คือการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่นการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม เน้นการให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ หลักใหญ่ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือการเปลี่ยนแปลงระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอนไปสู่การบริหารแบบใหม่ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ ใช้เทคนิคและวิธีการของเอกชนมาปรับปรุงการทำงาน Hood เห็นว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีหลักสำคัญ 7 ประการ คือ 1) จัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ 2) มีมาตรฐานและการวัดผลที่ชัดเจน 3) เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น 4) แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อยๆ 5) เปลี่ยนภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น 6) เน้นการจัดการแบบภาคเอกชน 7) เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัย

และประหยัด อำนาจและหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงต้องสอดคล้องกับหลักแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) เหตุผลคือตามยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภาครัฐและเอกชน ที่เพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป และระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและไม่พัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย

เนื่องจากเป็นยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนที่อยู่ในชุมชนนั้นๆ การมีภาวะผู้นำของผู้นำทั้งในระดับตำบล หมู่บ้าน หมายถึงภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของตำบลและหมู่บ้าน ดังต่อไปนี้ 1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆในตัวผู้บริหารออกมาใช้ แม้ผู้บริหารจะมีความรู้และประสบการณ์ต่างๆในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่หรือชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆภายในหน่วยงาน ความแตกต่างกันของบุคคลในหลายๆเรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะช่วยผูกมัดเชื่อมโยง ประสานความขัดแย้งให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพเป็นอันหนึ่งอันเดียวสูง แต่ถ้าขาดภาวะผู้นำในหน่วยงานใดก็จะส่งผลให้ความสามัคคีแตกแยก 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร เช่น บุคลากรได้ทำงานตรงกับความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม ภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญกับภาวะซับซ้อนหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด เปรียบเสมือนเรือเดินทะเลขณะเผชิญพายุซึ่งต้องอาศัยความเข้มแข็งและภาวะผู้นำของกัปตันเรือ จึงจะสามารถเรียกขวัญกำลังใจ และความพร้อมเพรียงจากลูกเรือทั้งหลายในอันที่จะช่วยกันนำเรือฝ่าคลื่นพายุออกไปได้ 5) เป็นบุคคลที่นำพาองค์กรเปลี่ยนไปสู่ความเป็นเลิศและความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมนำพาองค์กรสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน ที่เรียกว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ (เสน่ห์ ชูชัย : วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่) การมีภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือว่ามี

ความสำคัญมาก กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้รับนโยบายจากภาครัฐ ส่วนราชการต่างๆ ผู้ชุมชนกับรับฟังความต้องการหรือปัญหาของประชาชน ไปกลั่นกรองประณีประนอมกำจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น แก้ไขปัญหาในเขตตำบล หมู่บ้านนั้นๆ

ดังนั้นจากความสำคัญของการมีภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประกอบกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปกครองราษฎรทั้งในระดับตำบล หมู่บ้าน ในยุคในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ระดับภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสมในสมัยปัจจุบัน การกระจายอำนาจการปกครอง และการคิดเชิงกลยุทธ์ ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

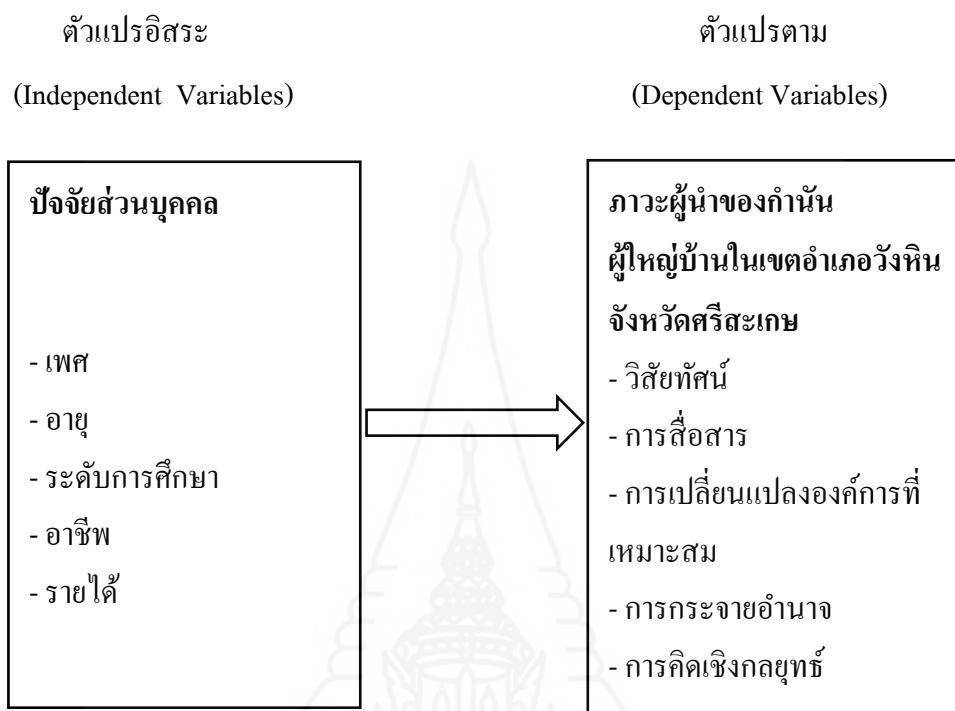
2. วัตถุประสงค์ประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

3. ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาสำรวจถึงการมีภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ว่ามีภาวะผู้นำในระดับใดในการพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้รับนโยบายจากราชการมาสู่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนอย่างไร ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ประชาชนในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยการสุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่าง จากประชาชนทั่วไปจำนวน 8 ตำบล ๆ ละ 50 คน ใช้การสุ่มตัวแทนแบบโควต้า (Quota Sampling) ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ รวมประชากรกลุ่มเป้าหมายจำนวน 400 คน

4. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

5. สมมติฐานในการศึกษา

- 5.1 ประชาชนเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต่างกัน
- 5.2 ประชาชนอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต่างกัน
- 5.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต่างกัน
- 5.4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต่างกัน
- 5.5 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต่างกัน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 วิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง การมองเห็นภาพ จินตนาการ หรือคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองภาพในอนาคตของผู้นำหรือผู้ปกครองท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการกำหนดจินตนาการ หรือคาดการณ์เหตุการณ์ ฉายภาพอนาคต อย่างมีจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน มุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้ กำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตความอยู่รอด ช่วยให้สมาชิกหรือลูกบ้านทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าจะทำอะไร (What) ทำไม่ต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When) วิสัยทัศน์ของผู้นำช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท่าย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้นำทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐได้ให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์มากขึ้น โดยมีการกำหนดให้การบริหารภาครัฐทุกแห่งใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (vision and strategy) เป็นเครื่องมือการบริหารสู่ความสำเร็จ กล่าวคือที่ได้มีการจัดทำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ นั่นคือการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ (strategic management) วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้นำใน 4 ประการดังนี้ 1) ช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร 2) ช่วยเปลี่ยนแปลงองค์กร 3) ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 4) ช่วยฝึกสอนทีมงานเป็นผู้บริหารที่เลือกและกำหนดเป้าหมายในอนาคต

6.2 การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารระหว่างกัน ผู้นำหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้นำหมู่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ส่วนราชการทุกภาคส่วน ประชาชนในเขตพื้นที่และประชาชนทั่วไป เป็นการสื่อสารโดยมีจุดหมายคือ ความเข้าใจร่วมกัน เกิดความเข้าใจร่วมกัน ตรงกัน นำพาองค์กรหรือชุมชนพัฒนาสอดคล้องในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกด้าน กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการจากผู้ส่งสาร โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด หรือโน้มน้าวใจ การเขียน สัญลักษณ์อื่นใด การแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสารซึ่งอาจจะใช้กระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไป ตามความเหมาะสม หรือความจำเป็นของตนเองและผู้สื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้

ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน บริบททางการสื่อสารที่เหมาะสมเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล

6.3 การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม คือ กำหนด ผู้ใหญ่บ้านต้องมีการพัฒนาองค์กรในระดับตำบลและหมู่บ้าน ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ องค์กรแห่งความเฉลียวฉลาดที่มีสติปัญญาในการคิดและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาที่มีทีมงานที่เฉลียวฉลาดในการวางแผนเป็นองค์กรขนาดเล็กจิ๋วแต่แจ๋วอย่างมีคุณภาพ เป็นองค์กรฉลาดทรงภูมิปัญญา สามารถก้าวสู่องค์กรอัจฉริยะที่มีความแปลกใหม่และนวัตกรรมใหม่ตลอดเวลา ที่มีความสุขเข้มแข็งเปี่ยมน้ำใจ มีความร่วมมือไร้ความขัดแย้ง ทำเรื่องยากให้ง่ายและรวดเร็ว กำหนด ผู้ใหญ่บ้านถือว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาทั้งในตำบล หมู่บ้าน ให้มีการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม การวางแผนการดำเนินการต่างๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้

6.4 การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจ อำนาจหน้าที่ภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ภายใต้การกำกับควบคุมของผู้มอบหมายงานนั้นๆ โดยกำนัน จะมีทีมงานในการปฏิบัติงานราชการปกครองตำบลปฏิบัติหน้าตามระเบียบกฎหมาย อันได้แก่ แพทย์ประจำตำบลมีอำนาจหน้าที่จัดการรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ป้องกันและตรวจตราความเจ็บไข้ได้ป่วยที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบลนั้นและตำบลใกล้เคียง ตลอดจนรายงานโรคระบาดร้ายแรง แก่กำนันและนายอำเภอ สารวัตรกำนันในตำบลจะมีจำนวน 2 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยของกำนัน มาจากการเสนอชื่อโดยกำนันและให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบ ส่วนผู้ใหญ่บ้านมีทีมงานในการปฏิบัติหน้าตามระเบียบกฎหมายในระดับหมู่บ้าน อันได้แก่ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองมีหมู่บ้านละ 2 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านตามอำนาจหน้าที่และคณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในการกระจายอำนาจมีการมอบหมายงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมอบหมายงานให้ทีมงานในแต่ละส่วนปฏิบัติการกิจ และมีการสอนงานให้มีความรู้ทักษะ และทัศนคติร่วมในการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน

6.5 การคิดเชิงกลยุทธ์ คือ การคิดเชิงบูรณาการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบันและอนาคตมุ่งสู่ยุคแห่งสังคมข้อมูลข่าวสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องมีการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ และประเมินสถานการณ์ที่เป็นอยู่ หรือกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่ ในการเป็นผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคล (personal/intinsic) กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ดังนี้ มีการคิดแบบวิทยาศาสตร์ มีการคิดแปลงวิกฤตเป็นโอกาส การคิดป้องกันปัญหาในอนาคต การคิดริเริ่มนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์สถานการณ์ ดังนั้น

การคิดเชิงกลยุทธ์จะเกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากบุคลากรนั้นต้องมี “เป้าหมาย” ที่ชัดเจน และมีแรงปรารถนาในการบรรลุเป้าหมายนั้นก่อนในเรื่องต้น นอกจากคุณสมบัติที่จำเป็นที่ต้องมีภายในตัวกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ที่เป็นอยู่เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมที่สุด ในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น การคิดเชิงกลยุทธ์จะเกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากบุคลากรนั้นต้องมี “เป้าหมาย” ที่ชัดเจน และมีแรงปรารถนาในการบรรลุเป้าหมายนั้นก่อนในเรื่องต้น จึงนำมาซึ่งความเข้าใจบริบทสภาพแวดล้อม กลยุทธ์การพัฒนาผู้นำสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนอกจากจะสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับตัวเองด้วยวิสัยทัศน์และกลยุทธ์แล้ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะต้องกระทำต่อเนื่องไปก็คือ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินกลยุทธ์ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวต้องการชี้ให้เห็นว่า ที่ทำงาน (office) มิใช่ใช้เฉพาะเป็นแห่งทำงานแต่เพียงอย่างเดียว

6.6 กำนัน คือ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายปกครองซึ่งมีอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรที่อยู่ในเขตตำบลผู้นำในตำบลหนึ่งมีกำนันหนึ่งคนทำหน้าที่ปกครองราษฎรในตำบลนั้น โดยมาจากการเลือกตั้งกันเองของผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นขึ้นเป็นกำนัน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลือกกำนัน พ.ศ. 2551

6.7 ผู้ใหญ่บ้าน คือ ผู้นำในหมู่บ้านตำแหน่งผู้ปกครองท้องที่ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ในหมู่บ้านนอกจากจะมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านยังมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง

6.8 ตำบล คือ ท้องที่ที่รวมหมู่บ้านหลายหมู่บ้านเข้าด้วยกัน และมีประกาศจัดตั้งเป็นตำบลมีกำนันเป็นหัวหน้าปกครอง ตำบล เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยซึ่งมีขนาดเล็กกว่าอำเภอและจังหวัด ในหนึ่งตำบลจะมี กำนัน ทำหน้าที่ปกครองท้องที่ตำบลนั้นๆ และมีผู้ช่วยเรียกว่า สารวัตรกำนัน และมี แพทย์ประจำตำบล ทำหน้าที่สอดส่องดูแลปัญหาโรคภัย และโรคระบาดต่างๆ

6.9 หมู่บ้าน คือ ท้องที่ที่รวมบ้านหลายบ้านให้อยู่ในความปกครองอันเดียวกัน และมีประกาศจัดตั้งเป็นหมู่บ้าน มีผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้าปกครอง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ จะเป็นตัวกลางในการพัฒนาได้

7.2 ความคาดหวังในการพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนที่สัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

7.3 เป็นแนวทางในการให้ความรู้ถึงแต่ละระดับของภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ได้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่สัมพันธ์กับการมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม การกระจายอำนาจ และการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยศึกษาจากความคิดเห็นจากประชากรกลุ่มเป้าหมายในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยประกอบด้วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่
3. ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

1.1 ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม หรือมอบหมายงานกิจกรรมต่างๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น การเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็เช่นเดียวต้องเป็นบุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองท้องที่ กฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ กำหนดเป็นหลักไว้ ได้แก่ การตรวจตรา รักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ให้ราษฎรปฏิบัติตามกฎหมายการป้องกันภัยอันตราย ส่งเสริมความสุขของราษฎรรับเรื่องความเดือดร้อนของราษฎรแจ้งทางราชการและรับข้อราชการ ประกาศแก่ราษฎร หรือที่จะดำเนิน การให้ตามกฎหมาย เช่น การตรวจและเก็บ (สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

1.2 ภาวะผู้นำ คือ ปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภททั้งองค์กรของรัฐหรือเอกชนเพราะองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากผู้บริหารในองค์กรนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ และภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อำนาจอิทธิพลของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น

ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภาวะผู้นำคือประมุขศิลป์ซึ่ง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอำนาจบารมี (power) เหนือผู้อื่นให้การยอมรับ (acceptance) โดยร่วมมือปฏิบัติงานกับผู้นำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จของการปฏิบัติการจะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละระดับที่ต้องเลือกแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงาน และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง มาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่ประสบอยู่ ผู้นำจึงต้องรู้จังหวะในแต่ละสถานการณ์ การนำพองค์การสู่ความสำเร็จท่ามกลางสถานการณ์ที่ผันแปรจึงเป็นการแสดงและเป็นบทพิสูจน์ภาวะของผู้นำ ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงสำคัญและนำไปใช้ในการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ ความหมายของภาวะผู้นำ (leadership) มีนักวิชาการกล่าวพอสังเขปหลายท่าน (เสนห์ จุ้ยโต: วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ : 2552) ดังนี้

มัมฟอร์ด (Mumford) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศูนย์รวมของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำคือการที่บุคคลจำนวนหนึ่งมีคุณสมบัติเหนือผู้อื่นภายในกลุ่มในการควบคุมความเป็นไปต่างๆ ของกลุ่ม

ทีด (Tead) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นคุณลักษณะพิเศษภายในตัวคน (Traits) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องคุณลักษณะพิเศษหลายๆอย่างภายในตัวบุคคล เช่น ความมั่นใจในตัวเอง ความรับผิดชอบ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษที่ใช้เป็นคุณประโยชน์ในการชักจูงบุคคลอื่นให้ทำงานแก่หน่วยงานได้

สตอกคิลล์ (Stogdill) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล (influence) คือ กระบวนการใช้อิทธิพลที่ผู้นำกระทำต่อกลุ่ม เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เฮมฟีลล์และคูนส์ (Hemphill & Coons) ทั้งสองเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อเขากำลังชี้แนะให้กิจกรรมของกลุ่มมุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำคือ กระบวนการใช้อำนาจอิทธิพลของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภาวะผู้นำ คือ ประมุขศิลป์ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอำนาจบารมี (Power) เหนือผู้อื่น โดยที่บุคคลอื่นให้การยอมรับ (Acceptance) โดยร่วมมือปฏิบัติงานกับผู้นำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นหัวข้อที่ผู้ทำวิจัยให้ความสนใจที่จะมีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับแนวคิดอะไรบ้างที่การส่งผลกระทบต่อระดับภาวะผู้นำ จากการศึกษาเอกสารทฤษฎีภาวะผู้นำแบ่งออกได้ 3 กลุ่มใหญ่ (เสนห์ จุ้ยโต: วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ 2552)

1.3.1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (trait approach) เป็นกลุ่มที่เน้นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆที่มีอยู่ในตัวผู้นำ สตอกคิลล์ (Stogdill) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ และรวบรวมคุณลักษณะของผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีกว่าหรือมากกว่าผู้ตามในด้านต่างๆเหล่านี้

- 1) สติปัญญา
- 2) การมีส่วนร่วม
- 3) การพึ่งพาได้
- 4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ
- 5) การเข้าร่วมกิจกรรม
- 6) การเข้าสังคม
- 7) ความมั่นใจในตัวเอง
- 8) ความทะเยอทะยาน
- 9) ความกตริเริ่ม
- 10) การตัดสินใจ
- 11) การปรับตัว
- 12) ความเสมอต้นเสมอปลาย
- 13) ความรู้เกี่ยวกับงาน
- 14) ความร่วมมือ
- 15) ทักษะในการพูด
- 16) ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เรียนรู้และพัฒนากันได้เพราะเป็น “พรสวรรค์” ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ใครที่เกิดมาแล้วขาดคุณสมบัติดังกล่าวตั้งแต่เล็กก็หมดโอกาสที่จะเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเอง ตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ

1.3.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (behavioral approach) ในปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิชาการเริ่มเบนความสนใจมาศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ผู้นำกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอะไรออกมาจริงๆ แทนที่จะพยายามค้นหาคุณลักษณะภายในตัวผู้นำดังที่ทฤษฎีเคยทำไว้ นักวิชาการในกลุ่มพฤติกรรมผู้นำพยายามศึกษาวิจัยและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในหน่วยงานต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเบื้องต้น 2 ประการ คือ (1) พยายามค้นหาว่าผู้นำมีพฤติกรรมที่แบบ (style)

และ (2) พฤติกรรมแบบไหนมีประสิทธิผลดีที่สุดคือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและแสดงผลงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพมากที่สุด

ทฤษฎีนี้ประกอบด้วยหลายทฤษฎีด้วยกัน ผู้ศึกษาออกค่าถึง 3 ทฤษฎี ดังนี้

1) การศึกษาของโอไฮโอสเตท (Ohio State University Studies) : ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2 มิติ

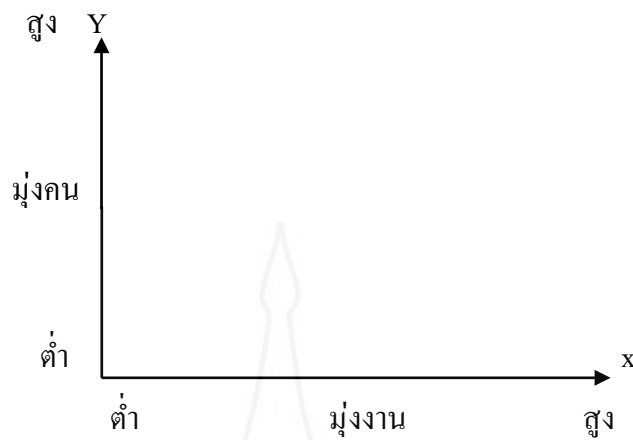
ในราว ค.ศ. 1945 กลุ่มนักวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตทในมลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกาภายใต้การนำของฟลิชแมน สโตกคิล และชาร์ทเทิล (Fleishman, Stogdill and Shartle) ได้เริ่มต้นทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยใช้แบบสอบถาม คณะวิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นสองชุด ชุดหนึ่งใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ อีกชุดหนึ่งใช้ตรวจสอบพฤติกรรมผู้นำตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการศึกษาสรุปโดยย่อได้ดังนี้

(1) พบแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 2 แบบ คือ แบบเน้นโครงสร้างการทำงาน (initiating structure) และแบบเน้นมิติสัมพันธ์ (consideration) คณะนักวิจัยได้พบแบบพฤติกรรมผู้นำที่เด่นชัด 2 แบบ คือ แบบเน้นโครงสร้างการทำงานหรืออาจเรียกว่าแบบมุ่งงานและแบบเน้นมิตรสัมพันธ์หรืออาจเรียกว่าแบบมุ่งคน

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน วิธีการทำงานและเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้ ผู้นำจะกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้สูงและปฏิบัติงานทำงานให้มาก เสียสละให้หน่วยงานอย่างเต็มที่ แต่กลับละเลยไม่สนใจขวัญกำลังใจและสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในด้านเอาใจใส่ดูแลทุกข์และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะเน้นขวัญกำลังใจ ความรู้สึกและความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าเน้นให้พวกเขาทำงานให้สำเร็จมากๆ ตัวอย่างเช่น ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็น รับปรึกษาปัญหาทุกข์ร้อนและเอาใจใส่ดูแลขวัญกำลังใจและสวัสดิการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) พฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 แบบเป็นมิติ 2 มิติที่แยกออกจากกันอิสระ (two-dimensional view) อธิบายโดยใช้ภาพประกอบคือ ถ้านำพฤติกรรมทั้งสองไปวาดลงบนกราฟแล้ว พฤติกรรมหนึ่ง (แบบมุ่งงาน) จะอยู่บนแกน X พฤติกรรมอีกแบบหนึ่ง (แบบมุ่งคน) จะอยู่บนแกน Y คือ แยกกันอยู่คนละแกนเป็นอิสระแทนที่จะอยู่บนแกนเดียวกัน ดังภาพ



ภาพที่ 2.1 แสดงแ่งมุมพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติที่แยกจากกันเป็นอิสระ

สรุปของคณะผู้ศึกษาของโอไฮโอสเตต เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นจากการผสมผสานระหว่างแบบพฤติกรรมพื้นฐานสองแบบที่เป็นอิสระจากกันจะเกิดเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบต่างๆ ตามปริมาณมากน้อยของพฤติกรรมพื้นฐานแต่ละแบบ

(3) ในตอนแรกคณะผู้วิจัยสรุปว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุด คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง เพราะหลักฐานจากการศึกษาวิจัยเบื้องต้นพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบดังกล่าวทำให้ผลผลิตของกลุ่มสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจมากขึ้น สติการขาดงานและลาออกลดน้อยลง การศึกษาระยะต่อมาพบว่าในบางสถานการณ์พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานก็ทำให้ผลผลิตของกลุ่มสูงขึ้น สติการขาดงานและลาออกลดน้อยลงเช่นเดียวกัน ดังนั้นในเวลาต่อมาคณะผู้ศึกษาจึงสรุปว่าไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใดมีประสิทธิผลดีที่สุดในทุกสถานการณ์

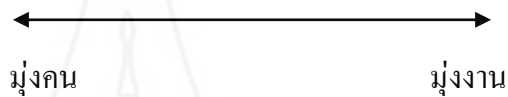
2) การศึกษาของมิชิแกน (The Michigan University Studies) ทฤษฎีภาวะผู้นำ มิติเดียว

ขณะที่กลุ่มนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตตกำลังทำการศึกษายู่นั้น ในเวลาใกล้เคียงกันนั่นเอง คือ ใน ค.ศ. 1947 คณะนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยมิชิแกนในมลรัฐมิชิแกน ภายใต้การนำของเรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert) ก็ได้เริ่มทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำเช่นเดียวกัน คณะผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามให้ผู้บริหารตอบและทำการสัมภาษณ์รายละเอียดอีกทีหนึ่ง ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

(1) พฤติกรรมพื้นฐานมี 2 แบบ เช่นเดียวกัน โดยพฤติกรรมผู้นำพื้นฐานสองแบบที่กลุ่มนี้มีลักษณะคล้ายๆ กับพฤติกรรมผู้นำสองแบบของกลุ่มแรกเพียงแต่มีชื่อเรียกแตกต่างกัน

คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานนั้น กลุ่มมิชชันนารีเรียกว่า “แบบมุ่งตัวงาน” (job - centered) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการทำงานและความสำเร็จและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ผู้นำจะไม่ค่อยคำนึงถึงความรู้สึกหรือสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมากนัก ส่วนพฤติกรรมแบบมุ่งคนนั้น กลุ่มมิชชันนารีเรียกว่า “แบบมุ่งตัวคน” (employee - centered) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจะคำนึงถึงสภาพจิตใจทุกข์สุขและสวัสดิการของลูกน้อง

(2) พฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบ เป็นมิติเดียวที่ไม่ได้แยกออกจากกันเป็นอิสระ (one dimensional view) หมายถึงว่า พฤติกรรมมุ่งงานมุ่งคนละข้างของเส้นตรงเดียวกัน ดังภาพ



ภาพที่ 2.2 แสดงพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบที่เป็นมิติเดียวไม่ได้แยกกันอย่างอิสระ

จุดนี้เป็นข้อแตกต่างที่สำคัญข้อแรกระหว่างกลุ่มมิชชันนารีกับกลุ่มไอโฮไอสเตท คือ พฤติกรรมมุ่งงาน และมุ่งคนของกลุ่มไอโฮไอสเตทมีความสัมพันธ์แบบแยกจากกันเป็นอิสระอยู่คนละแกน

ผลจากการที่พฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งคนตั้งอยู่ปลายคนละด้านของเส้นตรงหรือแกนๆ เดียวนี้ ทำให้แบบพฤติกรรมผู้นำของกลุ่มมิชชันนารีมี 2 แบบใหญ่ๆ เท่านั้น คือ มุ่งงานสูงและมุ่งคนต่ำ กับมุ่งคนสูงและมุ่งงานต่ำ ดังภาพ



ภาพที่ 2.3 แสดงพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบใหญ่ๆ ของกลุ่มมิชชันนารี

จุดนี้เป็นข้อแตกต่างข้อที่สองระหว่างกลุ่มมิซิแกนกับกลุ่มโอไฮโอสเตท กล่าวคือ ในขณะที่กลุ่ม โอไฮโอสเตทพบแบบผู้นำ 4 แบบใหญ่ๆ กลุ่มมิซิแกนพบแบบผู้นำ 2 แบบใหญ่ๆ แบบผู้นำที่กลุ่มโอไฮโอสเตทพบ แต่กลุ่มมิซิแกนไม่พบคือผู้นำแบบมุ่งงานสูงและมุ่งคนสูงกับแบบมุ่งงานต่ำและมุ่งคนต่ำ

สรุปคือ กลุ่มมิซิแกนเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นผลจากการผสมผสานระหว่างแบบพฤติกรรมพื้นฐาน 2 แบบที่ไม่ได้แยกจากกันอิสระจนเกิดเป็นผู้นำแบบต่างๆ ตามปริมาณมากน้อยของแบบพฤติกรรมพื้นฐานแต่ละแบบ

(3) กลุ่มมิซิแกนสรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดคือผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน เพราะหลักฐานการจากการศึกษาของกลุ่มนี้ออกมาในรูปที่ว่าผู้นำแบบมุ่งคนส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีความพอใจที่จะทำงานด้วย ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานนั้นแม้ในระยะแรกจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานมากขึ้น เพราะสอดคล้องควบคุมให้คนทำงานอย่างใกล้ชิด แต่ในระยะยาวแล้วความพึงพอใจของคนทำงานจะน้อยลง ผู้ปฏิบัติงานจะมีทัศนคติไม่ดีกับผู้นำ ส่งผลให้การขาดงานและลาออกมีมากขึ้นผลงานจะลดน้อยลงในที่สุด

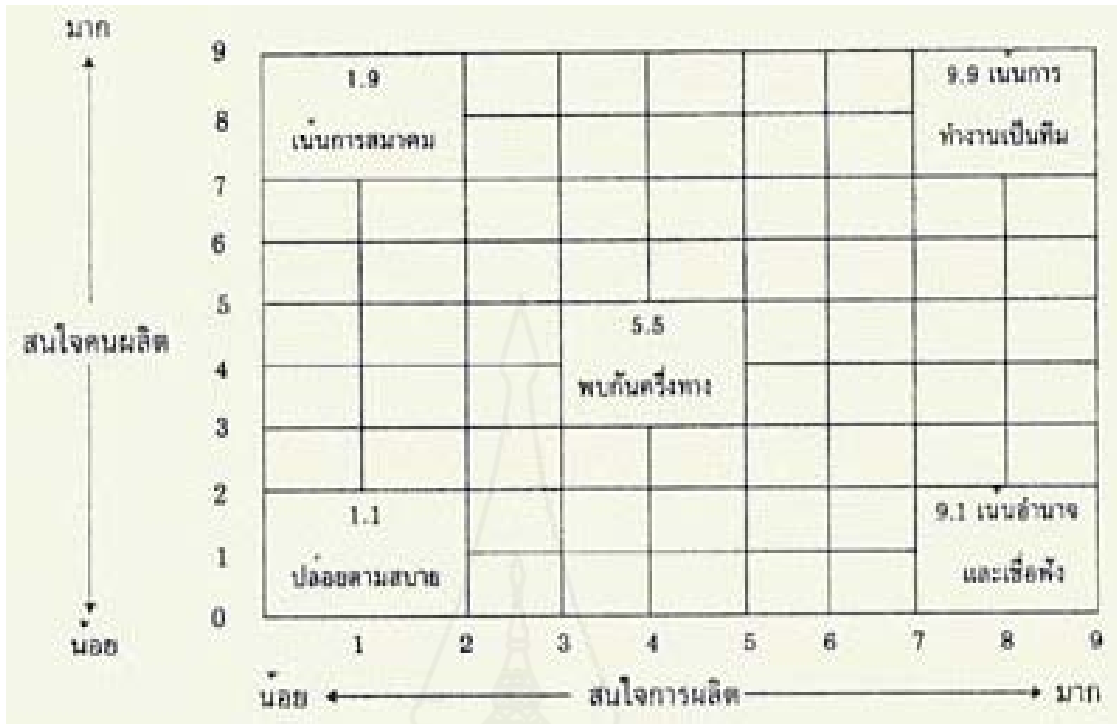
3) ตาข่ายการบริหาร (The Managerial Grid)

ใน ค.ศ. 1964 โรเบิร์ต เบลคกับเจน มูตัน (Robert Blake & Jane Mouton) แห่งมหาวิทยาลัยเทกซัสในสหรัฐอเมริกาได้ช่วยกันพัฒนาทฤษฎีตาข่ายการบริหารขึ้น โดยใช้แนวความคิดหลักของกลุ่มโอไฮโอสเตทเป็นพื้นฐานในการสร้างทฤษฎี แต่ทั้งสองได้พัฒนาให้ทฤษฎีมีความละเอียดกว้างขวางขึ้น โดยอาศัยข่ายตารางที่ซับซ้อนขึ้น ทฤษฎีตาข่ายการบริหารมีเนื้อหาสรุปดังนี้

(1) มีแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 2 แบบเช่นเดียวกันเบลคกับมูตันเรียกพฤติกรรมแบบมุ่งคนว่า “คำนึงถึงคน” (concern for people) และเรียกพฤติกรรมแบบมุ่งงานว่า “คำนึงถึงผลผลิต” (concern for production) พฤติกรรมผู้นำ 2 แบบมีลักษณะใกล้เคียงกับพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 2 แบบของกลุ่มโอไฮโอสเตท

(2) พฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 แบบ เป็นมิติ 2 มิติที่แยกจากกันเป็นอิสระ ข้อนี้ใกล้เคียงกับความคิดของกลุ่มโอไฮโอสเตท ผลคือในขั้นนี้สามารถเขียนพฤติกรรมผู้นำออกได้ 4 แบบใหญ่ๆ เช่นเดียวกับของกลุ่มโอไฮโอสเตท

(3) กำหนดความมากน้อย 9 ระดับ บนแกนอิสระทั้งสองผลก็ว่าได้พฤติกรรมผู้นำ 81 แบบ แต่พฤติกรรมผู้นำหลักมี 5 แบบ ดังภาพ



ภาพที่ 2.4 แสดงตาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน

ที่มา : ดัดแปลงมาจาก <https://ratnaree.wordpress.com>

จากภาพที่ 2.4 จะเห็นระดับความมากน้อยของมิติมุ่งคนและมุ่งงานมีอย่างละ 9 ระดับ ซึ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมผู้นำถึง $9 \times 9 = 81$ แบบ (ช่องตารางละ 1 แบบ) แต่พฤติกรรมผู้นำหลักๆ มีอยู่ 5 แบบ คือ

- 1) แบบ 9,1 คือ มุ่งงานสูงและมุ่งคนต่ำ เรียกว่าแบบ Authority – Obedience (นายเดชา)
- 2) แบบ 1,9 คือ มุ่งคนสูงและมุ่งงานต่ำ เรียกว่าแบบ Country Club Management (นายอารี)
- 3) แบบ 1,1 คือ มุ่งงานต่ำและมุ่งคนต่ำ เรียกว่าแบบ Impoverished Management (นายสำราญ)
- 4) แบบ 9,9 คือ มุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง เรียกว่าแบบ Team Management (นายบูรณา)

5) แบบ 5,5 คือ มุ่งงานปานกลางและมุ่งคนปานกลาง เรียกว่าแบบ

Organization Man Management (นายมัชฌิมา)

4) **เบลคและมุตัน** สรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดคือผู้นำแบบ 9,9 เพราะจากการศึกษาของเขาทั้งสองพบว่าผู้นำแบบ 9,9 จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานดีขึ้น สติการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น เขาทั้งสองเรียกผู้นำแบบ 9,9 ว่าเป็นแบบทีมงาน (Team Management) ผู้นำแบบนี้จะทำงานร่วมกับกลุ่มและใช้เสียงส่วนใหญ่หรือมติของกลุ่มเป็นหลักในการตัดสินใจ

1.3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (situational or contingency approach)

จากข้อจำกัดบางประการของทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ทำให้ให้นักวิชาการในช่วงทศวรรษที่ 1960 เบนความสนใจมาศึกษาทฤษฎีสถานการณ์ผู้นำมากขึ้น ความคิดเห็นพื้นฐานของกลุ่มนี้มีว่า ความสำเร็จของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับความประพฤติปฏิบัติของผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องความเหมาะสมระหว่างปัจจัยด้านผู้นำกับปัจจัยด้านสถานการณ์ต่างๆ ผู้นำต้องศึกษาและประเมินสถานการณ์ต่างๆ ให้ถูกต้องและต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เหล่านั้นให้ได้จึงจะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือสามารถนำผู้อื่นได้ ดังนั้น ตามทฤษฎีนี้ใครก็ตามที่ประเมินสถานการณ์ได้ถูกต้องและรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ บุคคลนั้นก็สมารถที่จะสามารถเป็นผู้นำได้

ผู้ศึกษาขอเสนอทฤษฎีด้านสถานการณ์ของนักวิชาการในกลุ่มนี้ 2 ทฤษฎี ดังนี้

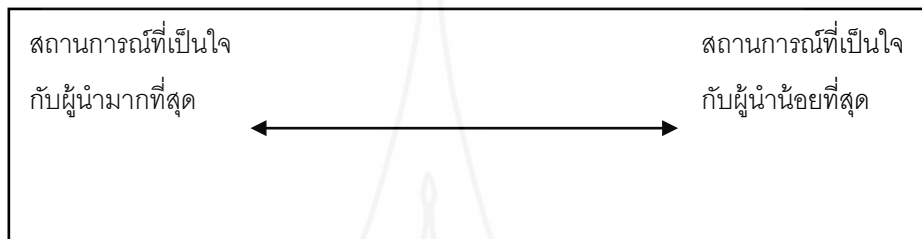
1) **ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model)** ฟิเดเลอร์ได้เริ่มต้นศึกษาค้นคว้าทฤษฎีตั้งแต่ ค.ศ. 1953 และใช้เวลาศึกษาค้นคว้าอยู่นานนับสิบปีจนใน ค.ศ. 1967 เขาได้เขียนรายงานการศึกษาไว้ในหนังสือที่มีชื่อ “ทฤษฎีผู้นำที่มีประสิทธิผล” อธิบายทฤษฎีของฟิเดเลอร์ออกเป็น 3 ส่วนคือ

(1) **บุคลิกผู้นำ** ทฤษฎีฟิเดเลอร์เริ่มต้นจากความพยายามวัดความโน้มเอียงที่จะเป็นผู้นำของแต่ละคน โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพที่เขาเรียกว่า The Least Preferred Co-worker Scale หรือ LPC ได้ทำการทดลองกับผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ ผลการวิเคราะห์คำตอบในแบบทดสอบ ได้พบบุคลิกผู้นำที่เด่นชัด 2 แบบ คือ

ก. **บุคลิกผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (relationship motivated)** ผู้นำที่มีบุคลิกแบบนี้จะพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพยายามเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข ให้สวัสดิการหรือคำตอบแทนที่พวกเขาพอใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นเป็นกันเองให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลิกแบบนี้อาจเรียกอีกอย่างว่า แบบมุ่งคน

ข. บุคลิกผู้นำแบบเนื้องาน (task motivated) ผู้นำที่มีบุคลิกแบบนี้จะเอาแต่ทำงานและคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นหลัก ไม่ค่อยจะคำนึงถึงความรู้สึกหรือความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) ปัจจัยสถานการณ์ พัดเลอร์ได้กำหนดสถานการณ์ที่เป็นใจให้ผู้นำสามารถควบคุมผู้อื่นออกเป็นระดับต่างๆ ตั้งแต่สถานการณ์ที่เป็นใจกับผู้นำมากที่สุด ไปจนถึงถึงสถานการณ์ที่เป็นใจกับผู้นำน้อยที่สุดดังนี้



ภาพที่ 2.5 แสดงระดับสถานการณ์ที่เป็นใจให้ผู้นำสามารถควบคุมผู้อื่น

สถานการณ์ที่เป็นใจกับผู้นำมากที่สุด หมายถึง สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยให้ผู้นำสามารถควบคุมผู้อื่นได้มากที่สุด ซึ่งหมายความว่าผู้นำสามารถกำหนดภาระงาน ควบคุมผลงาน และตัดสินใจแทนสมาชิกในหน่วยงานมากที่สุด สถานการณ์ที่ไม่เป็นใจกับผู้นำ หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำไม่สามารถควบคุมผลงานและตัดสินใจแทนกลุ่มได้ สถานการณ์จะเป็นใจหรือไม่เป็นใจกับผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ 3 อย่าง คือ

ก. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หมายถึง ระดับที่ผู้นำได้รับความเชื่อถือ ยอมรับ สนับสนุนและเข้ากันได้เพียงไรกับผู้ตาม ถ้าผู้นำได้รับการยอมรับสนับสนุน และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ตาม ผู้นำจะอยู่ในสถานการณ์ที่สามารถควบคุมผู้ตามได้มากกว่าผู้นำที่ขาดการยอมรับและมีความสัมพันธ์ไม่ดีกับผู้ตาม

ข. โครงสร้างของงาน หมายถึง งานหนึ่งๆ มีเป้าหมาย วิธีปฏิบัติงาน และควบคุมตรวจสอบที่ชัดเจนแน่นอนมากน้อยเพียงไร งานหนึ่งๆ มีเป้าหมาย วิธีปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ ที่ระบุไว้เรียบร้อยแล้ว และงานนั้นสามารถตรวจสอบผลงานได้ง่าย งานนั้นจะมีโครงสร้างงานที่ชัดเจนแน่นอน เช่น งานทะเบียนเกี่ยวกับการทำบัตรประชาชน การย้ายที่อยู่ งานพวกนี้จะมีโครงสร้างที่ชัดเจนแน่นอนเพราะมีระเบียบ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน การตรวจสอบผลงานก็กระทำได้ง่ายและเป้าหมายของงานก็ชัดเจน การตรวจสอบผลงานก็กระทำได้ง่ายและเป้าหมายของงานก็ชัดเจนคือบริการประชาชนในเรื่องเกี่ยวกับทะเบียนราษฎร ในงานที่มีโครงสร้างแน่นอนชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานจะมีสิทธิใช้ดุลยพินิจหรือกำหนดวิธีปฏิบัติงานได้น้อยเพราะ

จากภาพจะเห็นได้ว่าบุคลิกผู้นำแบบมุ่งงานเหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ที่เป็นใจกับผู้นำมากที่สุด (สถานการณ์ 1,2,3) และในสถานการณ์ที่ไม่เป็นใจกับผู้นำมากที่สุด (สถานการณ์ที่ 8) ส่วนบุคลิกแบบมุ่งคนเหมาะสมที่สุดในสถานการณ์กลางๆ (สถานการณ์ที่ 4,5,6,7) เมื่อการวิจัยเป็นแบบนี้ พิคเลอร์จึงสรุปว่า ไม่มีบุคลิกผู้นำแบบใดมีประสิทธิผลที่สุดในทุกสถานการณ์ แต่ละอย่างต้องการบุคลิกผู้นำที่แตกต่างกัน

2) ทฤษฎีหนทาง – เป้าหมายของเฮาส์ (House's Path – Goal Theory)

ความคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ โดยสรุปมีว่าพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจและความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จก็คือการชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า เขาจะทำงานอย่างนั้นอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จและได้รางวัลตามที่ต้องการ

ผู้นำมีวิธีการชี้แนะและสร้างแรงจูงใจดังนี้

ก. สร้างความมั่นใจและคอยช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำอาจทำได้หลายวิธี เช่น การสอนงาน การค่อยๆ เพิ่มอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนค่อยๆ เพิ่มระดับความยากของงานจนผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจและรู้เทคนิควิธีการทำงานที่ถูกต้อง

ข. ช่วยขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เช่น คอยดูแลเรื่องงบประมาณให้เพียงพอหรืออาจช่วยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นให้รางวัลหรือให้ความมั่นใจว่าเขาจะได้รางวัลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเขาทำงานสำเร็จ ขอแยกทฤษฎีของเฮาส์ออกเป็น 4 ส่วน คือ

(1) พฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีนี้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

ก. ผู้นำแบบชี้แนะ (directive leader) หมายถึงผู้นำที่คอยกำหนดระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตาม รวมถึงคอยควบคุมให้ผู้ตามปฏิบัติตามระเบียบวิธีการที่ตั้งไว้ ผู้นำจะแจ้งให้ผู้ตามทราบว่าเขาหวังผลและต้องการอะไร และคาดหวังให้ผู้ตามปฏิบัติตามนั้น

ข. ผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leader) หมายถึงผู้นำที่คอยเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ตาม ผู้นำแบบนี้จะคอยส่งเสริมความคิดริเริ่มและพยายามสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้แก่ผู้ตาม ผู้นำจะพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดี ความอบอุ่น และเป็นกันเองกับผู้ตาม

ค. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (participative leader) หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประกอบการตัดสินใจ ผู้นำมักจะรับฟังและปรึกษาหารือกับผู้ตามเสมอ

ง ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (achievement – oriented leader) หมายถึง ผู้นำที่ตั้งเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานไว้สูง พยายามปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ อย่างไรก็ตาม ผู้นำแบบนี้มิได้เน้นในเรื่องงานเพียงอย่างเดียวเพราะผู้นำพยายามกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้ถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้ด้วย

(2) ปัจจัยสถานการณ์ ทฤษฎีนี้ได้เสนอปัจจัยสถานการณ์ไว้ 2 ประเภท คือ

ก. คุณลักษณะของผู้ตาม แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (subordinates perception of their own ability) ผู้ตามที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองมักจะสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายและมีผลงานที่ดีกว่าผู้ตามที่ขาดการรับรู้ ผลคือผู้นำไม่ต้องคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือมากนัก

2) ผู้มีส่วนกำหนดความเป็นไป (focus of control) ผู้ตามคนใดที่เชื่อมั่นว่าตัวเองมีส่วนหรือมีความสามารถกำหนดบางสิ่งขึ้นได้ เช่น เชื่อมั่นว่าตนเองตั้งใจและพยายามแล้ว ก็มีโอกาที่จะได้ 2 ชั้น ผู้ตามคนนั้นมักจะมีแรงจูงใจและผลงานมากกว่าผู้ตามที่เกี่ยวข้องและเห็นว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นอยู่นอกเหนือความสามารถของตนโดยสิ้นเชิง ดังนั้น ผู้นำที่มีผู้ตามที่เชื่อมั่นว่าตนเองมีส่วนกำหนดความเป็นไปมักจะเบาใจและไม่ต้องคอยควบคุมหรือเร่งรัดการทำงานของผู้ตามอย่างใกล้ชิด

3) ความต้องการของตน (needs) ข้อนี้หมายความว่าผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน บางคนต้องการงานติดต่อประสานงาน บางคนต้องการงานนั่งโต๊ะ ผลก็คือผู้นำต้องคอยตรวจสอบความต้องการของแต่ละคนและสนองตอบให้ถูกต้องตามสมควร ผู้ตามจึงจะมีกำลังใจทำงานได้บรรลุเป้าหมาย

ข. สภาพแวดล้อมที่ผู้ตามเผชิญ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) ด้วงาน หมายถึงว่างานที่ทำนั้นถูกกำหนดให้ทำเป็นขั้นตอนและมีวิธีการควบคุมตรวจสอบมากน้อยแค่ไหน คืองานมีโครงสร้างแน่นอนชัดเจนมากน้อยแค่ไหน ข้อนี้คล้ายๆกับโครงสร้างของงานในทฤษฎีของฟิเดลอร์

2) การเน้นระเบียบภายในหน่วยงาน (the formal authority system of the organization) หมายความว่าถ้าหน่วยงานเน้นการติดต่อสัมพันธ์ที่เป็นทางการหรือเน้นการทำงานซึ่งดำเนินไปตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดก็แสดงว่าหน่วยงานมีความเป็นทางการสูง เช่น หน่วยงานราชการมักเน้นการทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดมากกว่าหน่วยงานเอกชน

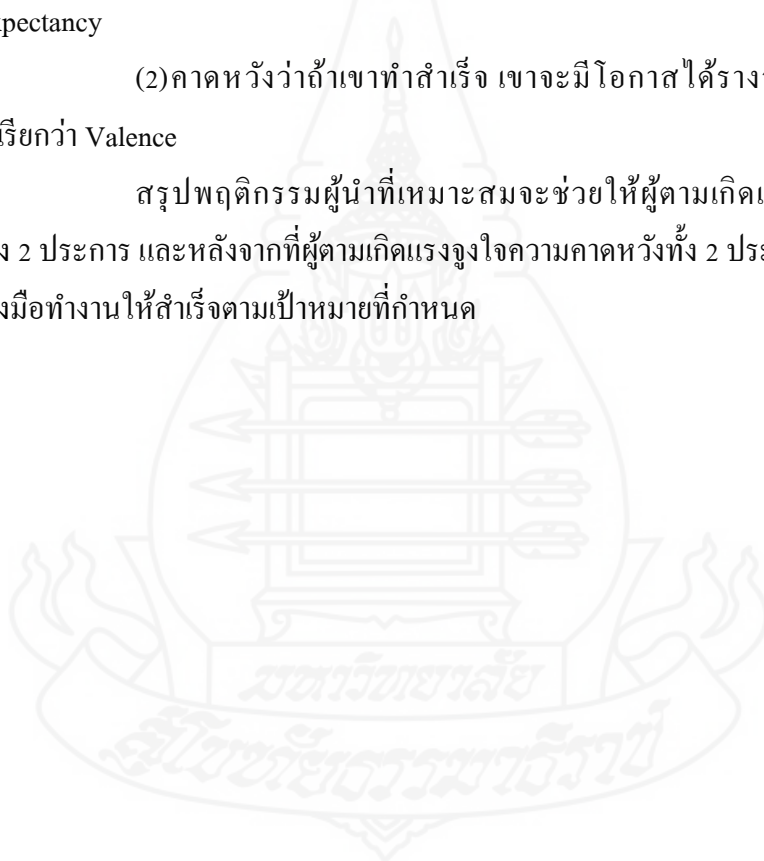
3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม ถ้าหน่วยงานขาดความสามัคคีความแตกแยกมาก ผู้ปฏิบัติงานมักจะขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลก็คือ หน่วยงานอาจจะต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

3) **แรงจูงใจของผู้ตาม** เนื่องจากเนื้อหาของทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงได้นำปัจจัยด้านแรงจูงใจตามมาพิจารณาด้วย โดยเฮาส์และมิทเชลได้นำแรงจูงใจ 2 ประเภทจากทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ของวิกเตอร์ ฟรูม (Victor Vroom) มาใส่ไว้ในตัวแบบของเขาด้วย แรงจูงใจทั้ง 2 ประเภทคือ การคาดหวังของผู้ตาม 2 ลักษณะ คือ

(1) คาดหวังว่าถ้าเขาพยายาม เขาจะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จความคาดหวังนี้เรียกว่า Expectancy

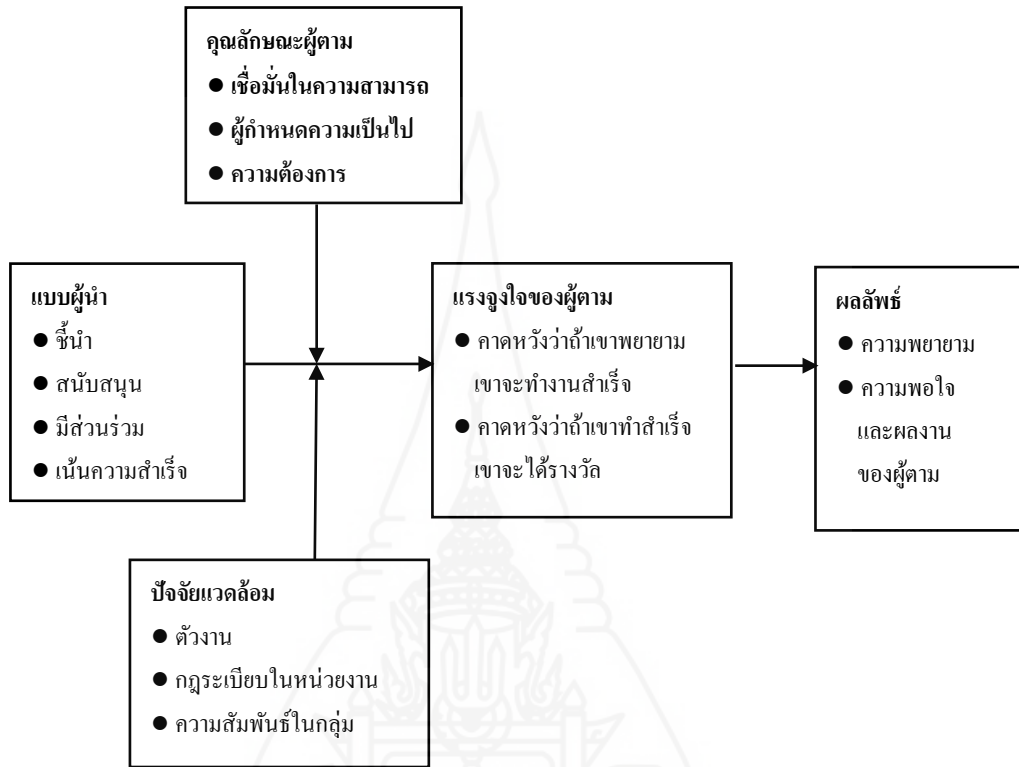
(2) คาดหวังว่าถ้าเขาทำสำเร็จ เขาจะมีโอกาสได้รางวัลที่มีคุณค่า ความคาดหวังนี้เรียกว่า Valence

สรุปพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจหรือความคาดหวังทั้ง 2 ประการ และหลังจากที่ผู้ตามเกิดแรงจูงใจความคาดหวังทั้ง 2 ประการนี้แล้ว จะส่งผลให้ผู้ตามลงมือทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด



4) **ตัวแบบของเฮาส์และแบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ**

ดังนี้



ภาพที่ 2.7 แสดงตัวแบบทฤษฎีหนทาง – เป้าหมายของเฮาส์และมิตเชล

จากภาพ จะเห็นได้ว่า จากการผู้นำรู้จักปรับใช้แบบพฤติกรรมให้เหมาะกับคุณลักษณะของผู้ตามและปัจจัยแวดล้อมจะส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจหรือความคาดหวังทั้ง 2 ประการ ซึ่งในที่สุดจะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความพอใจและลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากเสนอตัวแบบดังกล่าวแล้ว เฮาส์และมิตเชล ยังได้เสนอแบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 แบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

สถานการณ์	แบบผู้นำที่เหมาะสม
<ul style="list-style-type: none"> ● งานซับซ้อน ● ผู้ปฏิบัติงานขาดประสบการณ์ ● ขาดกฎระเบียบชี้้นำการทำงาน 	แบบชี้แนะ
<ul style="list-style-type: none"> ● งานซ้ำซากจำเจและงานที่มีความกดดันสูง ● ผู้ปฏิบัติงานขาดความมั่นใจ 	แบบสนับสนุน
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงสร้างงานไม่ชัดเจนแน่นอน ● ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและประสบการณ์ ● ผู้ปฏิบัติงานต้องการมีส่วนร่วม 	แบบให้มีส่วนร่วม
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงสร้างงานไม่ชัดเจนแน่นอน ● หน่วยงานไม่เน้นกฎระเบียบ ● ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นและมุ่งผลสำเร็จของงาน 	แบบมุ่งความสำเร็จ

2. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่

ผู้นำคือผู้ที่มีอำนาจบารมี (power) เหนือผู้อื่นและให้การยอมรับ (acceptance) โดยร่วมมือปฏิบัติงานกับผู้นำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จของการปฏิบัติการจะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละระดับที่ต้องเลือกแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงาน และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง มาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่ประสบอยู่ ผู้นำจึงต้องรู้จังหวะในแต่ละสถานการณ์ การนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จท่ามกลางสถานการณ์ที่ผันแปรจึงเป็นการแสดงและเป็นบทพิสูจน์ภาวะของผู้นำ ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงสำคัญและนำไปใช้ในการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ภาวะผู้นำสมัยใหม่ ควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ผู้นำกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ (เสนห์ จุ้ยโต : วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ หน้า 100 - 132) ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ผู้นำกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันและอนาคตได้มุ่งไปสู่ยุคแห่งสังคมข้อมูลข่าวสารมากขึ้น (information society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (environmental changes) ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ในทางการเมืองได้มีการปกครองแบบประชาธิปไตยและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

ไปยังชุมชน และท้องถิ่นมากขึ้น ในทางเศรษฐกิจนั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการผลิตสินค้าและบริการในระบบผูกขาดมาสู่การผลิตสินค้าและบริการในระบบการแข่งขันเสรี ผู้บริโภคสินค้าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดการบริหารองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึง ในทางสังคมก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งไปสู่ความเป็นนานาชาติมากขึ้น เป็นสังคมที่สื่อสารกันโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น การติดต่อสื่อสารจะมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ในทางการบริหารได้มีการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งทางการเมือง และสังคม โดยเฉพาะพลัง 3C ได้แก่ ลูกค้า (customer) การแข่งขัน (competition) และการเปลี่ยนแปลง (change) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเป็นอย่างมาก ในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อลูกค้าเพราะลูกค้าเป็นผู้ชี้ขาดความอยู่รอดขององค์การ ลูกค้าแต่ละคนมีความหมาย การสูญเสียลูกค้าไปรายหนึ่งไม่ใช่ว่าลูกค้ารายอื่นจะมีทางปรากฏขึ้นมาเองโดยไม่ทำอะไร การแข่งขันในอดีตเป็นสิ่งที่ไม่รุนแรงมากนัก แต่ในปัจจุบันการแข่งขันที่ดุเดือดรุนแรงยิ่งขึ้น กลุ่มแข่งที่เจาะตลาดจำเพาะ (niche market) ทำให้ตลาดแทบทุกตลาดเปลี่ยนโฉมหน้าไปหมด สินค้าประเภทเดียวกันวางขายในตลาดคนละตลาดใช้ฐานการแข่งขันที่ต่างกัน อีกที่หนึ่งจะสู้ด้วยคุณภาพ และในอีกที่หนึ่งจะสู้ด้วยการมีบริการก่อน ระหว่าง และบริการหลังการขาย พลังการเปลี่ยนแปลงได้มีความเร็วสูงขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่มีคู่แข่งมากมาย ซึ่งแต่ละรายสามารถนำเสนอนวัตกรรมทางด้านผลิตภัณฑ์และบริการออกสู่ตลาดเมื่อใดก็ได้ การเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของเทคโนโลยียังเป็นตัวหนุนเสริมให้เกิดนวัตกรรมทำให้วงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์หดสั้นลงจากปีเป็นเดือน จากเปลี่ยนแปลงในองค์การส่งผลทำให้องค์การมีความหลากหลายและสลับซับซ้อนมากขึ้น เพิ่มความยุ่งยากในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงมีความยุ่งยากมากขึ้นตามลำดับ

จอห์น คอตเตอร์ (John Kotter, 1988: 15) ที่อธิบายว่าปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์การในปัจจุบันและอนาคต

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การที่เปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ (general management) เป็นการบริหารเชิงรวมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทั่วไป (general management) ของทั้งองค์การ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย กลยุทธ์ที่เป็นแนวทางและเป้าหมายขององค์การในระยะยาว เป็นการวางแผนกลยุทธ์และแผนงานหลักต่างๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการดำเนินกลยุทธ์ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ เป็นการประเมิน กลยุทธ์ขององค์การว่าสำเร็จ

ตามเป้าหมายหรือทิศทางที่วางไว้หรือไม่ การจัดการเชิงกลยุทธ์หมายถึงการบริหารหรือจัดองค์การ ในลักษณะที่มีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและ องค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้จะเป็นการดำเนินการหรือดำเนินนโยบายให้มีความสอดคล้องกับโอกาสที่เปิดกว้างจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสอดคล้องกับจุด แข็งจุดอ่อนขององค์การ การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างระบบ เป็นการบริหารที่ต้อง อาศัยวิสัยทัศน์ (vision) ของผู้นำองค์การเป็นการบริหารอย่างมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนและมีการวิเคราะห์อย่างเกณฑ์ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (general management process)

การจัดการเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจาก ที่ภายนอกและภายในองค์การว่ามีผลอย่างไรต่อองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค หรือข้อจำกัดขององค์การ โอกาส (Opportunity = O) หมายถึง สถานการณ์ภายนอกที่ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T) หมายถึง สถานการณ์ภายนอกที่ก่อให้เกิดปัญหาต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การวิเคราะห์เพื่อ ประเมินองค์การ โดยพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การ จุดแข็ง (Strength = S) หมายถึงข้อ ได้เปรียบภายในองค์การที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จุดอ่อน (Weakness = W) หมายถึง ข้อเสียเปรียบภายในองค์การซึ่งทำให้องค์การไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในขั้นตอนแรกนี้เรียกว่า การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) ในขั้นตอนที่สองเป็นการกำหนด พันธกิจและวิสัยทัศน์ รวมทั้งปรัชญา และนโยบาย คือ

ภารกิจหรือพันธกิจ (mission) หมายถึง ขอบข่ายธุรกิจที่องค์การจะผลิตสินค้าและ บริการในอนาคต พันธกิจจะคู่กับองค์การ วิสัยทัศน์ (vision) จะคู่กับผู้นำองค์การ พันธกิจเป็นเรื่อง ที่เกี่ยวกับทิศทางในการผลิตสินค้าและบริการขององค์การไปสู่อนาคต เป็นการกำหนดเส้นทางเดิน หรือแผนที่นำทาง (road map) ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ส่วนวิสัยทัศน์นั้นเป็นเรื่องที่ เกี่ยวกับผู้นำองค์การมองอนาคตเป็นอย่างไรในการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น วิสัยทัศน์ของผู้นำใน องค์การนับว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการบริหารองค์การ วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองไปข้างหน้าหรือการมองไปในอนาคตของผู้นำองค์การ วิสัยทัศน์มิใช่การสร้างฝัน แต่เป็นการประเมินทิศทางหรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคตอันจะมีผลเป็นทั้งโอกาส และภัยอันตรายต่อองค์การ

วิสัยทัศน์แตกต่างกับการสร้างฝันในประเด็นสำคัญคือ การสร้างฝันเป็นการสร้าง ในสิ่งที่อยากได้โดยไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงของความเป็นไปได้ และไม่มีประเมินสถานการณ์ อย่างเป็นระบบ ส่วนวิสัยทัศน์เป็นการประเมินผลในอนาคตทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ผู้มีวิสัยทัศน์ดีมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และได้เห็น โลกทัศน์กว้างไกลและมีจิตวิเคราะห์ (critical mind) อยู่ในตัวผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 2 ประเภท คือ **ประเภทแรก**เป็นบุคคลที่เห็นการณ์ไกลหรือวิสัยทัศน์โดยอาศัยสามัญสำนึกหรือความฉลาดของตัวเองประกอบกับการได้เห็นโลกกว้าง **ประเภทที่สอง**เป็นบุคคลที่มีการศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และอื่นๆ อย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยมีฐานของข้อมูลสารสนเทศ (information) สนับสนุนบุคคลประเภทที่สองนี้ถ้ามีคุณสมบัติของบุคคลประเภทแรกแล้วก็จะทำให้วิสัยทัศน์มีความลุ่มลึกและใกล้เคียงยิ่งขึ้น องค์การที่ค้ำนี้ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดหรือแปลงวิสัยทัศน์ออกมาเป็นพันธกิจขององค์การ อันตรายขององค์การที่ไม่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เมื่อองค์การสิ้นผู้นำก็จะกลายเป็นองค์การที่ขาดชีวิตและวิญญาณและขาดทิศทาง

การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (strategic objective) หมายถึง ผลสำเร็จที่ต้องการเมื่อปฏิบัติตามพันธกิจขององค์การ ผลสำเร็จสามารถชี้วัดความก้าวหน้าขององค์การได้

การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategy) หมายถึง หนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเลือกใช้ทรัพยากรขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ หรือ หมายถึง ศิลป์และศาสตร์ในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและลดผลกระทบของความเสียหาย

การดำเนินกลยุทธ์หรือการนำเอากลยุทธ์แปลงสู่การปฏิบัติ (implement) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียระบบนิเวศกำลังร่วม (synergism) ของทุกแผนงานของทุกคนภายในองค์การเพื่อประสบความสำเร็จในวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ การแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้นำขององค์การเป็นสำคัญ ผู้นำองค์การต้องมีภาวะผู้นำที่ดีพอจึงจะทำให้การดำเนินกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ และในขั้นตอนสุดท้ายเป็นการควบคุมประเมินกลยุทธ์ให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ได้ กำหนดไว้

2.1.1 วิสัยทัศน์ผู้นำกับการคิดเชิงกลยุทธ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องสัมพันธ์เป็นสายโซ่ 4 ประการ ดังนี้

1) ผู้นำการจัดการเชิงกลยุทธ์ต้องคิดวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ที่เรียกว่า SWOT Analysis เพื่อนำเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ต่อไป

2) ผู้นำการจัดการเชิงกลยุทธ์ต้องคิดเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ได้มีการวิเคราะห์และประเมินไว้แล้ว การกำหนดกลยุทธ์ประกอบด้วย การคิดเกี่ยวกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์

3) ผู้นำการจัดการเชิงกลยุทธ์ต้องคิดเกี่ยวกับการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาทีมงานและพนักงานกำลังร่วมทุกฝ่าย การจัดองค์การสมัยใหม่ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ

4) ผู้นำการจัดการเชิงกลยุทธ์ต้องคิดเกี่ยวกับการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยนำเครื่องมือการประเมินแบบสมดุลที่เรียกว่า Balanced Scorecard (BSC) มาใช้ ซึ่งผู้นำต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจเพื่อนำ BSC ไปประยุกต์ในภาครัฐอย่างดีพอ ในปัจจุบันได้มีนโยบายวัดผลให้นำการประเมินแบบสมดุลไปใช้ในภาครัฐ

นอกจากนี้ผู้นำการจัดการเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งก็คือ การคิดและจินตนาการเกี่ยวกับกลยุทธ์เพื่อนำพองค์การสู่ความเป็นเลิศและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันต่อไป การคิดและจินตนาการเกี่ยวกับกลยุทธ์สามารถพิจารณาจากลำดับชั้นของกลยุทธ์ (hierarchy of strategy) ดังนี้

ในองค์การจะแบ่งกลยุทธ์เป็น 3 ระดับดังนี้

1) **กลยุทธ์ระดับองค์การ (corporate strategy)** ประกอบด้วย กลยุทธ์เจริญเติบโต กลยุทธ์เสถียรภาพ กลยุทธ์ตัดทอน และกลยุทธ์ผสม

2) **กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (business strategy)** ประกอบด้วย กลยุทธ์ความเป็นผู้นำต้นทุน กลยุทธ์สร้างความแตกต่างและนวัตกรรม กลยุทธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

3) **กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (functional strategy)** ประกอบด้วย กลยุทธ์การผลิต กลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์การขนส่ง กลยุทธ์การบริการ กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการบริหารองค์การ กลยุทธ์บัญชีการเงิน เป็นต้น

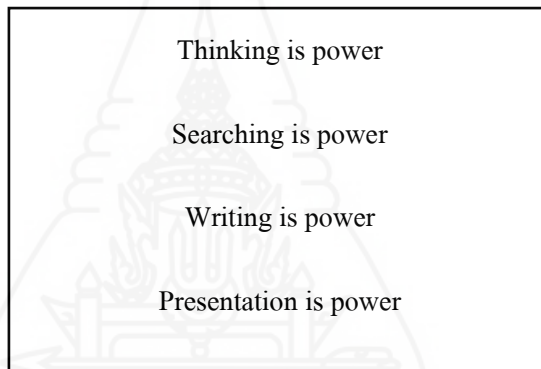
2.1.3 วิสัยทัศน์ผู้นำกับการคิดประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่

การบริหารนวัตกรรมมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อการคิดใหม่ (rethinking) และการประดิษฐ์ (reinventing) ซึ่งจุดเริ่มต้นที่สำคัญอยู่ที่การคิดเป็นสำคัญ ดังนั้นการคิดคือรากฐานสำคัญของนวัตกรรม และการคิดคืออำนาจ (thinking is power) ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมและบริหารองค์การเพื่อความสำเร็จ การคิด (thinking) คือการใช้สมองวิเคราะห์พิจารณาไตร่ตรอง และสังเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การคิดยิ่งฝึกฝนมากเท่าใดจะก่อให้เกิดปัญญา (wisdom) และความเฉลียวฉลาดมากขึ้นเท่านั้น ในสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร (information society) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคิด ยิ่งมีการคิดของบุคคลของกลุ่มบุคคล และองค์การมากขึ้นเท่าใด จะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันมากขึ้นเท่านั้น เรียกองค์การดังกล่าวว่า องค์การแห่งสติปัญญาหรือองค์การอัจฉริยะ (intelligent organization)

การคิดสำคัญต่อบุคคล กลุ่มและองค์กร ยิ่งมีการพัฒนาการคิดให้มากขึ้นจะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนามากขึ้น ประมวลความสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) การคิดก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม (value added creation) ซึ่งสอดคล้องต่อแนวคิดแปลงสินทรัพย์ที่มีมูลค่าเพิ่ม ตัวอย่างเช่น สินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เป็นตัวอย่างหนึ่งของการสร้างมูลค่าเพิ่ม

2) การคิดก่อให้เกิดการเรียนรู้ (learning) เมื่อมีการคิดก็ต้องมีการเขียน มีการพูด มีการฟังและมีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความคิดระหว่างบุคคล ดังนั้น จึงก่อให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น การคิดที่ไม่คล่องไม่เร็วไม่ดีพอก็จำเป็นต้องอ่านค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม การคิดจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของกระบวนการเรียนรู้ที่เรียกว่า “TSWP Model” ประกอบด้วย



ภาพที่ 2.8 ตัวแบบการเรียนรู้ (TSWP Model) คิด – ค้น – เขียน – พูด (นำเสนอ)

3) การคิดก่อให้เกิดการสร้างความสามารถได้เปรียบในการแข่งขัน (competitive advantage) ในยุคการบริหารจัดการสมัยใหม่ มุ่งสู่การแข่งขันแบบเสรี การคิดเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มุ่งสู่ความสำเร็จ มุ่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะแนวคิดที่ว่า “วิสัยทัศน์และกลยุทธ์” ที่ทุกองค์กร ต้องมีทำอย่างไรที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่ง

4) การคิดก่อให้เกิดธุรกิจใหม่ (new business) ในยุคที่ลูกค้าคือพระเจ้า ลูกค้าสำคัญที่สุดสำหรับเรา ปราศจากลูกค้า ปราศจากธุรกิจชีวิตหมดการทำงาน การคิดถือว่าเป็นสำหรับผู้บริหารหรือผู้ประกอบการที่จะพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ใหม่ (new product/new service) เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมทั้งกระจายธุรกิจใหม่ๆ แนวคิดในการสร้างธุรกิจใหม่จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งเพื่อดำรงรักษาบริษัท องค์กรให้อยู่รอดและพัฒนากิจการให้เจริญเติบโต (growth) ต่อไป

5) การคิดก่อให้เกิดคุณภาพและการกำหนดมาตรฐาน (quality and standardization) ในยุคหน้าเชื่อมั่นว่า การบริหารองค์การสู่องค์กรแห่งคุณภาพ (quality organization) ที่มุ่งเน้นคุณภาพใน 4 จุดเน้น ได้แก่

(1) Product Focused ให้ความสำคัญที่ผลผลิต วัตถุประสงค์ที่ผลลัพธ์ (result) เทคนิคที่ใช้ได้แก่ การบริหารโดยมุ่งวัตถุประสงค์ (management by objective)

(2) Process Focused ให้ความสำคัญที่กระบวนการ วัตถุประสงค์ที่กระบวนการ (Process) เทคนิคที่ใช้ได้แก่ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM- Total Quality Management) ระบบมาตรฐานสากล (ISO- International Organization for Standardization) และ Reengineering, Reinventing Government เป็นต้น

(3) Leader Focused ให้ความสำคัญที่ผู้นำ วัตถุประสงค์ที่ผู้นำ (leader) เทคนิคที่ใช้ได้แก่ การกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่พนักงาน (empowerment people) และผู้นำแบบ CEO

(4) Staff Leader ให้ความสำคัญที่พนักงาน วัตถุประสงค์ที่ตัวพนักงาน (staff) เทคนิคที่ใช้ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่เชิงกลยุทธ์ (strategic human resource management) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm human resource development)

2.1.4 วิสัยทัศน์ผู้นำกับการคิดแบบวิจารณ์

การคิดแบบแบบวิจารณ์ (critical thinking) เป็นวิธีการคิดที่ใช้กันมากในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นวิธีคิดค้นโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ในอดีตวิธีการคิดให้มุ่งสู่การค้นหาวีธีที่ดีที่สุดหนึ่งวิธี (one best way) ซึ่งจะทำให้การทำงานเหน็ดเหนื่อยลง และก่อให้เกิดการประหยัดและมีประสิทธิภาพได้ ในปัจจุบันมุ่งสู่แนวคิดที่เรียกว่า การหาวีธีที่ดีกว่าเดิมยุคใหม่เปลี่ยนไปก็จะทำให้วิธีการเปลี่ยนไป การคิดค้นเพื่อหาวีธีการทำงานที่ดีกว่า จึงเป็นสิ่งสำคัญในยุคสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (competitive advantage)

2.1.5 วิสัยทัศน์ผู้นำกับการคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์

การคิดริเริ่ม (initiative thinking) เป็นการคิดเริ่มต้นก่อนคนอื่น (proactive) เป็นเจ้าแรกเป็นการคิดนอกระบบ เป็นการคิดที่มีใช้ความคิดเดิม การคิดริเริ่มคือ การคิดใหม่ในสิ่งต่างๆ โดยพยายามตั้งคำถามใช้หลักการ 5W + 1H คือ What Why When Where Who How การคิดริเริ่มเพื่อเหตุผลที่สำคัญ 3 ประการ คือ แก้ปัญหาท่วมท้น ทักทายความแปลกใหม่ และสร้างจินตนาการใหม่

การคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) เป็นการคิดโดยดัดแปลงต่อเติม หรือพัฒนามาจากผู้อื่น มิใช่เป็นเป็นการคิดคนแรก แต่ได้มีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีกว่าเจ้าแรก การคิดสร้างสรรค์เป็นแนวคิดของญี่ปุ่นที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อยนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ ที่เรียกว่า “Kaizan” วัตถุประสงค์ของการคิดสร้างสรรค์คือ คิดเพื่อให้ดีกว่าเจ้าแรก และ คิดเพื่อเปรียบเทียบ (benchmarking)

2.1.6 วิสัยทัศน์ผู้นำกับการคิดบูรณาการด้วยสมองสองซีก บูรณาการสมองซีกซ้ายและซีกขวาเป็นการคิด โดยใช้สมองสองซีกเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางปัญญา ความเข้มแข็งทางปัญญาแห่งชาติในความคิดของศาสตราจารย์ประเวศ วะสี มี 5 ประการ ดังนี้

1) **สติปัญญาของคนทั้งหมด** การที่ชาติจะก้าวหน้าต้องใช้ปัญญาของคนทุกคน ทุกกลุ่มสติปัญญาของชาติเป็นของส่วนรวมขึ้นกับสติปัญญาของคนทั้งหมด การศึกษาต้องครอบคลุมถึงคนทั้งหมด

2) **โครงสร้างของสมอง** ประกอบด้วย พันธุกรรม ปัจจัยทางชีววิทยา สิ่งแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู สิ่งกระตุ้นต่างๆ เป็นต้น มีผลต่อโครงสร้างสมองของคนเรา

3) **กระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความเข้มแข็งทางสติปัญญา** ถ้าสมองดี แต่กระบวนการเรียนรู้ไม่ดีก็ไม่ฉลาด การเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาของคนเราทุกระดับชั้นตั้งแต่อนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัยไม่ทำให้เกิดความเข้มแข็งทางสติปัญญา จำเป็นต้องปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเร่งด่วน ในปัจจุบันกระบวนการเรียนรู้แนวใหม่มี 5 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วม ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (ศิลปะ ดนตรี กีฬา) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย (การฝึกฝนกาย วาจา ใจ)

4) **การเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต** ในสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีความรู้สำเร็จรูปที่เคยเรียนมาครั้งหนึ่งแล้วจะใช้ตลอดไปเป็นไปไม่ได้อีกต่อไป ดังนั้น ทุกคนต้องมีการเรียนรู้ มีความสามารถและมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

5) **ความสามารถในการสร้างความรู้ใหม่** ในความเป็นไปของชีวิตและสังคม จะมีความต้องการความรู้ใหม่ เพราะไม่มีความรู้ชนิดนี้อยู่หรือมีแต่ไม่เหมาะแก่การใช้ จำเป็นต้องสร้างความรู้ขึ้นใหม่ คือ ความเข้มแข็งในการวิจัยหรือความสามารถในการทำวิจัยแห่งชาตินั้นเอง

มุมมองในเรื่องผู้นำที่ดীনันแตกต่างกัน (เสนห์ จุ้ยโต : วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ หน้า 49 - 59) บางท่านมุ่งเน้นกระบวนการ (process) ได้แก่การวางแผน (planning) การนำ (leading) และการประเมินผล (evaluation) ซึ่งการนำนั้นเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำ

ในการเป็นผู้นำที่ดีนั้นต้องสร้างคุณสมบัติหรือคุณลักษณะให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล (personal/intrinsic) คุณสมบัติผู้นำที่ดี 10 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์หรือชอบฝันสร้างวิมานในอากาศ (visionary) การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์หรือความฝันอยู่ตลอดเวลา ฝันที่อยากจะเห็นตัวเองในอนาคตเป็นอย่างไร ในชีวิตคนนั้นต้องฝันว่าตัวเองอยากเป็นอะไร อยากเป็นทหาร ตำรวจ นักธุรกิจ ครู พยาบาล หรือเกษตรกร หรืออื่นๆ การฝันจะทำให้เกิดแรงขับ (drive) ที่จะทำให้เราก้าวสู่สิ่งที่เราฝันถึง ความฝันจะนำไปสู่การกำหนดจุดหมายปลายทาง (ends) และสร้างแนวทาง (means) เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น ความกลัวว่าจะไม่สำเร็จเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการสร้างฝัน อย่ากลัวว่าจะไปไม่ได้ ความฝันนั้นเป็นการมองการณ์ไกล การฉายภาพอนาคตที่บางคนอาจมองไปไม่ถึง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะมีความฝัน มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล การมองก่อนคิดก่อนคนอื่นย่อมจะทำให้สำเร็จก่อนคนอื่น

2. มีความเข้าใจลึกซึ้ง (insightful) การเป็นผู้นำต้องมีสายตาแหลมคม มีความชาญฉลาดมองปัญหาอย่างเป็นระบบและรอบด้าน สามารถมองเห็นทะลุข้างในทุกส่วน ความเข้าใจในงานตั้งแต่งานรากฐานจึงเป็นสิ่งจำเป็นผู้นำต้องรู้จักทำเองทุกอย่างได้ งานทำความสะอาด งานแบกหาม งานใช้สมอง งานโครงการ คนที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่เริ่มจากงานเล็กๆ ที่ประสบความสำเร็จ การขลุ่ยปฏิบัติอยู่กับงานย่อมทำให้เข้าใจปัญหาทุกปัญหาได้อย่างลึกซึ้งและดีพอ บางครั้งก่อนที่จะเป็นผู้จัดการ โรงแรมควรผ่านงานด้านห้องครัว แม่บ้านมาก่อน เพราะว่างานเหล่านี้คือ หัวใจสำคัญของงานโรงแรม

3. มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (reliable/dependable) ความน่าเชื่อถือของผู้นำเกิดขึ้นจากตัวเราต้องมีความจริงใจอยู่เสมอ การกระทำสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่อง อย่าเป็นคนใช้กุศโลบาย (manipulation) เพื่อประโยชน์ตนเอง ต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้ได้ เมื่อใดขาดความน่าเชื่อถือความศรัทธาจะลดลงไปทันที ความน่าเชื่อถือนั้นสร้างได้ตั้งแต่เริ่มต้น โดยสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับตนเองก่อน แล้วหลังจากนั้นจึงจะไปสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจให้กับคนอื่น

4. มีอารมณ์ที่มั่นคง (emotionally balanced) ผู้นำที่ดีต้องไม่มีอารมณ์ที่ฉุนเฉียว โกรธง่ายห่อเหี่ยว และแปรปรวนอยู่ตลอดเวลา การรู้จักควบคุมอารมณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง คนบางคนเก่งมาก แต่ไม่รู้จักควบคุมอารมณ์จะก่อให้เกิดผลเสียต่อเพื่อนร่วมงานได้ การเป็นคนสุขุมเยือกเย็นจึงเป็นสิ่งผู้นำต้องมี ความเฉลียวฉลาดแต่เพียงอย่างเดียวในโลกยุคก้าวหน้าไม่เพียงพอสำหรับผู้นำ แต่ต้องมีความเฉลียวฉลาดภายใต้การรู้จักควบคุมอารมณ์ให้เหมาะสมด้วย (emotional intelligence)

5. มีการปรับตัวเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (adaptable/open to change) ผู้นำยุคใหม่ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลา มีอะไรเปลี่ยนแปลงก็เปิดรับ เปิดประตูรับสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ในโลกยุคใหม่นั้นมุ่งเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำต้องติดตามสอบถามและเรียนรู้ อย่าทำตัวเป็นผู้เก่งแล้ว ผู้รู้แล้ว ควรทำตัวในลักษณะที่ว่า “เรายัง ไม่ดีพอ เราต้องปรับปรุง” เมื่อไรเราดีพอแล้วก็ไม่ปรับปรุงและยอมรับสิ่งแปลกใหม่ ในแง่ของผู้นำจะต้องติดตามอยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ถ้ามีโอกาสวิเคราะห์ตนเองว่า เราควรจะเพิ่มพูนพัฒนาอะไรบ้างเกี่ยวกับเรื่องนี้ เช่น อินเทอร์เน็ตเพื่อการสื่อสารและการค้นคว้าในโลกยุคใหม่ การจัดการฐานข้อมูลยุคใหม่การประมวลผลสถิติและการวิจัยด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้สื่อประสมเพื่อการสอนและฝึกอบรมในระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น การเปิดโลกทัศน์เพื่อการเรียนรู้และรับสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศมีคุณค่าอย่างยิ่งและจะเป็นเครื่องมือ (instrumental) ของผู้นำในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ต่อไป

6. มีความเพียรพยายาม (persistent) ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่เอาจริงเอาจัง ยึดมั่นในหลักการ ถ้าเชื่อว่าสิ่งนั้นคือสิ่งที่ถูกต้อง จะพยายามทำสิ่งนั้นให้ได้ แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากน้อยเพียงใดก็ตาม คนบางคนพอจะทำอะไรนิดหน่อย พอมีอุปสรรคมาขวางกั้นกับหยุดยอมเฉยๆ ไม่ต่อสู้ดิ้นรน ไม่มีใครได้อะไรมาโดยง่าย ไม่มีปัญหาความก้าวหน้าไม่มี (no problem no progress)

7. มีการมองโลกในแง่ดี (optimistic) ผู้นำที่ดีต้องมีความสนุกสนานเบิกบานใจ อย่างเป็นคนที่เครียดอยู่ทั้งวัน ทำจิตใจให้สบายๆ ให้รู้จักเป็นคนแปรสภาพปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสแห่งความสำเร็จ ในทางจิตวิทยาเชื่อว่าถ้ามีจิตใจที่ถูกตนเอง มองตนเองในแง่ลบอยู่ตลอดเวลา (negative mental attitude) จะส่งผลให้เกิดความท้อแท้ ท้อถอย ไม่กล้าที่จะทำ ไม่กล้าที่จะนำ ฉะนั้นคนที่จะเป็นผู้นำที่ดีต้องเปลี่ยนทัศนคติหรือเจตคติของตนเองเสียใหม่ ให้มองว่าเราก็มีดีเหมือนกัน คนทุกคนมีทั้งดีและไม่ดี ในดีมีเสีย ในเสียมีดี การมองโลกในแง่ดีมักจะมุ่งเน้นการมองตนเองการมองตนเองในแง่บวก (positive mental attitude) พยายามที่จะมีการวิเคราะห์จุดแข็ง (strength) และจุดอ่อน (weakness) ของตนเอง แล้วพยายามทำในสิ่งที่บกพร่อง เสริมจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้นกำหนดเป้าหมายที่จะก้าวไปสร้างฝันแล้วหาทางสู่ฝันให้เป็นจริงให้ได้ การมองโลกในแง่ดีจะทำให้จิตใจดี ส่งผลต่อกายดีมีความสุข ใบหน้ายิ้มแย้มอึดอัดไร้ความกังวล การฝึกให้รู้จักในโลกในแง่ดีนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ

8. มีความรับผิดชอบ (accountable) ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องานต่อองค์กร ความรับผิดชอบนี้หมายถึงความผูกพันต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ด้วย ความกระตือรือร้นและเต็มใจอย่างยิ่ง ผู้นำต้องกล้าที่จะยอมรับทั้งผิดและชอบ พอมีความผิดก็บดไปให้ระดับล่าง หมกสมั้ยแล้วที่จะกระทำอย่างนั้น เหนือสิ่งอื่นใดจะรับผิดชอบ

ต่อองค์กร ต่องานแล้ว ก็ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง หรือมีวินัยตนเอง (self discipline) ผู้นำหลายคน ที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับว่ามีวินัยต่อตนเอง วินัยจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะให้ไปสู่ความสำเร็จได้ ความรับผิดชอบนอกจากจะมีต่อตนเองแล้วก็ควรจะต้องไปถึงความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสังคมด้วย การสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นได้ทั้งสามส่วนอัน ได้แก่ ครอบครัว สังคม และตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้นำ

9. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (confident acceptance of self) ผู้นำที่ดีต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับตนเองให้ได้ เพราะว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นประตูบานแรกไปสู่ความสำเร็จ ต้องสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดขึ้นภายในใจเสียก่อน คิดว่าความรู้ความสามารถก็มีพอ เชื่อว่าจะสามารถเป็นผู้นำได้ เราจะยืนนำหน้าผู้อื่นได้ ความเชื่อมั่นในตนเองสามารถสร้างได้โดยพยายามอย่าอ่อนน้อมถ่อมตัวเกินไปนัก อ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ พยายามเรียนรู้งานทุกอย่างและพยายามเตือนตัวเองอยู่เสมอว่าตัวเรามีความรู้พอนำผู้อื่นได้และสามารถลิขิตตัวเองได้ ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้นำยิ่งมีมากเท่าไรยิ่งดี แต่ไม่ควรใช้ความเชื่อมั่นในตนเองไปทำลายหรือถูกเหยียดขามผู้อื่น ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นพลังกระตุ้นตัวเองให้ไปสู่ความสำเร็จในการเป็นผู้นำได้

10. มีความคิดริเริ่ม (initiating) ผู้นำต้องกล้าที่จะคิดสิ่งแปลกใหม่ด้วยตนเอง ผู้นำยุคใหม่ต้องใช้วิธีการคิดแบบประยุกต์มากกว่าแบบทางตรง วิธีคิดแบบประยุกต์หรือทางอ้อม จะช่วยแก้ปัญหาได้ ผู้นำในยุคหน้าต้องฝึกการคิดริเริ่มด้วยตนเอง พยายามคิดแบบประยุกต์ สร้างความคิดใหม่ๆ ลดการครอบงำความคิดดั้งเดิม พยายามคิดแบบปราศจากหลักเกณฑ์ การฝึกใช้สมองซีกขวาให้มากขึ้นจะทำให้เรามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้มากขึ้น คิดก่อนทำก่อนยอมสำเร็จก่อนผู้อื่น

นอกจากคุณสมบัติที่จำเป็นทั้ง 10 ประการที่ผู้นำต้องมีไว้ภายในตนเอง ผู้นำต้องเสริมด้วยกระบวนการอีก 9 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสำเร็จได้ คือ

1. การสร้างเครือข่าย (networking)
2. การติดต่อสื่อสาร (communication)
3. การจัดองค์กร (organizing)
4. การจูงใจ (motivating others)
5. การมอบหมายงาน (delegating)
6. การสร้างทีมงาน (team building)
7. การสอนงาน (coaching)
8. การตัดสินใจ (decision making)
9. การวางแผน (planning)

2.2 ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

2.2.1 วิสัยทัศน์

ผู้ทำวิจัยขอสรุปความหมายของวิสัยทัศน์ในทัศนะของนักวิชาการไว้ดังนี้ (เสน่ห์ จูย์โต : วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ 2552 หน้า 64 – 73) ดังนี้

1) เบิร์น เนนุส (Bun Nanus, 1992 : 7-10) วิสัยทัศน์เป็นการเดินทางด้วยสมอง (mental journey) จากที่ๆเรารู้ไปสู่ที่ๆเราไม่รู้ โดยการสร้างสรรค์อนาคตด้วยการสร้างภาพจากข้อเท็จจริง ความหวัง ความฝัน อันตราย และโอกาสที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Hickman & Silva, 1984: 32) วิสัยทัศน์ คือ ภาพลักษณ์ทางสมอง (mental image) ของความเป็นไปได้ และของสภาพของอนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้อาจคลุมเครือเหมือนความฝัน หรืออาจแจ่มแจ้งเหมือนกับข้อความในวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์เป็นคุณภาพที่จำเป็นยิ่งของผู้นำที่มีประสิทธิผล เปรียบเสมือนแผนที่นำทาง (road map) ที่จะนำไปสู่อนาคตที่ดีกว่า

2) ไทชี และเดวันนา (N Tichy and M.A. Devanna, 1968: 50) วิสัยทัศน์ในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญสองประการ คือ เป็นการสร้างกรอบแนวความคิด (conceptual framework) หรือ พาราไดม์ของความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ (paradigm of understanding) วิสัยทัศน์จะบรรจุแผนที่นำทาง (road map) และองค์ประกอบที่สองวิสัยทัศน์เป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ที่จะสร้างแรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง

3) โรเซ จีเบเกอร์ และ โรส (J. Roueche G.Baker and R. Rose, 1989: 45) วิสัยทัศน์เป็นเพียงรากฐานที่นำไปสู่ความจริงได้ก็ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงและการสร้างโอกาสจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีม

4) จอห์น คอตเตอร์ (John Kotter, 1990: 58) วิสัยทัศน์มิใช่สิ่งลึกลับหรือว่ามองไม่เห็นแต่หมายถึง คำพรรณนาที่เกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างในระยะไกล และอะไรบางอย่างที่ควรเปลี่ยนแปลงในอนาคตและความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ประกอบกัน

5) โคเซ และพอร์นเนอร์ (J. Kouzes and B. Posner, 1988: 78) วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับทิศทางในอนาคต มาตรฐานความเป็นเลิศ จินตนาการที่มองเห็นซึ่งควรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วิสัยทัศน์เหมือนอุดมคติและจินตนาการที่มีเอกภาพในอนาคต

6) ปีเตอร์ เซงเก (Peter Senge, 1990: 108) วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนกับสิ่งเบิกบานใจและเป็นพลังแห่งอำนาจ เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เป็นการตอบคำถามที่ว่า เราต้องการอะไร และจะสร้างอะไรต่อไปในอนาคต

7) บาร์ธ (Barth, 1988: 29) วิสัยทัศน์เหมือนกับแนวความคิดกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น สิ่งที่จะควรจะเป็น และสิ่งที่สามารถจะเกิดขึ้น

8) วิจิตร ศรีสอาน (2539: 1 – 5) ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเป็นคนที่ มีวิสัยทัศน์ที่จะมองไปข้างหน้าด้วยสายตาที่ยาวไกลที่สามารถวิเคราะห์เห็นกระแสของการเปลี่ยนแปลงและสามารถกำหนดเป็นทิศทางของการพัฒนาการบริหารได้ ลำพังคนที่มีความวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ จะต้องทำตัวเป็นผู้เรียนรู้และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) และเป็นผู้เผยแพร่ถ่ายทอดให้คนอื่นคล้อยตามให้เข้าใจชัดเจน ผู้บริหารจะต้องคาดการณ์อนาคตไว้ชัดเจน โดยอาศัยจินตนาการ (imagination) และข้อมูลข่าวสาร (information) เพื่อกำหนด ภาพอนาคต (scenario) ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในอนาคตมีสี่ประการคือ ประการแรก คุณภาพของ ประชากรกับคุณภาพกำลังคน ประการที่สอง ชีตความสามารถทางการจัดการ ประการที่สาม ระบบ สารสนเทศ และประการที่สี่ เทคโนโลยี ค่านิยม ที่ควรคำนึงถึง 3 ประการคือ ความเป็น ประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2.2.2 การสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต มนุษย์จำเป็นต้องติดต่อสื่อสาร กันอยู่ตลอดเวลา การสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งนอกเหนือจากปัจจัยพื้นฐานในการ ดำรงชีวิตของมนุษย์ การสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์มาก การสื่อสารมี ความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร มีประโยชน์ทั้งในแง่บุคคลและสังคม การสื่อสารทำให้คนมีความรู้และโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น การสื่อสารเป็นกระบวนการที่ทำให้สังคม เจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้มนุษย์สามารถสืบ ทอดพัฒนา เรียนรู้ และรับรู้วัฒนธรรมของตนเองและสังคมได้ การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการ พัฒนาประเทศ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่ชุมชน และสังคมในทุกด้าน

การสื่อสาร (communication) หมายถึงกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการจากผู้ส่งสาร โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจ เป็นการพูด การเขียน สัญลักษณ์อื่นใด การแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร ซึ่งอาจจะใช้กระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม หรือความจำเป็นของตนเอง และคู่สื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน บริบท ทางการสื่อสารที่เหมาะสมเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล

2.2.3 การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม

การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม คือ การวางแผนการดำเนินการต่างๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมาย

ที่วางไว้ ตามหลักวิสัยทัศน์องค์กรสมัยใหม่ (เสนห์ จุ้ยโต: วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ 2552 หน้า 133 – 154) แบ่งองค์การที่เหมาะสมออกเป็น 3 องค์การ ดังนี้

1) องค์การแห่งความเฉลียวฉลาด คือ องค์การที่มีปัญญาในการคิดและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและทันเวลา เป็นองค์ที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีสติปัญญาและเฉลียวฉลาด ทีมงานในแต่ละแผนการแต่ละฝ่ายมีความเฉลียวฉลาด มีลักษณะขององค์การดังนี้

(1) พลังอำนาจแห่งการคิด (thinking is power) เป็นองค์การที่สนับสนุนส่งเสริมให้มีการคิดอยู่เสมอ ฝึกฝนการคิดบ่อยๆ จะทำให้เกิดปัญญาและความเฉลียวฉลาด การคิดที่ดีมุ่งสู่การวิเคราะห์และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสำคัญ

(2) พลังอำนาจแห่งการค้นคว้า (searching is power) การค้นคว้าหาข้อมูลคือหัวใจที่สำคัญขององค์การแห่งความเฉลียวฉลาด การค้นคว้าที่ดีต้องรู้แหล่งความรู้ว่าอยู่ที่ใด เช่น ระบบห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์ ค้นคว้าจากตำรา บทความวิชาการงานวิจัย และข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พลังแห่งการค้นคว้าทางวิชาการจะทำให้เป็นคนทันสมัยและองค์การที่ทันสมัยซึ่งจะรู้และกระทำก่อนคนอื่น (be proactive)

(3) พลังอำนาจแห่งการเขียน (writing is power) การเขียนหนังสือ บทความ รายงาน หรืออื่นๆ จะก่อให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบและสามารถนำมาถ่ายทอดผู้อื่นได้ด้วย มีผู้รู้บางท่านกล่าวว่า ใครก็ตามที่เขียนเก่งจะเป็นคนที่คิดเก่ง เพราะการเขียนที่ดีคือการบูรณาการความคิดอย่างดีแล้วเพื่อนำมาถ่ายทอด นักเขียนที่ดีจะมีใจเขียนเพื่อสร้างความจำและความเข้าใจ แต่เพียงอย่างเดียว แต่จะเขียนในลักษณะของการประยุกต์ใช้ (application) การวิเคราะห์ (analysis) และการสังเคราะห์ (synthesis) โดยการนำเสนอตัวแบบ (model) ต่างๆ ที่ง่ายต่อการจำและเข้าใจ

(4) พลังอำนาจแห่งการพูด (speaking is power) การพูดเป็นอีกอย่างหนึ่งของกิจกรรมเสริมพลังอำนาจ การพูดในกลุ่มสาธารณะหรือเสวนาทางวิชาการ ล้วนแล้วแต่มีคุณค่าและความหมายทั้งสิ้น ในการประชุมหลายๆแห่งได้มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสาร

2) องค์การห้าเอส ในการศึกษาองค์การสมัยใหม่ต้องมุ่งสู่ตัวแบบห้าเอส ได้แก่

(1) SMALL : จี๋วแต่แจ๋วคุณภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

S = Shamrock Organization หมายถึงองค์การที่มีลักษณะ 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนงานหลัก (core competency) ที่มีพนักงานที่มีคุณภาพ ส่วนงานรับเหมาช่าง (sub-contractor) ที่มีใจพนักงานองค์การ แต่เชื่อมโยงเป็นพันธมิตรทำงานร่วมกัน และส่วนที่สามคือ

ส่วนงานชั่วคราว (part-time) ที่ทำงานในบางช่วงเวลา ทำให้ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างเงินเดือนแบบประจำ องค์กรแบบแชมป์รีออคทำให้ขนาดองค์กรเล็กลง (downsizing) เหลือเพียงหนึ่งในสามเท่านั้น

M = Merit Sytem หมายถึง ระบบคุณธรรมที่ยึดคนดีมีความรู้ความสามารถเท่านั้น ระบบการคัดเลือกเป็นแบบเข้ายากออกง่าย คุณสมบัติของผู้บริหารและพนักงานต้องมุ่งสู่การมีวิสัยทัศน์ การหยั่งรู้อย่างลึกซึ้ง การริเริ่มสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบ เพียรพยายามไม่ลดละ มองโลกในแง่ดี มีความเป็นเครือข่าย สื่อสารได้หลายภาษาทั้งภาษาสื่อสาร และภาษาอิเล็กทรอนิกส์

A = Architect หมายถึง สถาปนิกองค์กรที่ต้องจัดโครงสร้างและออกแบบองค์กรให้สอดคล้องต่อความต้องการความคาดหวังของลูกค้า องค์กรอนาคตต้องมุ่งสู่การผนึกกำลังของทุกฝ่ายเพื่อลูกค้าเป็นสำคัญ

L = Little Area หมายถึง ขอบเขต พื้นที่เล็กลงเพื่อให้ความสามารถบริการลูกค้า ผู้รับบริการได้สะดวกรวดเร็วขึ้น การจัดองค์กรโดยแบ่งพื้นที่จะนำไปใช้มากขึ้น

L = Linking pin Concept หมายถึง แนวคิดหมุดเชื่อมโยงที่ต้องมีการผนึกกำลังร่วมตั้งแต่พนักงานทุกคน ทุกแผนกงาน และประสานทุกแผนกงานสู่ความเป็นเลิศขององค์กร การเชื่อมต่อในลักษณะของการประสานงานให้เกิดความรวดเร็วเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า เป็นการเชื่อมประสานทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน

(2) SMART : ฉลาดทรงภูมิปัญญา

องค์กรสมัยใหม่มุ่งสู่ความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญา และก้าวเข้าสู่องค์กรอัจฉริยะที่มีความแปลกใหม่และนวัตกรรมใหม่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

S = Shared Vision หมายถึง วิสัยทัศน์ร่วมต้องสร้างจินตนาการพยากรณ์ และฉายภาพองค์กรอนาคตร่วมกันของทั้งผู้บริหารและพนักงาน ทำให้ลักษณะของสานฝันหรือการเสริมสร้างพลังแห่งการสร้างสรรคด้วยระบบการเอไอซี (Appreciation Influence Control = AIC) การสร้างวิสัยทัศน์ประกอบด้วย อุดมการณ์หลักบวกกับอนาคตที่วาดฝันไว้ อุดมการณ์หลัก (core ideology) มีลักษณะที่ยืนยงขององค์กรที่มีความหมายและเป็นแรงดลใจของสมาชิก เป็นค่านิยมพื้นฐานที่เป็นความเชื่อคงอยู่ของธุรกิจ และจุดหมายปลายทางหลักที่สะท้อนเหตุผลการคงอยู่ขององค์กร อนาคตที่วาดฝันไว้ (envisioned future) เป็นรูปธรรมระยะยาวเข้าใจง่ายผ่านภารกิจหรือพันธกิจขององค์กร

M = Mental Model หมายถึง ตัวแปรความคิดที่สะท้อนการคิดแบบวิทยาศาสตร์ มีการทดลอง วิจัย สืบค้นและปรับปรุงงานด้วยการหาวิธีการที่ดีกว่า ถูกกว่า เร็วกว่า

ประทับใจกว่า การใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (probability) ทฤษฎีแถวคอย ทฤษฎีตัวแบบคณิตศาสตร์ ทฤษฎีที่ทำงานเหน็ดเหนื่อยลงได้แต่ผลงานมากขึ้น (time and motion study)

A = Ability หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและพนักงานต้องอยู่ในระดับมาตรฐานที่เทียบแข่งและเหนือกว่าผู้อื่นได้ ความสามารถในที่นี้หมายถึง การคิดดี คิดถูกต้อง คิดถูกทาง การมีหลักการและความรู้ดี ถูกต้อง ความรู้ นำทาง การมีทักษะดี ทำเป็น และชำนาญการ มีความรู้ดีสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ มิใช่ความรู้ท่วมหัวเอาตัวไม่รอด

R = Readiness หมายถึง ความพร้อมสรรพ ทั้งด้านการวางแผน เตรียมการ การประกันคุณภาพ องค์กรต้องสร้างระบบคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) แลระบบมาตรฐาน ไอเอสโอ (ISO 9000) เพื่อให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจและเชื่อถือในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

T = Technology หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศที่ก่อให้เกิดการทำงานและบริหารที่รวดเร็วมากขึ้น เทคโนโลยีทำให้องค์กรคู่ทันสมัยมีคอมพิวเตอร์มาใช้ค้นหาข้อมูลที่เร็วขึ้น บริการเร็วขึ้น ความเป็นไฮเทคขององค์กรจะทำให้องค์กรดูน่าเชื่อถือมากขึ้น

(3) SMILE : ยิ้มแย้มเปี่ยมน้ำใจ

องค์กรที่มีความสุขยิ้มแย้มแจ่มใส มีองค์ประกอบดังนี้

S = Sense of Belonging หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนขององค์กร เมื่อใดที่องค์กรเจริญก้าวหน้า คนในองค์กรเจริญก้าวหน้าด้วย องค์กรรวบคนในองค์กรที่รวบด้วย จิตสำนึกแห่งความเป็นเจ้าของต้องปรับองค์กรราชการสู่องค์กรผู้ประกอบการที่ทุกคนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผู้ประกอบการ

M = Music หมายถึง คนตรีในหัวใจ องค์กรที่มีสุนทรียภาพ มีเสียงเพลง อารมณ์ดี มีความฉลาดของอารมณ์ มองโลกในแง่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข องค์กรบางแห่งใช้เปิดเพลงคลอเบาๆ เพื่อส่งเสริมการทำงาน คนตรีในหัวใจทำให้สุขใจในการทำงาน

I = Impression หมายถึง ความประทับใจเหนือความคาดหวัง มุ่งสู่การบริการที่ยอดเยี่ยมที่บริการที่คาดหวังน้อยกว่าบริการที่เป็นจริง สร้างความประทับใจนิรันดร์หรือรักนิรันดร์ (customer love)

L = Loveliness หมายถึง ความน่ารัก เป็นองค์กรที่น่ารักสำหรับทุกๆ คน ทั้งเราเพื่อนร่วมงานและลูกค้า ทุกคนในองค์กรต้องทำตัวให้น่ารัก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไปที่ไหนมีคนชมว่าอริยาสัยไมตรีดี ความน่ารักนำมาซึ่งความชอบ และตัดสินใจที่จะซื้อสินค้าและบริการ นำไปสู่ผู้ซื้อบอกต่อซื้อซ้ำ ซื้ออีก

E = Enjoy หมายถึง สนุก ทำงานด้วยความสนุก ทำท่ายและอยากจะ
ทำ การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เกิดจากพึงพอใจในงาน เพื่อนร่วมงาน และงานมีความท้าทาย
แปลกใหม่และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การจูงใจด้วยการแข่งขันก็จะทำให้
เกิดความสุขที่ตื่นตัวเร้าใจได้เช่นกัน

(4) SMOOTH : ร่วมมือไร้ขัดแย้ง

องค์การที่ปราศจากความขัดแย้ง ทะเลาะวิวาท แต่ผนึกความร่วมมือ
มีองค์ประกอบดังนี้

S = Synergism หมายถึง ผนึกกำลังร่วมมือของทุกฝ่าย เริ่มจาก พัฒนา
บุคคลสู่ความเป็นหนึ่ง ผนึกกำลังของทีมงานสู่ความสำเร็จและประสานทุกแผนกงานทุกฝ่ายสู่ความ
เป็นเลิศ ต้องมุ่งสู่จุดหมายปลายทาง และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

M = Motivation หมายถึง การจูงใจ ใครทำดีได้ดี ทำมากจ่ายมาก
ทำน้อยจ่ายน้อย ทำเท่ากันจ่ายเท่ากัน ระบบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมคนดีมี
ความสามารถและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ และโปร่งใสตรวจสอบได้ ระบบการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนจะ
เปลี่ยนจากเงินเดือนเป็นระบบชิ้นงานเป็นสำคัญ

O = Optimistic หมายถึง การมองโลกในแง่ดี เป็นการเปลี่ยนวิกฤติ
(crisis) เป็นโอกาสส่งเสริมให้คนคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นที่คิดอะไรใหม่ๆ ให้รับเสนอหัวหน้าถ้า
เป็นความคิดที่ดีมีประโยชน์จะมอบรางวัลให้ทันที ใครคิดโครงการที่ประหยัดค่าใช้จ่ายได้ก็จะให้
รางวัลเป็นต้น

O = Open – minded หมายถึง การเปิดใจที่องค์การต้องจริงใจซึ่งกัน
และกัน อย่าโกหกหลอกลวงให้พูดจริง พูดสร้างสรรค์ และไม่มีการหักหลังซึ่งกันและกัน มีอะไร
พูดตรงไปตรงมา ประชุมระดมสมองก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แน่นอน

T = Teamwork หมายถึง การทำงานเป็น ทีมที่ต้องมีผู้นำผู้ตาม
งานและเทคนิคการทำงานที่สอดคล้องไม่เป็นทางการ เป็นกันเอง อย่ายึดระเบียบมากนัก
ให้คำนึงถึงผลงาน (ends) มากกว่าวิธีการ (means)

(5) SIMPLIFY : ทำเรื่องยากให้ง่ายและเร็ว

องค์การต้องปรับปรุงงานให้ง่ายขึ้น (work simplification)

ในองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

S = Speed หมายถึง ความเร็ว ทำอย่างไรให้ว่องไว เร็วกว่า คิดก่อนทำ
ก่อน มุ่งสู่คิดล่วงหน้า (proactive)

I = Informal หมายถึง ไม่เป็นทางการ ทำอะไรที่องค์กร 24 ชั่วโมง หรือการบริการที่ตลอดเวลาไม่จำกัดเฉพาะเวลาราชการ

M = Method หมายถึง วิธีการที่จะต้องหาขั้นตอนและกระบวนการไหลของงานเร็วกว่า คล่องตัวกว่า ระบบสี่ไต่จะเสร็จในระบบเบ็ดเสร็จ one stop service คือหัวใจของการปรับปรุงระบบงานที่สำคัญ

P = Procedure หมายถึง วิธีปฏิบัติงานที่ทำให้งานนั้นดีขึ้น การจัดผังสำนักงานใหม่ด้วยระบบ 5S (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย) การรีปรับระบบ (reengineering) และการกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่พนักงาน (empowerment)

L = Lateral thinking หมายถึง การคิดรอบด้านหรือด้านข้างในลักษณะของการสร้างสรรค์ เช่น ทำไมต้องทำเรื่องนี้ ทำไมต้องทำที่นี้ทำที่อื่นได้ไหม ทำไมต้องทำเวลานี้ ทำเวลาอื่นได้ไหม การคิดแบบนี้ ทำให้เกิดแนวคิดรอบด้าน มีผู้นำทีมที่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้อย่างแท้จริง

I = Indicator หมายถึง ดัชนีตัวชี้วัดองค์กรต้องสร้างมาตรวัดเพื่อการเทียบแข่ง (benchmarking) กับองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ และปรับปรุงสู่มาตรฐานต่อไป และต้องเป็นเลิศให้ได้

F = Function หมายถึง ทำเกินหน้าที่องค์กรจะไม่ยึดฝ้ายหรือแผนกงานเป็นสำคัญ แต่จะยึดภารกิจ โครงการและดูแลลูกค้าเป็นสำคัญ ใครว่างงานให้ระดมพล (pool) บุคลากรมาร่วมงาน กันได้

Y = Youthfulness หมายถึง วัยหนุ่มสาวองค์กรต้องปรับให้กระฉับกระเฉง เพื่อให้คล่องตัว เร็ว อายุขององค์กรคือจุดสำคัญของความสำเร็จ องค์กรที่เก่าแก่ก็ควร จะยกเครื่องปรับใหม่

ในการจัดองค์กรเชิงกลยุทธ์ภาครัฐจำเป็นต้องปรับองค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อสถานการณ์และสามารถดำเนินกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ด้วย การปรับองค์กรราชการสู่องค์กรห้าเอสต่อไป

3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ทั้ง 2 อย่างคือ ทำหน้าที่เป็นสถานที่สำหรับทำงาน (office) และเป็นสถานที่สำหรับเรียนรู้ (learning) เป็นการมององค์กรในระบบปฏิบัติการเรียนรู้ร่วมกัน (collective – integrated actionable learning) สร้างทัศนคติในมูลค่าเพิ่ม สมรรถนะใหม่ในการเรียนรู้ มุ่งฝึกความสามารถหลักขององค์กร เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของปีเตอร์ เซ็งเก้ (Peter Senge) ต้องมีการฝึกฝนโดยใช้หลักวินัย 5 ประการ ได้แก่

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1. การคิดอย่างเป็นระบบ | 2. ความรอบรู้แห่งตน |
| 3. แบบแผนความคิด | 4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม |
| 5. การเรียนรู้โดยทีม | |

ในการจัดองค์การภาครัฐหลายแห่งมีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ด้านแก่น (core) และหลักการ (principle) โดยใช้วิธีการอบรมแบบบอกกล่าว (telling) ซึ่งได้ผลสำเร็จน้อย การฝึกฝนด้วยวิธีการเรียนรู้ (learning) และประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) น่าจะเป็นเป็นวิธีการที่ดีที่ยั่งยืน ในองค์การที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ใช้การเรียนรู้และประชุมเชิงปฏิบัติการนำมาซึ่งการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2.2.4 การกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจ อำนาจหน้าที่ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ภายใต้การกำกับควบคุมของผู้มอบหมายงานนั้นๆ โดยกำนัน จะมีทีมงานในการปฏิบัติงานราชการปกครองตำบลปฏิบัติหน้าตามระเบียบกฎหมาย อันได้แก่ แพทย์ประจำตำบลมีอำนาจหน้าที่จัดการรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ป้องกันและตรวจตราความเจ็บไข้ได้ป่วยที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบลนั้นและตำบลใกล้เคียง ตลอดจนรายงานโรคระบาดร้ายแรง แก่กำนันและนายอำเภอ สารวัตรกำนันในตำบลจะมีจำนวน 2 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยของกำนัน มาจากการเสนอชื่อโดยกำนันและให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบ ส่วนผู้ใหญ่บ้านมีทีมงานในการปฏิบัติหน้าตามระเบียบกฎหมายในระดับหมู่บ้าน อันได้แก่ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองมีหมู่บ้านละ 2 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านตามอำนาจหน้าที่และคณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่เสนอชื่อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในการกระจายอำนาจมีการมอบหมายงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมอบหมายงานให้ทีมงานในแต่ละส่วนปฏิบัติการกิจ และมีการสอนงานให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติร่วมในการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน (พรบ.ลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457)

2.2.5 การคิดเชิงกลยุทธ์

การคิดเชิงกลยุทธ์ คือ การคิดเชิงบูรณาการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบันและอนาคตมุ่งสู่ยุคแห่งสังคมข้อมูลข่าวสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องมีการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ และประเมินสถานการณ์ที่เป็นอยู่ หรือกลยุทธ์

การพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่ ในการเป็นผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคล (personal/intinsic) กำเนิด ผู้ใหญ่บ้าน ต้องเป็นผู้นำยุคใหม่เพื่อนำพาตำบล หมู่บ้าน ชื่อนาคคที่ยั่งยืน ดังนั้นการคิดเชิงกลยุทธ์จึงเป็นถือว่าเป็นนวัตกรรมทางความคิด หรือ การคิดใหม่ ผู้ศึกษาขอเสนอ รายละเอียดการคิดเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1) การคิดแบบวิทยาศาสตร์ หรือ การคิดแบบมีเหตุผล คือ การแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีกระบวนการที่เป็นแบบแผนมีขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติตามได้ โดยขั้นตอนวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ที่เป็นเครื่องมือสำคัญของนักวิทยาศาสตร์ ทำให้การลำดับวิธีการทางวิทยาศาสตร์มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและง่ายต่อการทดลองหาข้อเท็จจริงต่างๆ (อ้าง จาก <http://www.ipesp.ac.th>) การคิดแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการคิดที่จะต้องหาปัญหา (problem) ให้ได้ก่อน และนำไปสู่แนวทางแก้ไข (solution) มีกรอบแนวคิดในการมองปัญหาในการบริหารองค์กร (เสน่ห์ จุ้ยโต : การบริหารนวัตกรรมใหม่) ดังนี้

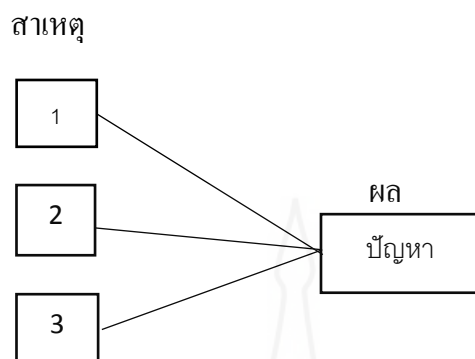
1.1 กรอบการมองปัญหา (Problems)

1.1.1 กรอบแนวคิด 7'S

Structure	-	โครงสร้าง
Strategy	-	กลยุทธ์
Staff	-	พนักงาน
Style	-	ลีลาผู้นำ
Skill	-	ทักษะ
System	-	ระบบ
Shared Value	-	ค่านิยมร่วม

ภาพที่ 2.9 กรอบแนวคิด 7'S

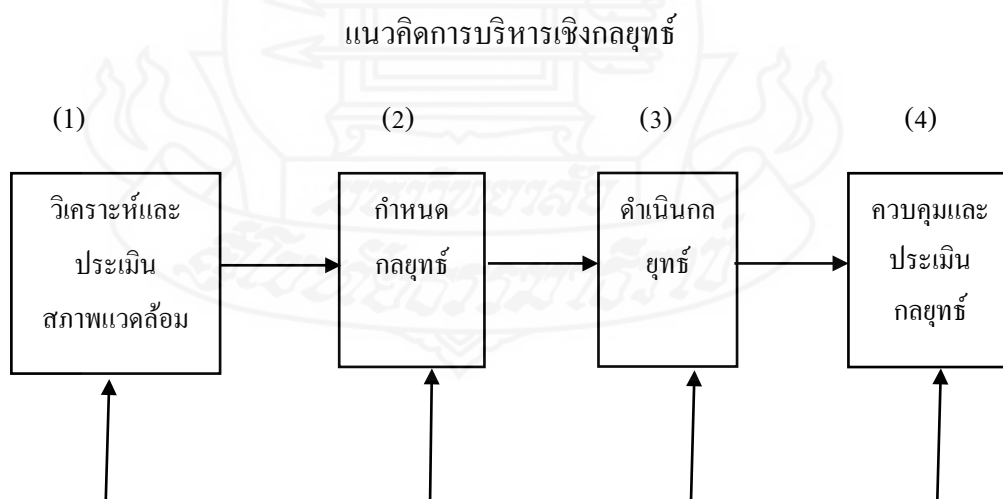
1.1.2 กรอบแนวคิดสาเหตุและผล (cause - effect)



ภาพที่ 2.10 แนวคิดสาเหตุและผล

1.1.3 กรอบแนวคิดภายในและภายนอก (inside - outside)

ประกอบด้วยมองปัญหาจากคนใน (inside) และ คนนอก (outside)
ซึ่งปัจจุบันควรพิจารณาจากภายนอกสู่ภายใน (out - side - in)
ประกอบด้วยปัจจัยภายในองค์กร (internal) และปัจจัยภายนอก
องค์กร (external) ปัจจุบันควรพิจารณาจากแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์มีตัวแบบจำลองดังนี้



ภาพที่ 2.11 กรอบแนวคิดระบบใหญ่ระบบย่อย (system and subsystem)

นอกจากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น การคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีหมวก 6 ใบ ของ ดร.เอ็ดเวิร์ด เดอ โบโน (Dr. Edward de Bono) ศาสตราจารย์ด้านการคิดชาว อิตาลี ได้ศึกษาและคิดค้นวิธีคิด (Thinking Method) เพื่อช่วยให้มนุษย์มีการคิดที่มีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์และครอบคลุมรอบด้านยิ่งขึ้น ได้เสนอวิธีการคิดแบบ Six Thinking Hats หรือการคิด แบบหมวกหกใบ (อ้างอิง : เว็บไซต์ <http://oteamwork.blogspot.com> และ <http://sites.google.com>)

1. การคิดแบบวิทยาศาสตร์ หรือ การคิดแบบมีเหตุผล แทนด้วยหมวก สีขาว (White Hat) หมายถึง ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเบื้องต้นของสิ่งนั้น เป็นความคิดแบบไม่ใช้อารมณ์และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา สีขาวเป็นสีที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นกลาง จึงเกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง โดยปกติใช้หมวกขาวตอนเริ่มต้นของกระบวนการคิด เพื่อเป็นพื้นฐานของความคิดที่กำลังจะเกิดขึ้น แต่สามารถใช้หมวกขาวในตอนท้ายของกระบวนการได้เหมือนกัน เพื่อทำการประเมิน

2. การคิดแปลงวิกฤตเป็น โอกาส แทนด้วยหมวกสีเหลือง (Yellow Hat) หมายถึง การคาดการณ์ในทางบวก ความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี มองที่เป็นประโยชน์ เป็นการคิดที่ก่อให้เกิดผล หรือทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ การคิดเชิงบวกเป็นการเปิดโอกาสให้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดเชิงลบอาจป้องกันเราจากความผิดพลาด ความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้น

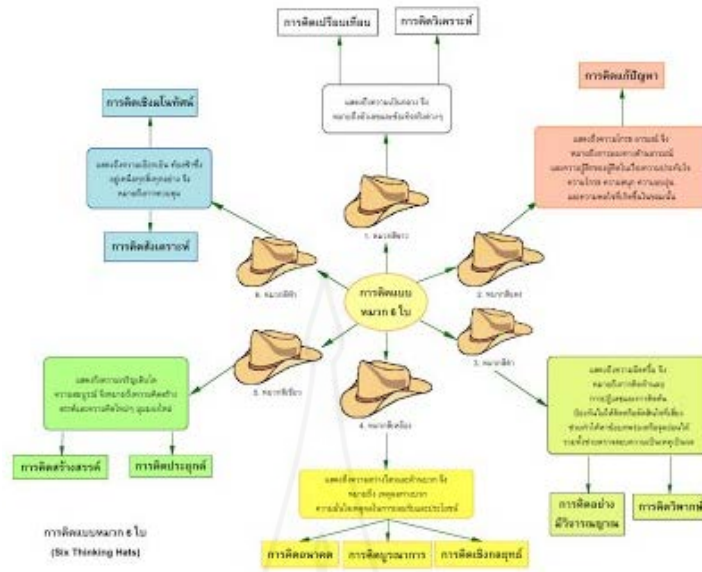
3. การคิดป้องกันปัญหาในอนาคต แทนด้วยหมวกสีดำ (Black Hat) หมายถึง ข้อควรคำนึงถึงสิ่งที่ทำให้เราเห็นว่า เราไม่ควรทำ การคิดในเชิงระมัดระวัง หมวกสีดำเป็นหมวกคิดที่เป็นธรรมชาติ และสอดคล้องกับวิธีการคิดของตะวันตกมาก หมวกสีดำช่วยชี้ให้เราเห็นว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดไม่สอดคล้องและสิ่งใดใช้ไม่ได้ ช่วยป้องกันการเสียเงิน และพลังงาน ช่วยป้องกันไม่ให้เราทำอะไรอย่างโง่เขลาเบาปัญญาและผิดกฎหมาย เป็นหมวกคิดที่มีเหตุมีผลเสมอ เพราะในการวิพากษ์วิจารณ์ หรือวิเคราะห์สิ่งใดจะต้องมีการคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลรองรับ ไม่มีอารมณ์มาเกี่ยวข้อง ในการประเมินสถานการณ์ในอนาคตของเรานั้น ต้องขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของตนเองและของผู้อื่นด้วย เป็นตัวแทนของความระมัดระวัง ซึ่งจำเป็นต้องไตร่ตรองและยับยั้งการดำเนินการ ผู้บริหารจะใช้หมวกสีดำ เพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่จะทำนั้นเหมาะสมกับประสบการณ์และมโนธรรมที่เคยผ่านมา

4. การคิดริเริ่มนอกกรอบ แทนด้วยหมวกสีแดง (Red Hat) หมายถึง ความรู้สึกตัวตนและความคิดอนาคต เมื่อสวมหมวกสีนี้ สามารถบอกความรู้สึกของตนเองว่าชอบ ไม่ชอบ ดี ไม่ดี มีการใช้อารมณ์ ความคิดเชิงอารมณ์ ซึ่งส่วนใหญ่การแสดงอารมณ์จะไม่มีเหตุผล ประกอบ หรือความรู้สึก นั้บปล้น นั่นคือเรื่องบางเรื่องที่เคยเข้าใจ ในแบบหนึ่ง อยู่ๆ ก็เกิดเข้าใจใน

อีกแง่มุมหนึ่ง ซึ่งการตระหนักรู้แบบนี้จะทำให้เกิดงานสร้างสรรค์ การค้นพบทางวิทยาศาสตร์ หรือ วิธีคิดทางคณิตศาสตร์แบบก้าวกระโดด ความคิดความเข้าใจในสถานการณ์โดยทันที

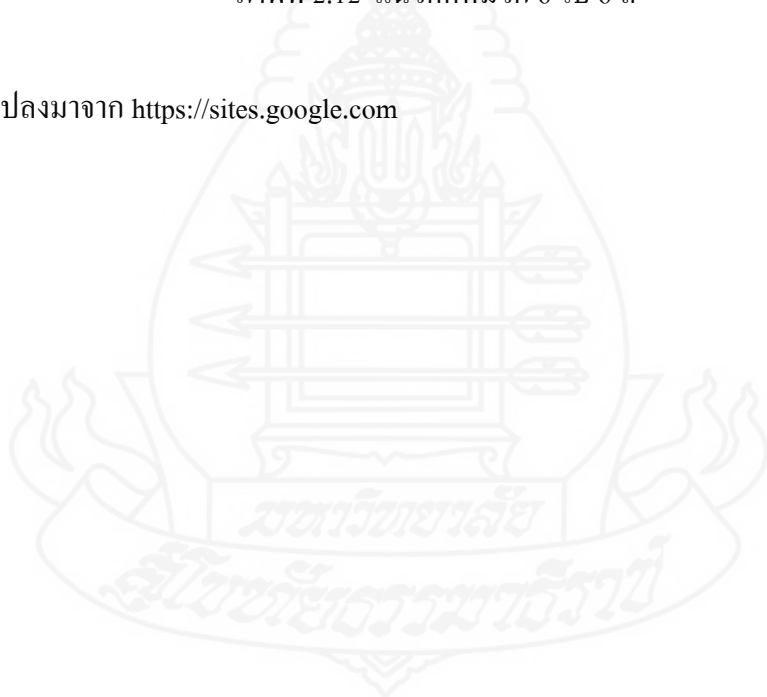
5. การคิดสร้างสรรค์ แทนด้วยหมวกสีเขียว (Green Hat) หมายถึง ความคิดนอกกรอบที่มีความสัมพันธ์กับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกี่ยวข้องโดยตรงกับ การเปลี่ยนแปลงแนวคิด มุมมอง ซึ่งปกติมักถูกกำหนดจากระบบความคิดของประสบการณ์ดั้งเดิม และความคิดนอกกรอบ โดยอาศัยข้อมูลจากตัวเอง เมื่อสวมหมวกสีนี้ จะแสดงความคิดใหม่ ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นสิ่งแทนของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ซึ่งเปรียบเสมือนต้นไม้ที่ให้ความสดชื่น ผู้บริหารจะใช้หมวกสีนี้เมื่อมีความคิดใหม่ ๆ แตกต่างจากแนวทางเดิม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้กับการปรับปรุง สร้างสรรค์และพัฒนา

6. การคิดวิเคราะห์สถานการณ์ แทนด้วยหมวกสีฟ้าหมายถึงการควบคุม การบริหารกระบวนการ การคิดเพื่อให้เกิดความชัดเจน ในเรื่องของความคิดรวบยอด ข้อสรุป การยุติข้อขัดแย้ง การมองเห็นภาพและการดำเนินการที่มีขั้นตอนเป็นระบบ กรณีมีการใช้หมวกน้ำเงินหมายถึง ต้องการให้มีการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในระบบที่ดีและถูกต้องหมวกสีน้ำเงินเป็นบทบาทของหัวหน้า ทำหน้าที่ควบคุมสมาชิก ควบคุมการดำเนินการประชุม การอภิปราย การทำงาน ควบคุมการใช้กระบวนการคิด การสรุปผล เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ถึงอย่างไรก็ตามสมาชิก ก็สามารถสวมหมวกสีน้ำเงิน ควบคุมบทบาทของหัวหน้าได้เช่นกัน เป็นตัวแทนของการควบคุมความคิด หรือมุมมองในทางกว้างที่ครอบคลุมทุกๆสิ่งซึ่งเปรียบเสมือนท้องฟ้า ผู้บริหารที่ใช้หมวกนี้จะต้องอาศัยประสบการณ์เป็นอย่างมาก แสดงการคิดตามทฤษฎีหมวก 6 ใบ ภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.12 แนวคิดหมวก 6 ใบ 6 สี

ที่มา : ดัดแปลงมาจาก <https://sites.google.com>



3. ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

3.1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ ผู้นำ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาเป็นเวลานานแล้ว และยังคงดำรงอยู่จนถึงปัจจุบัน โดยที่ เป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการ ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย บทบาทหน้าที่ ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นอกจากจะเป็นผู้แทนของรัฐ คือ ราชการส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ล่างสุดของรัฐ และอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องที่ต่างๆ ในขณะที่เดียวกัน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังถือ เป็นผู้แทนประชาชน เป็นผู้นำของชุมชน ซึ่งบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชนที่เรียกกันว่า "ลูกบ้าน" ในด้านต่างๆ เป็นอันมาก ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นของตำบล หมู่บ้าน กิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม และทางด้านจิตใจของลูกบ้าน อย่างไรก็ตาม ในระบบกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการ แผ่นดิน สถานะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมีปัญหา ความไม่ชัดเจนว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จัดเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทหนึ่ง

3.2 ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า ทำหน้าที่ใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม มีความเต็มใจกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ โดยเป็นผลแห่งความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

นายวิทยา สุรินทร์ (2553) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอ สบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน 2) ศึกษาความรู้ความเข้าใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน เกี่ยวกับการเป็นผู้นำในเขตอำเภอสบเมย 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะบุคลิกภาพ สติปัญญาและความรู้ แรงจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นผู้นำที่มุ่งมั่นจริงจังที่จะช่วยแก้ไขปัญหาคูแดูแลทุกข์สุขของราษฎรในพื้นที่ และเป็นผู้ที่ผลักดันให้การพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหายากหรือซับซ้อน

จะนำไปปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชา ชอบเรียนรู้ พุคคยศึกษาดูงานเพื่อหาประสบการณ์ มีความพยายามปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชน ณ ที่ว่าการอำเภอตามคำสั่ง สนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดงานประเพณี งานการกุศล และงานบุญในหมู่บ้าน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ลูกบ้าน

2) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ และลักษณะของการเป็นผู้นำอยู่ระดับสูง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นรู้จักปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ตนต้องทำหรือรับผิดชอบ สามารถแก้ไขหรือเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นได้อย่างสุขุม รอบคอบ ไม่ตื่นตระหนก ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนกระทำ 3) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองระบบประชาธิปไตย กระจายที่เกี่ยวกับกระทรวงมหาดไทย เงินงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ในแต่ละอำเภอล่าช้าเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่นๆ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำมีความยากลำบากเนื่องจากชาวบ้านในแต่ละพื้นที่มีความหลากหลายทางชนเผ่า และได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการให้ความรู้กับชาวบ้านเพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน ให้มากขึ้น หรือการกระจายข่าวสารต่างๆ เพื่อแจ้งให้กับชาวบ้าน และเสนอความเห็นให้มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเส้นทางคมนาคม และจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อเครื่องมือสื่อสาร

นางจินชญา วงศ์ชมพู (2554) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามการรับรู้และความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อดังนี้ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามการรับรู้และความคาดหวังของประชาชน 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามการรับรู้ของประชาชน 3) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ปรากฏตามความเป็นจริงหรือการรับรู้ของประชาชน เห็นว่าภาวะผู้นำที่ประชาชนคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ โดยประชาชนมีความคาดหวังอย่างมากให้ผู้นำใช้อำนาจตามกฎหมาย ใช้อำนาจตามประเพณีนิยมค่อนข้างมาก และใช้อำนาจบารมีพอสมควร ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ตามการรับรู้ของประชาชน คุณลักษณะการเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับปานกลางหรือพอสมควรเท่านั้น 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุและการศึกษาของประชาชนไม่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 3) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่

ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง โดยพอใจด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร ในด้านการรู้จักคุ้นเคยสภาพพื้นที่และรู้ปัญหาท้องถิ่นมากที่สุด

ประจักษ์ ผิวงาม (2554) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพและขนาดของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความคิดเห็นของประชาชนในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูง และขนาดของชุมชนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นด้วยปัญญาแตกต่างกัน ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ ที่มีอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน กับผลการศึกษาเชิงปริมาณทั้งภาวะผู้นำ

สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์ (2555) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน 2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 5) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับการปฏิบัติงาน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ อายุสูงกว่า 50 ปี ประกอบอาชีพเกษตรกร รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านระยะดำรง

ตำแหน่งมากกว่า 10 ปี และมีความสัมพันธ์ด้านเครือญาติกับผู้นำอื่นๆ ในตำบลหมู่บ้านนั้นๆ ได้ผลการศึกษาวิจัยดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การยอมรับนับถือ การประสานงาน การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการโน้มน้าวจิตใจ 2) การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การเป็นผู้นำชุมชน การเป็นตัวแทนของทางราชการ และการเป็นตัวแทนของประชาชน 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีภาวะผู้นำ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นางอรพินทร์ จิตรหนัก (2557) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางการบริหารด้านการปกครองของผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการด้านการปกครองของผู้ใหญ่บ้าน 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการด้านการปกครองของผู้ใหญ่บ้าน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส และรายได้ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์พบว่า 1. การแสดงภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการด้านการปกครองของผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับบทบาทการปกครองอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครอง และการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านการจัดทำทะเบียน ในท้องที่ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพของราษฎร บทบาท ด้านการรักษาประโยชน์ทางราชการ และด้านการป้องกันภัยพลเรือน 2. เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา มีภาวะผู้นำทางการปกครองของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ใหญ่บ้านที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านสถานภาพการสมรส อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีบทบาทการปกครองของผู้ใหญ่บ้านไม่แตกต่างกัน และมีข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย ภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการด้านการปกครองของผู้ใหญ่บ้านต้องสามารถให้ความช่วยเหลือลูกบ้าน เมื่อลูกบ้านมีเรื่องราวขอความช่วยเหลือ ระวังเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกเรื่อง ให้คำปรึกษารายการในด้าน การประกอบอาชีพ เป็นล่าเป็นสัน สามารถเพิ่มพูนรายได้ให้สูงขึ้นขยายการผลิตให้มากแขนงปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ มีความรู้ความเข้าใจและมีบทบาท

ในการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ดับเพลิง และผู้ใหญ่บ้านต้องการช่วยเหลือทางราชการในการดูแลที่ราชพัสดุอันเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินทุกประเภท

นางกนกอร สิริโม (2559) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามความคาดหวังของประชาชน อำเภอปรางค์ จังหวัดแม่ฮ่องสอน วัตถุประสงค์การวิจัยการศึกษา ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามความคาดหวังของประชาชน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามความคาดหวังของประชาชน จำแนกตามที่อยู่พื้นที่ราบกับที่อยู่พื้นที่สูง ประชากรกลุ่มเป้าหมายจำนวน 396 คน ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามความคาดหวังของประชาชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากและน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นปัญญาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ประชาชนที่อยู่พื้นที่ราบกับพื้นที่สูง มีความคาดหวังต่อภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($t=2.26^*, p=0.02$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายด้านพบด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่แตกต่างกัน และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามความคาดหวังของประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและใช้กฎหมายตามอำนาจหน้าที่ ทุ่มเหตุการณ์ทำงานโดยมีเป้าหมายการทำงานเพื่อประโยชน์สำหรับประชาชนในตำบล หมู่บ้าน

วิทยา จิตนุพงศ์ (2560) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อ ดังนี้ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามลักษณะทั่วไป 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ผลการวิจัยดังนี้ ประชาชนมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการควบคุมให้สมดุล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากร และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยในส่วนของกำนันผู้ใหญ่บ้านเห็นว่ากำนันผู้ใหญ่บ้าน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากโดยด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านการสนับสนุนวัฒนธรรม ด้านการควบคุมให้สมดุล ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และด้านการบริหารทรัพยากรตามลำดับอยู่ในระดับมาก

เหมือนกัน กำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดสระแก้วมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และด้านการควบคุมให้สมดุล อยู่ในระดับสูง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ และรายได้ มีความคิดเห็นแต่ละด้านแตกต่างกันทุกด้าน ในแต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำต้องมีความพร้อมในทุกด้าน ต้องมีความเสียสละและมีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารทรัพยากร แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำควรให้ความรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก และนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเผยแพร่ให้กับประชาชน ด้านสนับสนุนวัฒนธรรม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำควรให้การสนับสนุนด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และช่วยกันประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมในท้องถิ่น ค่านิยมที่ดีงาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปลูกฝังค่านิยมใหม่ๆ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ต้องบริหารด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส พัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ให้ความเสมอภาค มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อประชาชน ด้านการควบคุมให้สมดุล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรมีส่วนร่วมกับประชาชนในการทำกิจการต่างๆ ควบคุมงานให้เป็นไปตามระบบและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการอบรม ประชุม พัฒนาด้านภาวะจิตใจปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี และสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น

นายสมบุรณ์ สักดาพิภพ (2560) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ รวมทั้งแนวทางในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนที่มากที่สุดคือ การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ยืนหยัดต่อสู้เพื่อความถูกต้อง เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถือเป็นผู้นำชุมชนที่เป็นแกนนำในการยึดถือและปฏิบัติตามหน้าที่และความถูกต้อง โดยผ่านการน้อมนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่บนพื้นฐานของความถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ และใน ส่วนที่มีน้อยที่สุดของระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ นั่นคือ การมีความทะเยอทะยาน ชอบมีอำนาจและต้องการความสำเร็จเนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมาจากการเลือกตั้ง ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงผ่านการเลือกของประชาชนมาแล้ว 2) ระดับภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่าในส่วนที่มี

มากที่สุด คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติงานด้านการรักษาสาธารณสุขสมบัติของแผ่นดิน เนื่องด้วยการรักษาสาธารณสุขสมบัติของแผ่นดิน เป็นการดำเนินการซึ่งมาจากความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การทำด้วยใจและภายใต้จิตสำนึกที่ดี โดยการปฏิบัติงานด้านนี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมีระบบการจัดการที่ดี ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนในชุมชนของตน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักตามกฎหมายด้วยเช่นกัน และในส่วนที่มีน้อยที่สุดของภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านคือ กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติงานในการช่วยเหลือตรวจสอบและเก็บภาษีอากรเป็นกฎหมายเฉพาะที่จำเป็นต้องผ่านการเรียนรู้และการฝึกอบรมเฉพาะด้าน แต่การเข้าถึงแหล่งความรู้เหล่านี้ยังไม่ทั่วถึงส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังขาดความเข้าใจในด้านนี้โดยตรง ประกอบกับบางพื้นที่การเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่จึงอาจส่งผลให้การนำเก็บภาษีไม่ได้มากเท่าที่ควร 3) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมยังขาดความรู้เฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ด้านการบริหารการปกครอง โดยมีข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงาน เช่น ควรฝึกอบรมและให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ ด้านกฎหมายต่างๆ ระเบียบของทางราชการ การทำงานกันเป็นทีม การสื่อสารกับองค์กรอื่นๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนควรฝึกทักษะการอบรมให้ความรู้ดังกล่าวแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอย่างต่อเนื่อง

4.2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรอื่น

ลักขณา ฤชา (2552) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2. เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2. เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาโดยภาพรวมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอสารภี ส่วนแล้วแต่มีคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำ คือ มีความสามารถในการบริหารงาน มีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่เรียนรู้ มีการยอมรับสิ่งใหม่ๆ มีความเด็ดขาด สามารถตัดสินใจ และรับผิดชอบตัดสินใจเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีความคิดที่กว้างไกล และมีมนุษยสัมพันธ์ให้ความเป็นกันเอง รูปแบบของผู้นำมีลักษณะโน้มเอียงไปในการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย และมีลักษณะผู้นำที่ผสมผสานกันระหว่างแบบบงการ แบบครูฝึก แบบสนับสนุน และแบบมอบหมายงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เหมาะสม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสตรีมีลักษณะภาวะผู้นำและบริหารงานเป็นที่ยอมรับไม่ต่างจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชาย สรุปรูปแบบของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นที่ยอมรับภาคสังคม และภาคราชการในเขต

อำเภอสารภี ควรมีความโน้มเอียงไปในแบบประชาธิปไตย และผู้นำควรมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และทำงานเป็นทีม

ธิดารัตน์ กาญจนเพชร (2553) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองบ้านพรุ ต.บ้านพรุ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา มีวัตถุประสงค์ประเมินภาวะผู้นำของกรรมการชุมชน เทศบาลเมืองบ้านพรุ ต.บ้านพรุ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมคณะกรรมการชุมชนของเทศบาลเมืองบ้านพรุทั้ง 10 เขตฯ ละ 5 คน รวมเป็น 50 คน และกลุ่มชาวบ้านที่อาศัยในแต่ละชุมชนฯ ละ 5 คน รวมเป็น 50 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดรวมเป็น 100 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของกรรมการชุมชนและประชากรในเขตเทศบาลเมืองบ้านพรุ ตำบลบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า กรรมการชุมชนมีระดับภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกๆด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ ด้านอุปนิสัย ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถตามลำดับ

นางกัญญาภา สนิทพจน์ (2553) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดตาก วัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก 2) สำรวจภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก ได้ผลการวิจัยดังนี้ 1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก มีการดำเนินงานบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตากมีภาวะผู้นำแบบจงใจ แบบมีส่วนร่วม และแบบงการ อยู่ในระดับมาก และมีภาวะผู้นำแบบยึดระเบียบอยู่ในระดับปานกลาง 3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสัมพันธ์กับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับปานกลาง

ธรรมารัตน์ สอนทอง (2553) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำด้านการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาดังนี้ 1) ภาวะผู้นำด้านการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหูกวาง 2) เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหูกวาง ศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลสำคัญต่อการมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละด้าน คือผู้บริหารและสมาชิกสภาอบต. ยังขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ค่อยให้

ความสำคัญกับ วิสัยทัศน์ การสื่อสาร/การประสานงาน ขาดการส่งเสริมความรู้ด้านการสื่อสารและการประสานงานที่ดีกับประชาชนและหน่วยงานต่างๆ มีการสื่อสารทางเดียว การแก้ไขปัญหายังไม่ทราบแนวทางแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง ขาดข้อมูล การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ขาดกระบวนการเสริมสร้างความ โปร่งใส ไม่มีการส่งเสริมระดมทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาท้องถิ่น เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านในด้านการพัฒนา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกวง ควรมีการให้รางวัลใจ มีการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำ และส่งเสริมความรู้ให้เป็นที่ยอมรับ กระบวนการเสริมสร้างความ โปร่งใส ส่งเสริมระดมทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การพึ่งตนเอง ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นสู่อนาคตที่ยั่งยืน

บุษรา วงศ์รักศักดิ์ (2555) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการบริหารงานท้องถิ่นของไทยสู่ความเป็นเลิศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบย่อยด้านมุ่งคน และด้านมุ่งงานในภาวะผู้นำการบริหารงานท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อศึกษากระบวนการในการดำเนินงานขององค์ประกอบย่อยด้านมุ่งคน และด้านมุ่งงาน ในภาวะผู้นำการบริหารงานท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ ตลอดจนศึกษาวิธีการจัดการของตัวแบบและตัวอย่างของภาวะผู้นำ ในระดับปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร ผู้นำท้องถิ่นให้มีความสามารถในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้นำท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี จากสถาบันพระปกเกล้า ในปีพุทธศักราช 2554 ซึ่งรางวัลนี้ได้แบ่งออกเป็น 5 ภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับที่ 1 ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละภาค โดยศึกษาจากกรณีศึกษาด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมด 20 คน และรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับกลุ่มประชาชนในพื้นที่ละ 250 คน รวม 1,250 คน ในการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้นำท้องถิ่นตามเกณฑ์การให้รางวัลของสถาบันพระปกเกล้า พบว่าด้านการบริหารงานของผู้นำองค์การที่มีความโปร่งใส ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ การทำงานอย่างเป็นระบบพร้อมที่จะให้การตรวจสอบได้ตลอดเวลา ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า มีการจัดประชามหุ้บ้าน และสภา อบต. ให้ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ด้านการให้บริการประชาชน ได้แก่ การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน โดยนำมาบรรจุไว้ในแผนผังการดำเนินโครงการของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบ การจัดกิจกรรมร่วมกับ อบต. และส่วนราชการ อื่น เช่น จัดงานประเพณีร่วมกัน แข่งขันกีฬา เป็นต้น มีการสำรวจความพอใจ

ของประชาชนและนำมาแก้ไขปรับปรุง และการศึกษากระบวนการต่างๆ ที่ผู้นำท้องถิ่นนำมาใช้ในการบริหารองค์การทำให้ทราบถึงองค์ประกอบย่อย ในภาวะผู้นำการบริหารงานท้องถิ่นที่ส่งผลให้การบริหารงานของผู้นำท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านมุ่งคน คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีจิตใจเป็นธรรม มีใจกว้าง เป็นที่ฟังได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนต่อแรงกดดัน มีทักษะทางสังคม และในการวิจัยได้ค้นพบเพิ่มเติมจากการสังเคราะห์ข้ามกรณีศึกษา ได้แก่ เป็นผู้รู้ใจประชาชน 2. ด้านมุ่งงาน คือ เป็นคนมองการณ์ไกล มีจินตนาการ มีความสามารถในการตัดสินใจ ทำงานเชิงรุก ทำงานเพื่อมุ่งความสำเร็จ ยืนหยัดในการทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับงานในกลุ่มต่างๆ มีทักษะในการบริหาร มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เป็นนักกระจายอำนาจที่ดี เป็นนักวางแผนงาน เป็นผู้ที่มิใ้จรงงานบริการ และได้ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการสังเคราะห์ข้ามกรณีศึกษา ได้แก่ เป็นผู้นำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ เป็นผู้บริหารงบประมาณได้ประโยชน์สูงสุด และ 3. ด้านมุ่งสร้างความรู้ คือ การเป็นส่งเสริมความรู้ เป็นผู้แบ่งปันข่าวสาร และเป็นผู้พัฒนาความรู้ของบุคลากร สำหรับตัวแบบผู้นำที่ค้นพบและสามารถนำไปเป็นตัวอย่างในระดับปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างพัฒนาบุคคล กลุ่มผู้บริหาร ผู้นำท้องถิ่นให้มีความสามารถในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น คือ โมเดล PRIDE หมายถึงผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการดังนี้ (1) Peace Creating คือ การสร้างสันติสุขและความปรองดองแบบท้องถิ่น (2) Relationship Building คือ การสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน (4) Developing Innovation คือ การพัฒนานวัตกรรม และ (5) Encouraging From Family คือ การกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนจากครอบครัว

นายเศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย จำนวน 315 คน โดยจำแนกออกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 31 คน และครูผู้สอนจำนวน 284 คน ใช้แบบสอบถามสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและเปรียบเทียบรายคู่ของเชฟเฟ้ ได้ผลการวิจัยดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง 2) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญ .05

พิบูลนันทน์ ปาณะพรหมพัฒน์ (2557) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา การดำเนินงานการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด นครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายจำนวน 364 คน จากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากจำนวน 4,092 คน โดยการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลที่ได้จากการวิจัย 1) การดำเนินงานการบริหาร ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการประเมินยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ และ การดำเนินยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราชภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหาร ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช

จุฑารัตน์ บางเขน (2558) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทาง การเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วม พ.ศ. 2554 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่ม ผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด 2) ภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 3) ปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของ กลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำในกลุ่มผู้นำทางการเมือง ดังนี้ ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ เป็นคนที่ทำให้รู้จักเป็นอย่างดี ได้รับการเลือกตั้ง 5-6 สมัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ มี สัมพันธไมตรีกับคนทั่วไป กล้าตัดสินใจ เสียสละ ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การสร้างความเข้าใจโดย การพูดคุย การมีส่วนร่วม จัดให้มีการประชุมและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ด้านบทบาท ภาวะผู้นำ ได้แก่ การมอบนโยบาย วางแผน มอบหมายงาน เป็นแบบอย่างของผู้นำ สร้างระบบการ ทำงาน และกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ภาวะผู้นำทางการเมืองในการป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วม พ.ศ. 2554 ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงลักษณะ คือ เป็นคนที่เกิดและเติบโตที่ปากเกร็ด ได้รับเลือกตั้งจาก ประชาชนหลายสมัย มีประสบการณ์การทำงานในฐานะผู้นำ อปท. กว่า 20 ปี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

มีสัมพันธไมตรีกับคนทั่วไป กล้าตัดสินใจ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ได้แก่ มีการพูดคุยและให้ประชาชนมีส่วนร่วม จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ได้แก่ กระตุ้นการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร แจ้งปัญหาเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม มีการชักจูงใจ และแสดงพฤติกรรมให้ผู้ตามเห็นเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติตาม 3. ปัญหาและอุปสรรคต่อภาวะผู้นำ คือ ระเบียบทางราชการในการเบิกจ่ายงบประมาณในการป้องกันน้ำท่วมพื้นที่น้ำท่วมไม่ใช่พื้นที่สาธารณะทั้งหมด การช่วยเหลือไม่ครอบคลุมและล่าช้า การแทรกแซงทางการเมือง และการประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

สุวัฒน์ บรรเทาทุกข์ (2558) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายคือครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ในปีการศึกษา 2557 สถานศึกษา 8 แห่ง จำนวนรวมทั้งสิ้น 234 คน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ได้ผลการวิจัยดังนี้ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่อยู่ในสถานศึกษาประเภทที่แตกต่างกันในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าภาวะผู้นำในกลุ่มวิทยาลัยสารพัดช่าง

เทพทัต พรศิริญาณ (2559) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล ประชากรกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณ จำนวน 297 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน จากจำนวน 1,154 คน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล

ทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้ 1) การดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ และด้านการกำหนดยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก ด้านการดำเนินยุทธศาสตร์และด้านการประเมินยุทธศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบบงการอยู่ในระดับมากตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอมอร บุคณนท (2559) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับการบริหารธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) การดำเนินการบริหารธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) วัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการบริหารธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ผลการวิจัยดังนี้ 1) การดำเนินการบริหารธรรมาภิบาลทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการเพิ่มอำนาจผู้ปฏิบัติงาน และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการคิดแบบกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการบริหารธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

แสงจันทร์ อินทะนัน (2560) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล และการดำรงตำแหน่งของผู้นำชุมชน กลุ่มเป้าหมายคือประชาชน จำนวน 391 คน ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พรรณนาข้อมูลได้ผลการวิจัยดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.20 กลุ่มที่มากที่สุดมีอายุระหว่าง 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 อาชีพพ่อบ้าน/แม่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 36.10 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.60 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.70 การศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 44.80 ด้านภาวะผู้นำชุมชนอยู่ในระดับมาก

ปดิต้นัน วีระภักทรกุล (2561) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ วัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพบว่ารูปแบบพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร 3. ปัจจัยด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน 4. ปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5. ปัจจัยด้านความไว้วางใจในองค์กร เป็นต้นนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
3. แหล่งข้อมูลในการศึกษา
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการศึกษาวิจัยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิด ปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย
3. กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
4. สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. ทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย (Try out)
7. ดำเนินการส่งเครื่องมือให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล
8. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล
9. สรุปและรายงานผลการศึกษาวิจัย

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรในอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ประชาชนในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 50,229 ราย (อ้างอิงจากจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลจากงานทะเบียนอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างวันที่ 1 ถึง 24 มิถุนายน พ.ศ. 2562)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ในการคำนวณแทนค่าในสูตรโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการสุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่าง ความคลาดเคลื่อนทางสถิติระดับ .05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลจากงานทะเบียนอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างวันที่ 1 ถึง 24 มิถุนายน พ.ศ. 2562

ลำดับที่	ตำบล	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	บุสูง	10,268	50
2	วังหิน	4,503	50
3	ควนใหญ่	7,166	50
4	โพนยาง	5,598	50
5	ศรีสำราญ	4,551	50
6	ทุ่งสว่าง	4,671	50
7	ธาตุ	7,326	50
8	บ่อแก้ว	5,998	50
รวมทั้งหมด		50,229	400

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชาชนทั่วไปจำนวนตำบลละเท่ากันในเขต อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยเลือกการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นตัวแทนกลุ่ม ประชากรเป้าหมายจำนวน 400 ตัวอย่าง

3. แหล่งข้อมูลในการศึกษา

แหล่งข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

3.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการค้นคว้า ข้อมูลจากบทความ บทสัมภาษณ์ เอกสารขององค์กร เอกสารวิชาการ วารสาร นิตยสาร รวมทั้งเว็บไซต์ เพื่อใช้ในการ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยนำผลที่ได้มาทำการเปรียบเทียบ และ วิเคราะห์ความแตกต่าง ความคิดเห็นต่อการมีภาวะผู้นำ เพื่อที่จะทราบถึงความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการสำรวจความคิดเห็นโดยการ แจกแบบสอบถามกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และข้อเสนอแนะแนว ทิศทางการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและ จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและภาวะผู้นำขององค์กรอื่น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
4. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตาม

ที่คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ ความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตาม จุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 0.93-1

6. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ศึกษาศาสตร์ นิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบความเชื่อมั่น ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนในเขตอำเภออื่น ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยให้กรอกแบบสอบถามเหมือนกับการใช้แบบสอบถามในสถานการณ์จริงทุกประการ

7. นำแบบสอบถามที่ทดสอบมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ซึ่งโดยหลักการจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงใช้ได้

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับความเห็นด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด/ไม่มีเลย ระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์	จำนวน	5	ข้อ
2. ด้านการสื่อสาร	จำนวน	4	ข้อ
3. ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม	จำนวน	5	ข้อ
4. ด้านการกระจายอำนาจ	จำนวน	8	ข้อ
5. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	จำนวน	6	ข้อ

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด/ไม่มีเลย จำนวน 28 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ความคิดเห็นมากที่สุด	5
ความคิดเห็นมาก	4
ความคิดเห็นปานกลาง	3
ความคิดเห็นน้อย	2
ความคิดเห็นน้อยที่สุด/ไม่มีเลย	1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Open Ended)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. หลังจากได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและนำไปทดลองใช้แล้วผู้ศึกษาจะดำเนินการขอหนังสือราชการจากสาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางสาขาฯ พร้อมแนบแบบสอบถามทางไปรษณีย์
3. ประสานทางโทรศัพท์ขอความร่วมมือไปยังตัวแทน หรือเครือข่ายในแต่ละตำบล เพื่อช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด
4. รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วแต่ละตำบลในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มาคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

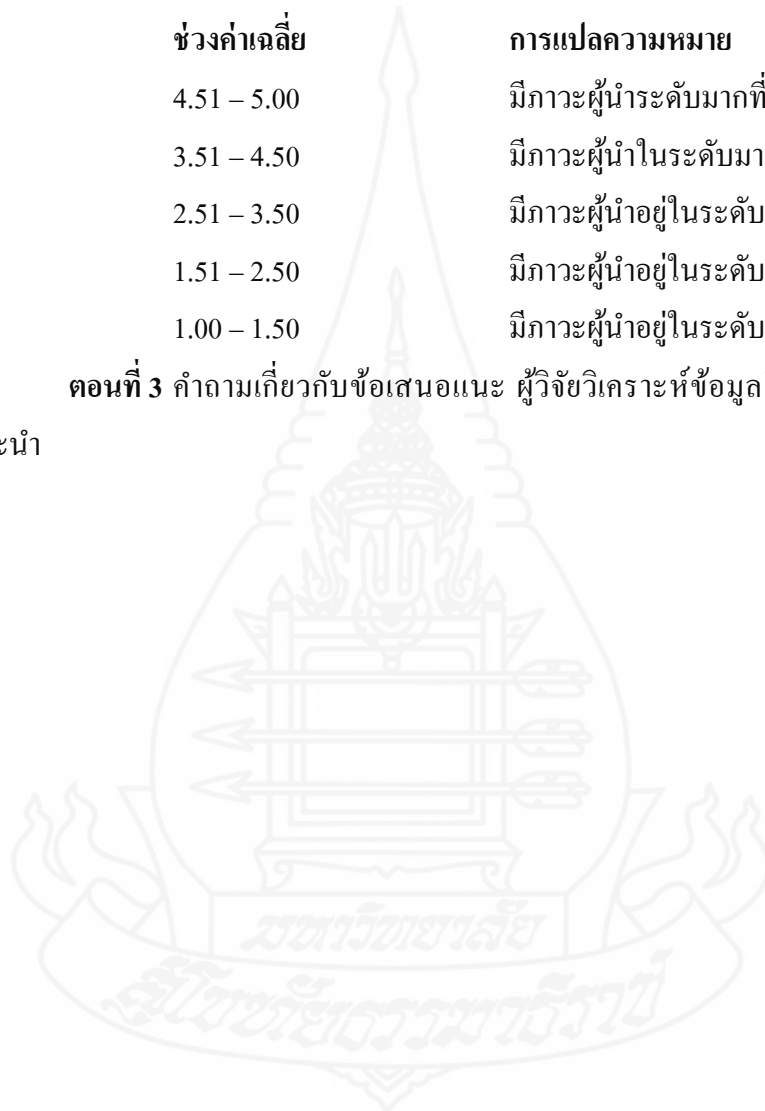
ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ที่วิสัยทัศน์ การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม การกระจายอำนาจ และการคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	มีภาวะผู้นำระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีภาวะผู้นำในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด/ไม่มีเลย

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายผล จากคำแนะนำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอเป็นข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้สถิติแบบ One – Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในพื้นที่ที่ศึกษา จำนวน 400 คน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

เพศ ประชาชนร้อยละ 52 เป็นหญิง และอีกร้อยละ 48 เป็นชาย

อายุ ประชาชนร้อยละ 29 มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 26 มีอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 19 มีอายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 14 มีอายุ 20 - 30 ปี ร้อยละ 12 มีอายุ 61 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ประชาชนร้อยละ 36 ประถมศึกษา ร้อยละ 22 มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 16 มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 13 ปวช. , ปวส. , อนุปริญญา ร้อยละ 12 ปริญญาตรี ร้อยละ 1 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1 อื่นๆ ตามลำดับ

อาชีพ ประชาชนร้อยละ 54 เกษตรกรรม ร้อยละ 18 รับจ้าง ร้อยละ 12 ค้าขาย ร้อยละ 10 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 4 ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 3 อื่นๆ ระบุ... ตามลำดับ

รายได้สุทธิต่อเดือน ประชาชนร้อยละ 45 รายได้ไม่เกิน 5,000 บาท ร้อยละ 27 รายได้ 5,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 18 รายได้ 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 10 รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 400)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	192	48
หญิง	208	52
2. อายุ		
อายุ 20 - 30 ปี	56	14
อายุ 31 - 40 ปี	105	26
อายุ 41 - 50 ปี	116	29
อายุ 51 - 60 ปี	76	19
อายุ 61 ปีขึ้นไป	47	12

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 400)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	145	36
มัธยมศึกษาตอนต้น	62	16
มัธยมศึกษาตอนปลาย	87	22
ปวช. , ปวส. , อนุปริญญา	51	13
ปริญญาตรี	48	12
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1
อื่นๆ	2	1
4. อาชีพ		
เกษตรกร	216	54
ค้าขาย	47	12
รับจ้าง	70	18
ธุรกิจส่วนตัว	17	4
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	38	10
อื่นๆ ระบุ....	12	3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 400)	ร้อยละ
5. รายได้สุทธิต่อเดือน		
ไม่เกิน 5,000 บาท	180	45
5,001 - 10,000 บาท	108	27
10,001 - 15,000 บาท	73	18
15,001 บาทขึ้นไป	39	10

ตอนที่ 2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมรายด้าน ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.2 โดยภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย = 2.90 และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.04 ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสื่อสาร ค่าเฉลี่ย = 2.99 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.03 อันดับ 1 ด้านวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย = 2.94 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.04 อันดับ 2 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ย = 2.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.03 อันดับ 3 ด้านการกระจายอำนาจ ค่าเฉลี่ย = 2.91 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.03 อันดับ 4 และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย = 2.90 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.04 อันดับ 5

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมรายด้าน

(n = 400)

ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปรผล	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	2.94	0.04	ปานกลาง	2
2. ด้านการสื่อสาร	2.99	0.03	ปานกลาง	1
3. ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม	2.90	0.04	ปานกลาง	5
4. ด้านการกระจายอำนาจ	2.91	0.03	ปานกลาง	4
5. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	2.92	0.03	ปานกลาง	3
รวม	2.90	0.04	ปานกลาง	

2.2 วิเคราะห์ด้านวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ใช้สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าความคิดเห็นของของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำที่มีค่านิยมและความเชื่อในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน สูงความเป็นเลิศ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.06 อันดับ 1 อยู่ในระดับมาก และส่วนใหญ่ภาวะผู้นำโดยภาพรวมเห็นว่าภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.78 - 2.98

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านวิสัยทัศน์

(n = 400)

ด้านวิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปรผล	อันดับ
1. มองเห็นภาพ จินตนาการ หรือคาดการณ์การ	2.98	1.18	ปานกลาง	2
2. เป็นผู้นำที่มีค่านิยม และความเชื่อในการพัฒนา	3.06	1.07	มาก	1
3. เป็นผู้นำที่กำหนดทิศทางในการพัฒนา	2.94	1.08	ปานกลาง	4
4. มีความกล้าหรือทำทนาย	2.78	1.12	ปานกลาง	5
5. กระตุ้นให้คนมี มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็ม ใจผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	2.95	1.11	ปานกลาง	3

2.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำด้านการสื่อสารของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.4 พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และหัวข้อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พูด เขียน หรือสัญลักษณ์อื่นใด โน้มน้ำใจด้วยการแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังลูกบ้าน เพื่อการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน สู้ความเป็นอยู่ที่สงบสุข ได้ค่าเฉลี่ย = 2.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.10 ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการสื่อสาร

(n = 400)

ด้านการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปรผล	อันดับ
1. เป็นผู้นำที่สร้างความเข้าใจร่วมกัน	3.02	1.12	มาก	2
2. มีความความสามารถถ่ายทอดข้อมูลสู่ประชาชน	3.04	1.10	มาก	1
3. มีการประกาศเสียงตามสายให้ประชาชน รับรู้ได้	3.02	1.09	มาก	3
4. พูด เขียน หรือสัญลักษณ์ โน้มน้ำใจ ไปยังลูกบ้าน	2.86	1.15	ปานกลาง	4

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.5 พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง = 2.82 - 2.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง = 1.07 - 1.16 ส่วนใหญ่ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม

(n = 400)

ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปรผล	อันดับ
1. ใช้แนวทางการพัฒนาเป็น เล็กจิ๋วแต่แจ๋วคุณภาพ	2.88	1.16	ปานกลาง	4
2. เป็นตำบลหมู่บ้าน แห่งความฉลาดทรงภูมิปัญญา	2.95	1.16	ปานกลาง	1
3. พัฒนาให้เป็นตำบล หมู่บ้านที่ยิ้มแย้มเปี่ยมน้ำใจ	2.94	1.07	ปานกลาง	2
4. พัฒนาให้เป็นผู้ความร่วมมือไว้ความขัดแย้ง	2.82	1.13	ปานกลาง	5
5. พัฒนาให้เป็นที่ทำเรื่องยากให้ง่ายเร็ว	2.92	1.12	ปานกลาง	3

2.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการกระจายอำนาจ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.6 พบว่าภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.83 - 2.93 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 1.05 - 1.13 ส่วนภาวะผู้นำในระดับมากคือผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้านด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในการพัฒนาสู่นาคตที่ยั่งยืน ค่าเฉลี่ย = 3.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.09 อยู่ในอันดับ 1 แต่ภาวะผู้นำส่วนใหญ่ในด้านการกระจายอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการกระจายอำนาจ

(n = 400)

ด้านการกระจายอำนาจ	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปรผล	อันดับ
1. กำนันมีการมอบหมายให้สารวัตรกำนันและแพทย์ประจำตำบล	2.90	1.13	ปานกลาง	4
2. ผู้ใหญ่บ้าน มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	2.93	1.12	ปานกลาง	2
3. ผู้ใหญ่บ้าน มอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้าน ด้านอำนวยการ	2.92	1.09	ปานกลาง	3
4. ผู้ใหญ่บ้านมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้าน ด้านการปกครอง	2.90	1.06	ปานกลาง	5
5. ผู้ใหญ่บ้านมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้าน ด้านแผนพัฒนา	2.87	1.12	ปานกลาง	7
6. ผู้ใหญ่บ้านมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้าน ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ	2.88	1.05	ปานกลาง	6
7. ผู้ใหญ่บ้านมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้าน ด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข	2.83	1.11	ปานกลาง	8
8. ผู้ใหญ่บ้านมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้าน ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3.01	1.09	มาก	1

2.6 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง = 2.85 - 2.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง = 1.09 - 1.17 ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอ วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์

(n = 400)

ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปรผล	อันดับ
1. การคิดแบบวิทยาศาสตร์หรือแบบมีเหตุมีผล	2.87	1.14	ปานกลาง	5
2. แนวคิดป้องกันปัญหาในอนาคต	2.94	1.13	ปานกลาง	3
3. การคิดแปลงวิกฤตเป็นโอกาส	2.95	1.09	ปานกลาง	2
4. การคิดริเริ่มนอกรอบ	2.85	1.10	ปานกลาง	6
5. คิดสร้างสรรค์	2.96	1.13	ปานกลาง	1
6. การคิดวิเคราะห์สถานการณ์	2.92	1.17	ปานกลาง	4

2.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบลวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติแบบ t-test และเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติแบบ One – way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบลวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ เปรียบเทียบความต่างระหว่างช่วงอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 4.8 - 4.23

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบล
วังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ด้าน	ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	ชาย		หญิง		t	p
		n = 192		n = 208			
		Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์	2.82	1.08	3.05	0.97	2.24	0.06
2	ด้านการสื่อสาร	2.33	0.85	2.45	0.77	1.44	0.04*
3	ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม	2.75	1.06	3.04	0.99	2.79	0.05
4	ด้านการกระจายอำนาจ	2.81	1.02	2.99	0.95	1.86	0.12
5	ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	2.78	1.08	3.04	0.98	2.45	0.09
	รวม	2.70	0.98	2.91	0.89	2.27	0.06

*P < .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลด้านการสื่อสารยอมรับได้ ส่วนด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ด้านการกระจายอำนาจ และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	16.75	4.00	4.19	4.09	0.00*
ภายในกลุ่ม	404.13	395.00	1.02		
รวม	420.88	399.00			
ด้านการสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	4.59	4.00	1.15	1.76	0.14
ภายในกลุ่ม	257.37	395.00	0.65		
รวม	261.95	399.00			
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	14.61	4.00	3.65	3.54	0.01*
ภายในกลุ่ม	407.79	395.00	1.03		
รวม	422.40	399.00			
ด้านการกระจายอำนาจ					
ระหว่างกลุ่ม	7.33	4.00	1.83	1.91	0.11
ภายในกลุ่ม	379.30	395.00	0.96		
รวม	386.63	399.00			
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	8.31	4.00	2.08	1.96	0.10
ภายในกลุ่ม	417.86	395.00	1.06		
รวม	426.17	399.00			
ภาพรวมด้านอายุ					
ระหว่างกลุ่ม	8.984	4	2.246	2.579	0.04*
ภายในกลุ่ม	344.068	395	0.871		
รวม	353.052	399			

*P < .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุพบว่า ความคิดเห็นที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ค่า Sig จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านการสื่อสาร ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี S-method ของเซฟเฟ (Scheffe) ด้านวิสัยทัศน์ โดยจำแนกตามอายุ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพเป็นรายคู่ ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30ปี	31-40ปี	41-50ปี	51-60ปี	61 ปีขึ้นไป
		3.12	3.07	2.67	3.15	2.76
20-30 ปี	3.12	-	0.05	0.45	-0.03	0.36
31-40 ปี	3.07	-	-	0.40	-0.07	0.31
41-50 ปี	2.67	-	-	-	-0.48*	-0.09
51-60 ปี	3.15	-	-	-	-	0.39
61ปีขึ้นไป	2.76	-	-	-	-	-
รวม	2.94	-	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	5.87	6.00	0.98	0.93	0.48
ภายในกลุ่ม	415.01	393.00	1.06		
รวม	420.88	399.00			
ด้านการสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	4.28	6.00	0.71	1.09	0.37
ภายในกลุ่ม	257.67	393.00	0.66		
รวม	261.95	399.00			
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	5.52	6.00	0.92	0.87	0.52
ภายในกลุ่ม	416.88	393.00	1.06		
รวม	422.40	399.00			
ด้านการกระจายอำนาจ					
ระหว่างกลุ่ม	3.52	6.00	0.59	0.60	0.73
ภายในกลุ่ม	383.11	393.00	0.98		
รวม	386.63	399.00			
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	4.98	6.00	0.83	0.77	0.59
ภายในกลุ่ม	421.19	393.00	1.07		
รวม	426.17	399.00			
ภาพรวมของระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	4.16	6.00	0.69	0.78	0.59
ภายในกลุ่ม	348.89	393.00	0.89		
รวม	353.05	399.00			

*P < .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าความคิดเห็นที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	21.62	5.00	4.32	4.27	0.00*
ภายในกลุ่ม	399.26	394.00	1.01		
รวม	420.88	399.00			
ด้านการสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	11.57	5.00	2.31	3.64	0.00*
ภายในกลุ่ม	250.38	394.00	0.64		
รวม	261.95	399.00			
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	13.95	5.00	2.79	2.69	0.02*
ภายในกลุ่ม	408.45	394.00	1.04		
รวม	422.40	399.00			
ด้านการกระจายอำนาจ					
ระหว่างกลุ่ม	15.62	5.00	3.12	3.32	0.01*
ภายในกลุ่ม	371.01	394.00	0.94		
รวม	386.63	399.00			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	18.57	5.00	3.72	3.59	0.00*
ภายในกลุ่ม	407.59	394.00	1.04		
รวม	426.17	399.00			
ภาพรวมจำแนกตามอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	15.53	5.00	3.11	3.63	0.00*
ภายในกลุ่ม	337.52	394.00	0.86		
รวม	353.05	399.00			

*P < .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามอาชีพ พบว่าความคิดเห็นที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี S-method ของเซฟเฟ (Scheffe') ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.13 – 17 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	เกษตรกรรม	ค้าขาย	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	อื่นๆ ระบุ
		3.01	2.31	3.10	2.87	3.03	3.02
เกษตรกรรม	3.01	-	.7*	-.09	.14	-.02	-.01
ค้าขาย	2.31	-	-	-.79*	-.56	-.72	-.071
รับจ้าง	3.10	-	-	-	0.23	0.07*	0.08
ธุรกิจส่วนตัว	2.87	-	-	-	-	-.16	-.15
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.03	-	-	-	-	-	0.00
อื่นๆ ระบุ	3.02	-	-	-	-	-	-
รวม	2.94	-	-	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามอาชีพ พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในอาชีพเกษตรกร กับ อาชีพค้าขาย = .7* อาชีพค้าขายกับรับจ้าง = -.79* และอาชีพรับจ้างกับข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ = 0.07* ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและเป็นรายกลุ่ม ด้านการสื่อสาร จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	เกษตรกรรม	ค้าขาย	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	อื่นๆ ระบุ
		2.45	1.94	2.46	2.55	2.46	2.22
เกษตรกรรม	2.45	-	0.51*	-0.01	-0.10	-0.01	0.23
ค้าขาย	1.94	-	-	-0.52*	-0.61	-0.52	-0.28
รับจ้าง	2.46	-	-	-	-0.09	0.00	0.24
ธุรกิจส่วนตัว	2.55	-	-	-	-	0.09	0.33
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	2.46	-	-	-	-	-	0.24
อื่นๆ ระบุ	2.22	-	-	-	-	-	-
รวม	2.39	-	-	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ด้านการสื่อสาร จำแนกตามอาชีพ พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่อาชีพเกษตรกรรม กับ ค้าขาย = 0.51* และอาชีพค้าขาย กับ รับจ้าง = -0.52* ส่วนรายกลุ่มอื่นๆ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	เกษตรกรรม	ค้าขาย	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	อื่นๆ ระบุ
		2.93	2.42	3.09	2.86	2.99	2.87
เกษตรกรรม	2.93	-	0.51	-0.16	0.07	-0.06	0.06
ค้าขาย	2.42	-	-	-0.67*	-0.44	-0.57	-0.45
รับจ้าง	3.09	-	-	-	0.23	0.10	0.22
ธุรกิจส่วนตัว	2.86	-	-	-	-	-0.13	-0.01
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	2.99	-	-	-	-	-	0.12
อื่นๆ ระบุ	2.87	-	-	-	-	-	-
รวม	2.90	-	-	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม จำแนกตามอาชีพ พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่อาชีพค้าขาย กับ รับจ้าง = -0.67* ส่วนรายคู่อื่นๆ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	เกษตรกรรม	ค้าขาย	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	อื่นๆ ระบุ
		2.95	2.37	3.02	2.95	3.05	2.98
เกษตรกรรม	2.95	-	0.58*	-0.07	0.00	-0.10	-0.03
ค้าขาย	2.37	-	-	-0.65*	-0.58	-0.68	-0.61
รับจ้าง	3.02	-	-	-	0.07	-0.03	0.04
ธุรกิจส่วนตัว	2.95	-	-	-	-	-0.01	-0.03
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	3.05	-	-	-	-	-	0.00
อื่นๆ ระบุ	2.98	-	-	-	-	-	-
รวม	2.91	-	-	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการกระจายอำนาจ จำแนกตามอาชีพ พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่อาชีพเกษตรกรรมกับค้าขาย = 0.58* และอาชีพค้าขายกับรับจ้าง = -0.65* ส่วนรายคู่อื่นๆ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	เกษตรกรรม	ค้าขาย	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	อื่นๆ ระบุ
		2.99	2.36	3.11	2.79	2.91	2.83
เกษตรกรรม	2.99	-	0.63*	-1.12	0.20	0.08	0.16
ค้าขาย	2.36	-	-	-0.75*	-0.43	-0.55	-0.47
รับจ้าง	3.11	-	-	-	0.32	0.20	0.28
ธุรกิจส่วนตัว	2.79	-	-	-	-	-0.12	-0.04
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	2.91	-	-	-	-	-	0.08
อื่นๆ ระบุ	2.83	-	-	-	-	-	-
รวม	2.92	-	-	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามอาชีพ พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่อาชีพเกษตรกรรมกับค้าขาย = 0.63* และอาชีพค้าขายกับรับจ้าง = -0.75* ส่วนรายคู่อื่นๆ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	23.96	3.00	7.99	7.97	0.00*
ภายในกลุ่ม	396.93	396.00	1.00		
รวม	420.88	399.00			
ด้านการสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	14.84	3.00	4.95	7.93	0.00*
ภายในกลุ่ม	247.12	396.00	0.62		
รวม	261.95	399.00			
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	29.14	3.00	9.71	9.78	0.00*
ภายในกลุ่ม	393.27	396.00	0.99		
รวม	422.40	399.00			
ด้านการกระจายอำนาจ					
ระหว่างกลุ่ม	27.57	3.00	9.19	10.13	0.00*
ภายในกลุ่ม	359.06	396.00	0.91		
รวม	386.63	399.00			
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	34.81	3.00	11.60	11.74	0.00*
ภายในกลุ่ม	391.36	396.00	0.99		
รวม	426.17	399.00			

*P < .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามอาชีพ พบว่า ความคิดเห็นที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี S-method ของเซฟเฟ (Scheffe) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.19 – 23 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามรายได้

รายได้สุทธิต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5,000	5,001 - 10,000	10,001 - 15,000	15,001 บาท
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		2.88	3.31	2.65	2.71
ไม่เกิน 5,000 บาท	2.88	-	-.43*	0.23	0.17
5,001 - 10,000 บาท	3.31	-	-	0.66*	0.60
10,001 - 15,000 บาท	2.65	-	-	-	-.06
15,001 บาทขึ้นไป	2.71	-	-	-	-
รวม	2.94	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่รายได้สุทธิต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท กับรายได้ 5,001 - 10,000 บาท = -.43* และ รายได้ 5,001 - 10,000 บาท กับ 10,001 - 15,000 บาท = 0.66* ส่วนรายคู่อื่นๆ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายคู่ ด้านการสื่อสาร จำแนกตามรายได้

รายได้สุทธิต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5,000 5,001 - 10,000 10,001 - 15,000 15,001 บาท			
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		2.37	2.66	2.10	2.25
ไม่เกิน 5,000 บาท	2.37	-	-0.29*	0.27	0.12
5,001 - 10,000 บาท	2.66	-	-	0.56*	0.41
10,001 - 15,000 บาท	2.10	-	-	-	-0.15
15,001 บาทขึ้นไป	2.25	-	-	-	-
รวม	2.39	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายคู่ด้านการสื่อสาร จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่รายได้สุทธิต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท กับรายได้ 5,001 - 10,000 บาท = -0.29* และรายได้ 5,001 - 10,000 บาท กับรายได้ 10,001 - 15,000 บาท = 0.56* ส่วนรายคู่อื่นๆ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม จำแนกตามรายได้

รายได้สุทธิต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5,000	5,001 - 10,000	10,001 - 15,000	15,001 บาท
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		2.83	3.31	2.60	2.61
ไม่เกิน 5,000 บาท	2.83	-	-0.48*	0.23	0.22
5,001 - 10,000 บาท	3.31	-	-	0.71*	0.70*
10,001 - 15,000 บาท	2.60	-	-	-	-0.01
15,001 บาทขึ้นไป	2.61	-	-	-	-
รวม	2.90	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่รายได้สุทธิต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท กับ 5,001 - 10,000 บาท = -0.48* และรายได้ 5,001 - 10,000 บาท กับ 10,001 - 15,000 บาท = 0.71* ส่วนรายกลุ่มอื่นๆ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ด้านการกระจายอำนาจ จำแนกตามรายได้

รายได้สุทธิต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5,001 - 10,000 10,001 - 15,000 15,001 บาท			
		ไม่เกิน 5,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		2.87	3.28	2.52	2.74
ไม่เกิน 5,000 บาท	2.87	-	-0.41*	0.35	0.13
5,001 - 10,000 บาท	3.28	-	-	0.76*	0.54
10,001 - 15,000 บาท	2.52	-	-	-	-0.22
15,001 บาทขึ้นไป	2.74	-	-	-	-
รวม	2.91	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ด้านการกระจายอำนาจ จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่รายได้สุทธิต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท กับรายได้ 5,001 - 10,000 บาท = -0.41* และรายได้ 5,001 - 10,000 บาท กับ 10,001 - 15,000 บาท = 0.76* ส่วนรายกลุ่มอื่นๆ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามรายได้

รายได้สุทธิต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5,000	5,001 - 10,000	10,001 - 15,000	15,001 บาท
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		2.89	3.34	2.53	2.60
ไม่เกิน 5,000 บาท	2.89	-	-0.45*	0.36	0.29
5,001 - 10,000 บาท	3.34	-	-	0.81*	0.74*
10,001 - 15,000 บาท	2.53	-	-	-	-0.07
15,001 บาทขึ้นไป	2.60	-	-	-	-
รวม	2.92	-	-	-	-

*P < .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมเป็นรายกลุ่ม ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่รายได้สุทธิต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท กับรายได้ 5,001 - 10,000 = -0.45* และรายได้ 5,001 - 10,000 บาท กับรายได้ 10,001 - 15,000 บาท กับรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป = 0.81* และ 0.74* ส่วนรายกลุ่มอื่นๆ ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการดำรงตำแหน่งจากเกษียณอายุเป็นวาระการดำรงอยู่ในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการแก้ไขให้เป็นแบบมีวาระ 5 ปี ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 25 คน

2. ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจัดฝึกอบรมส่งเสริมด้านการมีภาวะผู้นำสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดจริงจังตามสภาพความเป็นจริงตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่ชัดเจนมากกว่านี้ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 คน

3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ส่วนใหญ่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวหรือญาติของตนเอง ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 25 คน

ความคิดเห็นจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 14



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

1.1 เครื่องมือการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ แบบสอบถามมี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคลข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำ 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม การกระจายอำนาจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งครอบคลุมตามกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ เสน่ห์ จัยโต วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่ เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และด้วยตนเอง โดยส่งให้กับเครือข่ายแต่ละตำบล จำนวน 8 ตำบลๆละ 50 คน รวมทั้งหมด 400 ชุด ดังนี้ ตำบลนุสูง ตำบลวังหิน ตำบลควนใหญ่ ตำบลธาตุ ตำบลโพนยาง ตำบลทุ่งสว่าง ตำบลศรีสำราญ และตำบลบ่อแก้ว ได้รับกลับคืนทั้งหมด 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.3 การศึกษาข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ผู้ศึกษาใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการศึกษาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ 5 ด้าน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงองค์การ ที่เหมาะสม การกระจายอำนาจ และการคิดเชิงกลยุทธ์ ใช้ความถี่ และค่าร้อยละ สถิติแบบค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) One – Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของเชฟเฟ (Scheffe')

1.4 ผลการศึกษาได้ข้อสรุป ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52 เพศชาย จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29 การศึกษา ระดับประถมศึกษา จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 อาชีพเกษตรกรกรรม 216 คิดเป็นร้อยละ 54.0 และมีรายได้สุทธิต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45

1.4.2 ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ตามความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มเป้าหมายโดยรวมมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.91 - 2.99 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านและรายข้อปรากฏผลดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัด ศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเกือบหมดทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.78 - 2.98 ส่วนข้อเดียวคือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำที่มีค่านิยม และความเชื่อในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ผู้มีความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ที่ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการสื่อสาร ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัด ศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.03 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับดีมากเกือบหมดทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.02 - 3.04 โดยมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 อยู่ในระดับปานกลาง

คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พุด เขียน หรือสัญลักษณ์อื่นใด โน้มน้าวใจด้วยการแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังลูกบ้าน เพื่อการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ส่งความเป็นอยู่ที่สงบสุข

3) ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.82 - 2.95 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 1.07 - 1.16 ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

4) ด้านการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.03 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเกือบหมดทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.83 - 2.93 เบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 1.05 - 1.13 และภาวะผู้นำในระดับมากคือผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้านด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในการพัฒนาสู่ออนาคตที่ยั่งยืน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

5) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.03 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเกือบหมดทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.85 - 2.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 1.09 - 1.17 อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลด้านการสื่อสารยอมรับได้ ส่วนด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม ด้านการกระจายอำนาจ และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ และการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ประเด็นสำคัญที่พบจากการศึกษานำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ จากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้สุทธิต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ต่างกัน ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลง องค์การที่เหมาะสม การกระจายอำนาจ การคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่าภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับปานกลาง ตามความคาดหวังที่ว่าภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวกลางในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และสอดคล้องกับวิจัยของ ประจักษ์ ผิวงาม (2554) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของนางสาวอมอร บุตนนท์ (2559) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับการบริหาร ธรรมชาติขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยในประเด็นที่วัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการเพิ่มอำนาจผู้ปฏิบัติงาน และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการคิดแบบ กลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 จากการศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ จากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้สุทธิต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ต่างกัน เปรียบเทียบรายด้าน รายคู่ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้สุทธิต่อเดือน ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลง องค์การที่เหมาะสม การกระจายอำนาจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามคาดหวังในการพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนที่สัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์น คอตเตอร์ (John Kotter, 1988: 15) ที่อธิบายว่าปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน และอนาคต

2.3 จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ จากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สุนัขต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ต่างกัน ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลง องค์กรที่เหมาะสม การกระจายอำนาจ การคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่าภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ เกี่ยวกับวาระการดำรงอยู่ในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการแก้ไขให้เป็นแบบมีวาระ 5 ปี ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจัดฝึกอบรม ส่งเสริมด้านการมีภาวะผู้นำสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เข้มงวดจริงจังกตามสภาพความเป็นจริงตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่ชัดเจนมากกว่านี้ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (3) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ส่วนใหญ่เห็น แก่ประโยชน์ส่วนตัวหรือญาติของตนเอง ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามความคาดหวังเป็นแนวทางในการให้ความรู้ถึงแต่ละระดับของภาวะ ผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ สอดคล้องตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 และทฤษฎีหมวก 6 ใบ ของ ดร.เอดเวิร์ด เดอ โบโน (Dr. Edward de Bono) ศาสตราจารย์ ด้านการคิดชาวอิตาลีได้ศึกษาและคิดค้นวิธีคิด (Thinking Method) เพื่อช่วยให้มนุษย์มีการคิดที่มี ประสิทธิภาพสร้างสรรค์และครอบคลุมรอบด้านยิ่งขึ้นได้เสนอวิธีการคิดแบบ Six Thinking Hats (อ้างอิงจาก : เว็บไซต์ <http://oteamwork.blogspot.com> และ <http://sites.google.com>) สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2562

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณสำรวจความคิดเห็นจากประชาชนกลุ่มเป้าหมายในระดับอำเภอ ผลการศึกษาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ นี้อาจเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในครั้งต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกอร ลิริโม. (2559). *ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามความคาดหวังของประชาชน อำเภอปราง.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- จินชญา วงศ์ชมพู. (2554). *ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามการรับรู้และความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่.* (การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จุฑารัตน์ บางเขน. (2558). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เทพทัต พรสิริญาณ. (2559). *ภาวะผู้นำกับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธรรมารัตน์ สอนทอง. (2553). *วิจัยเรื่องภาวะผู้นำด้านการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์.* (ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ธิดารัตน์ กาญจนเพชร. (2553). *ภาวะผู้นำของกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองบ้านพุด. บ้านพุด. อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา.* (ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- บุษรา วงศ์รักศักดิ์. (2555). *ภาวะผู้นำการบริหารงานท้องถิ่นของไทยสู่ความเป็นเลิศ.* (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ประจักษ์ พิวงม. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ.* (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

- ปีลันธนั วีระกัทรกุล. (2561).รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่. พุทธศักราช ๒๔๕๗ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม.
- พิบูลนนท์ ปาณะพรหมพัฒน์. (2557).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ภิษญาภา สนิทพจน์. (2553).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ลักขณา ฤชา. (2552).ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสารภีจังหวัดเชียงใหม่. (ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วิทยา จิตนุพงศ์. (2560). “วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสระแก้ว”. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา สุรินทร์. (2553). ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (ค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556).ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สมบูรณ์ ศักดาพิภพ. (2560).ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุรพงษ์ รุ่งวารินทร์. (2555). “การพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี”. หลักสูตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2555.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สุวัฒน์ บรรเทาทุกข์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

เสน่ห์ ขี้โต. (2558). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: นนทบุรี.

_____. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: นนทบุรี.

แสงจันทร์ อินทะนัน. (2560). *ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา*.

อรพินทร์ จิตรหนัก. (2557). *ภาวะผู้นำทางการบริหารด้านการปกครองของผู้ใหญ่บ้านอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

เอมอร บุตนนท์. (2559). *ภาวะผู้นำกับการบริหารธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบึงกาฬ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

<http://oteamwork.blogspot.com>

<http://pab.dopa.go.th>

<http://sites.google.com>

<https://greedisgoods.com>

<https://ratnaree.wordpress.com>

<https://sci.dru.ac.th>



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. ร้อยตำรวจเอกวัชรวิทย์ เกาแก้ว | รองสารวัตรปราบปราม |
| | สถานีตำรวจภูธรบางกรวย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน \bigcirc หน้าข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง ให้มากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

อายุ 20 - 30 ปี

อายุ 31 - 40 ปี

อายุ 41 - 50 ปี

อายุ 51 - 60 ปี

อายุ 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย

ปวช. , ปวศ. , อนุปริญญา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

อื่นๆ

4. อาชีพ

เกษตรกรรม

ค้าขาย

รับจ้าง

ธุรกิจส่วนตัว

ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ

อื่นๆ ระบุ.....

5. รายได้สุทธิต่อเดือน

ไม่เกิน 5,000 บาท

5,001 - 10,000 บาท

10,001 - 15,000 บาท

15,001 บาทขึ้นไป

/ส่วนที่ 2.....

ส่วนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของกำนันในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตาม
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับที่ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำในแต่ละด้านระดับมากที่สุดของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ระดับที่ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำในแต่ละด้านระดับมากของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ระดับที่ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำในแต่ละด้านระดับปานกลางของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ระดับที่ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำในแต่ละด้านระดับน้อยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ระดับที่ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำในแต่ละด้านระดับน้อยที่สุด/ไม่มีเลย ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่สัมพันธ์กับ การเป็นผู้นำสมัยใหม่ ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์						
1	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มองเห็นภาพ จินตนาการ หรือคาดการณ์การ พัฒนาตำบล หมู่บ้านคู่อนาคตอย่างยั่งยืน					
2	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำที่มีค่านิยม และความเชื่อในการ พัฒนาตำบล หมู่บ้าน คู่ความเป็นเลิศ					
3	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำที่กำหนดทิศทางในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน อย่างชัดเจน					
4	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความกล้าหรือทำทหายที่จะกำหนด แนวทางการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ตามยุคที่เปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเป็นเวลา 5 ปีหรือ 20 ปี					
5	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึก สนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ คู่ องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่สัมพันธ์กับ การเป็นผู้นำสมัยใหม่ ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสื่อสาร						
6	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำที่สร้างความเข้าใจร่วมกัน ตรงกัน ชัดเจน นำพองค์การหรือชุมชนพัฒนาอยู่รอด อย่างยั่งยืน					
7	กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความสามารถถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็น สู่ประชาชน					
8	กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีการประกาศเสียงตามสายให้ประชาชน รับรู้ได้อย่างชัดเจน					
9	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พูด เขียน หรือสัญลักษณ์อื่นใด โน้มน้าวใจ ด้วยการแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังลูกบ้าน เพื่อการ พัฒนาตำบล หมู่บ้าน สู่ความเป็นอยู่ที่สงบสุข					
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม						
10	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้แนวทางการพัฒนาให้เป็นตำบล หมู่บ้าน เล็กจิ๋วแต่แจ๋วคุณภาพสู่นาคตที่ยั่งยืน					
11	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้แนวทางการพัฒนาให้เป็นตำบล หมู่บ้าน แห่งความฉลาดทรงภูมิปัญญา สู่นาคตที่ยั่งยืน					
12	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้แนวทางการพัฒนาให้เป็นตำบล หมู่บ้านที่เข้มแข็งเปี่ยมน้ำใจสู่ชุมชนน่าอยู่					
13	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้แนวทางการพัฒนาให้เป็นตำบล หมู่บ้าน สู่ความร่วมมือไร้ความขัดแย้งสู่นาคตที่สงบสุข และยั่งยืน					
14	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้แนวทางการพัฒนาให้เป็นตำบล หมู่บ้าน ที่ทำเรื่องยากให้ง่ายเร็ว ตามยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลงสู่นาคตที่ยั่งยืน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่สัมพันธ์กับ การเป็นผู้นำสมัยใหม่ ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกระจายอำนาจ						
15	กำนัน มีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ในการ ตัดสินใจให้แก่สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ใน การพัฒนาสู่นาคตที่ยั่งยืน					
16	ผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบหมายงานการตัดสินใจให้ผู้ช่วย ผู้ใหญ่บ้าน ในการพัฒนาหมู่บ้านสู่สังคมสมัยใหม่					
17	ผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้านด้าน อำนาจการในการพัฒนาสู่นาคตที่ยั่งยืน					
18	ผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้านด้าน การปกครอง และรักษาในการพัฒนาสู่นาคตที่ยั่งยืน					
19	ผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้านด้าน แผนพัฒนานาหมู่บ้านในการพัฒนาสู่นาคตที่ยั่งยืน					
20	ผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้านด้าน ส่งเสริมเศรษฐกิจในการพัฒนาสู่นาคตที่ยั่งยืน					
21	ผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้านด้าน สังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข ในการพัฒนาสู่นาคต ที่ยั่งยืน					
22	ผู้ใหญ่บ้าน มีการมอบหมายงานให้กรรมการหมู่บ้านด้าน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในการพัฒนาสู่นาคตที่ ยั่งยืน					

ข้อ	ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่สัมพันธ์กับ การเป็นผู้นำสมัยใหม่ ในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การคิดเชิงกลยุทธ์						
23	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้การคิดแบบวิทยาศาสตร์หรือการคิดแบบมีเหตุมีผล ในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน สู่อนาคตอย่างยั่งยืน					
24	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแนวคิดป้องกันปัญหาในอนาคต ทั้งในระดับตำบล หมู่บ้าน					
25	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการคิดแปลงวิกฤตเป็นโอกาสเสมอในการพัฒนาตำบล หมู่บ้านสู่ความเป็นเลิศ					
26	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการคิดริเริ่มนอกกรอบในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ในสภาพที่เปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน					
27	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คิดสร้างสรรค์โครงการพัฒนาใหม่ เพื่อพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ให้เปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนแห่งความเป็นเลิศ					
28	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการพัฒนาตำบล หมู่บ้านสู่อนาคตที่ยั่งยืน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุภาพ ศรีบาล
วัน เดือน ปีเกิด	28 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่เกิด	อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 248 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2554 ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2557
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลตำบลวังหิน อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
ตำแหน่ง	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

