

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศไทยให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและมีแนวโน้มทวีรุนแรงขึ้นจำเป็นต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างต่าง ๆ ภายในประเทศให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้นและสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรู้เท่าทันเพื่อการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพคุณธรรมนำความรอบรู้ อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดีอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้คุณภาพของความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งปรับกระบวนการพัฒนาจาก “บนลงล่าง” มาเป็นจาก “ล่างขึ้นบน” ยึดหลัก “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ในกระบวนการพัฒนาและตัดสินใจโดยพัฒนาอย่างเป็นไปตามลำดับขั้นตอนเริ่มต้นจากการพึ่งตนเองให้ได้ก่อนแล้วจึงพัฒนาไปสู่การรวมกลุ่มพึ่งพากันและกัน และสร้างเครือข่ายการพัฒนาเชื่อมโยงสู่ภายนอกเพื่อความอยู่ดีมีสุขและความเจริญก้าวหน้าในลำดับต่อไปแนวความคิดการพัฒนานี้อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ “การพัฒนาที่เอาคนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงทุกมิติของคุณค่าความเป็นคนและการอยู่ร่วมกันด้วยสันติสุขระหว่างคนกับคนและระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 : 41)

การปกครองของไทยปัจจุบันได้ยึดแนวทางรูปแบบตามรัฐธรรมนูญของไทยมาโดยตลอดนับตั้งแต่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขและได้ประกาศใช้กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยตั้งแต่วันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2475 จนถึงปัจจุบัน แม้บางช่วงบางขณะประเทศไทยจะมีการยึดอำนาจการปกครองจากทหารบ้าง

แต่รูปแบบการปกครองก็มิได้เปลี่ยนไป ยกเว้นแต่กระบวนการวิธีการอาจจะแตกต่างกันไปบ้างเท่านั้น ฉะนั้นการปกครองที่ผ่าน ๆ มาของไทยได้แบ่งการปกครองออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) การปกครองส่วนกลาง 2) การปกครองส่วนภูมิภาค และ 3) การปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการปกครองส่วนภูมิกษานั้นก็จะประกอบด้วย จังหวัด และอำเภอ ในส่วนของอำเภอนั้น ก็จะมีนายอำเภอเป็นผู้ปกครองดูแลในเขตอำเภอ โดยมีกำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบลของตนเอง ซึ่งหมู่บ้านเป็นหน่วยปกครองที่อยู่กับราษฎรและครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศผู้ใหญ่บ้านมีมาตั้งแต่สมัยโบราณอยู่คู่กับการปกครองของไทยเพียงแต่การเรียกชื่อสถาบันนี้แตกต่างกันคือนับแต่ยุคสุโขทัยกรุงศรีอยุธยากรุงธนบุรีกรุงรัตนโกสินทร์การปกครองแบ่งเป็นหัวเมืองชั้นเอกโทตรีและจัตวาในแต่ละเมืองจะแบ่งเป็นแขวง โดยมีเจ้าเมืองและนายแขวงดูแลส่วนในแต่ละแขวงก็จะแบ่งเป็นแคว้นและแต่ละแคว้นแบ่งเป็นบ้าน โดยมีนายแคว้นหรือนายบ้านเป็นหัวหน้าดูแล (กระทรวงมหาดไทย, 2537 : 1)

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ได้มีการแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบการปกครองโดยมีการตั้งมณฑลเทศาภิบาลจังหวัดและอำเภอมีผู้ปกครองคือข้าหลวงเทศาภิบาลข้าหลวงเมืองและนายอำเภอดูแลตามลำดับซึ่งต่อมาได้ยุบการปกครองระดับมณฑลและตำแหน่งข้าหลวงได้เปลี่ยนเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดส่วนการปกครองที่ต่ำกว่าอำเภอก็จะแบ่งเป็นตำบลและหมู่บ้านและมีการเปลี่ยนแปลงการสรรหากำนันผู้ใหญ่บ้านจากการแต่งตั้งโดยข้าหลวงหรือผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นการเลือกโดยประชาชนในตำบลหรือหมู่บ้านนั้นทั้งนี้ได้มีการทดลองเลือกผู้ใหญ่บ้านและกำนันเพื่อตั้งขึ้นปกครองดูแลหมู่บ้านและตำบลเป็นครั้งแรกที่อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปี พ.ศ. 2435 ทั้งนี้เนื่องมาจากพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวให้ราษฎรมีโอกาสใช้สิทธิในการปกครองตนเองขึ้นตอนและบรรยากาศการเลือกกำนันผู้ใหญ่บ้านที่พระยามหาอำมาตยาธิบดี (กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย, 2537 : 39-41) เมื่อครั้งเป็นหลวงเทศาภิบาลวิจารณ์ที่นำทูลสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยขณะนั้นความ โดยสรุปว่าในขั้นต้นทำบัญชีสามะ โนครัวบ้านที่จัดเป็นหมู่บ้านและตำบลก่อนเชิญเจ้าบ้านมาประชุมที่วัดเมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วก็สอบถามว่าสมควรให้ใครเป็น “ผู้ใหญ่บ้าน” เมื่อได้แล้วก็ออกไปตั้งชั่วคราวให้ส่วนกำนันก็จะให้ผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นเป็นผู้เลือกผู้ใหญ่บ้านคนใดคนหนึ่งเป็นกำนันดังนั้นกำนันจะมีสถานภาพเป็นผู้ใหญ่บ้านบ้านใดบ้านหนึ่งด้วยการปกครองภูมิภาคของประเทศซึ่งรวมทั้งการปกครองในตำบลและหมู่บ้านเมื่อมีการปรับปรุงจนเป็นที่แน่นอนรัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณา

โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ รศ.116 ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศและต่อมาได้ปรับปรุงเป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 อีกครั้งต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 6 ได้ตรากฎหมายหลักโดยกรมพลำถัง (กรมการปกครองในปัจจุบัน) กำกับดูแลการปกครองส่วนภูมิภาคตั้งแต่ระดับอำเภอลงไปอย่างเช่นในปัจจุบัน (สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2541 : 22-23)

เมื่อมาถึงปีปัจจุบันปรากฏว่าประเทศไทยได้มีการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปโดยรวดเร็วคล่องตัวและมีประสิทธิภาพต่อการบริหารราชการเห็นได้จากกฎหมายไม่ทันสมัยจึงมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 อีกครั้งเป็นครั้งที่ 11 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2551 เพื่อปรับปรุงการเข้าสู่ตำแหน่งระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการพ้นจากตำแหน่งบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านและให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นอีกองค์กรหนึ่งมาช่วยงานกำนันผู้ใหญ่บ้านให้มีความสอดคล้องกับการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2541 : 22-23)

การเข้าสู่ตำแหน่งระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้าน ได้เปลี่ยนแปลงใหม่อีกครั้งหนึ่ง โดยผู้ใหญ่บ้านเข้าสู่ตำแหน่งด้วยการเลือกของประชาชนและพ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ส่วนตำแหน่งกำนันเข้าสู่ตำแหน่งโดยการเลือกของผู้ใหญ่บ้านเลือกจากผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นๆตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลือกกำนันพ.ศ. 2551 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลือกผู้ใหญ่บ้านพ.ศ. 2551 (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551. 2551 : 98-99)

ผู้ใหญ่นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับราษฎรในพื้นที่มากที่สุดซึ่งได้แสดงบทบาทในฐานะตัวแทนของทางราชการในหลายประการได้แก่การอำนวยความสะดวกให้กับราษฎรในการติดต่อกับทางราชการการตอบสนองนโยบายของทางราชการการให้ความช่วยเหลือทางราชการการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยการประชาสัมพันธ์การเป็นแหล่งข่าวให้กับทางราชการ เป็นต้น (ฉลวย พ่วงพลับ. 2548 : 1) นอกจากนั้นแล้วผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทในฐานะตัวแทนประชาชนซึ่งถึงแม้ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ก็ไม่ใช่ว่าราชการประจำที่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ตำแหน่งดังกล่าวมีลักษณะเป็นผู้อาสาเข้ามาทำงานรับใช้ประชาชนมากกว่าที่จะยึดถือเป็นอาชีพได้ค่าตอบแทนที่ได้รับก็เพียงน้อยนิดไม่พอค่าครองชีพที่ประชาชนได้เลือกขึ้นมาเป็นผู้ปกครองก็เพื่อจะได้พึ่งพาอาศัยเป็นปากเสียงแทนพวกเขาโดยเฉพาะในการติดต่อประสานงานกับทางราชการบทบาทของผู้ใหญ่บ้านที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือบทบาทในฐานะผู้นำชุมชนซึ่งการเป็นผู้นำนั้นถือว่าเป็นบุคคลที่อยู่ในระดับ

แนวหน้าของชุมชน โดยจะต้องรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่หรือผลประโยชน์ของผู้ที่อยู่ภายใต้การนำของตนอีกทั้งได้รับความเชื่อถือยกย่องจากหมู่คณะให้อยู่ในฐานะหรือตำแหน่งที่สูงกว่าคนอื่น ๆ และทุกคนก็พร้อมที่จะเป็นผู้ตามจึงถือได้ว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่สามารถใช้ได้ทั้งพระเดชและพระคุณกับประชาชนในพื้นที่การใช้พระเดชก็คือการใช้อำนาจตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ ส่วนการใช้พระคุณก็คือการสร้างสรรคความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบลหมู่บ้านของตนคอยดูแลให้ประชาชนในปกครองมีความเป็นอยู่อย่างสงบสุขซึ่งบทบาทในฐานะผู้นำชุมชนได้แก่การรวบรวมความเดือดร้อนของราษฎรแล้วนำเสนอต่อทางราชการการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในพื้นที่การเป็นผู้นำทางความคิดของราษฎรในพื้นที่การเป็นผู้ประสานการพัฒนาของชุมชน การสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในพื้นที่เป็นต้น (ดำรงสุนทรสารทูล. 2534 : 18-25)

ผู้ใหญ่บ้านเป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาโดยตลอด โดยเป็นผู้ประสานงานเพื่อช่วยเหลือของทางราชการกับประชาชนในหมู่บ้าน ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและเป็นผู้แทนประชาชนในตำบลหมู่บ้าน ในการติดต่อกับส่วนราชการต่างๆ ถึงแม้สภาพสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยจนปัจจุบันและต่อไปในอนาคตพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 12) ได้มอบหมายให้ผู้ใหญ่บ้านแพทย์ประจำตำบลสารวัตรกำนันผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลในพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรในการปฏิบัติงานตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีบทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457 ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะในการเป็นผู้ประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการรักษาความสงบเรียบร้อยการป้องกันและแก้ไขปัญหาคriminal ต่างๆนอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยประนีประนอมและจัดการระงับปัญหาความขัดแย้งในท้องที่และยังมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐตัวแทนของราษฎรเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ความเดือดร้อนของราษฎรเพื่อนำเสนอต่อส่วนราชการเพื่อให้คงมีตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านแพทย์ประจำตำบลสารวัตรกำนันผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในทุกตำบลหมู่บ้านต่อไปจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 12. 2552 : 3)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ถ้าได้ผู้ใหญ่บ้านที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีสมรรถนะ พร้อมทั้งจะก้าวสู่การเปลี่ยนแปลง ก็จะทำให้การพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญ มีการพัฒนาสร้างความสุขให้ชุมชน ถ้าทุกหมู่บ้าน ชุมชนมีผู้ใหญ่บ้านที่มีสมรรถนะมีประสิทธิภาพก็จะทำให้ประเทศพัฒนา

ในทางตรงกันข้ามหากหมู่บ้านชุมชนใดมีผู้นำหมู่บ้านที่ขาดภาวะผู้นำ ขาดสมรรถนะ ขาดประสิทธิภาพ ก็จะทำให้การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาประเทศไม่ดีเท่าที่ควรเรื่องของการเป็นผู้นำ หรือการมีภาวะผู้นำ ที่เกิดขึ้นในตัวของคุณคน ๆ คนหนึ่ง ไม่ใช่เป็นเรื่องที่จะสามารถเกิดขึ้นเองได้ตามธรรมชาติได้เลย การที่คน ๆ หนึ่งจะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องเกิดจากการฝึกฝน การเรียนรู้ เลียนแบบ ทั้งจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สะสมมาในห้องเรียน นอกห้องเรียน ฯลฯ และยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถ ตลอดจนมุมมองของผู้นำนั้นยังเป็นสิ่งที่สามารถล้ำสมัยได้ ไม่มีผู้นำคนไหนที่จะสามารถนำได้ทุกสถานการณ์ เพราะความต้องการภาวะผู้นำของแต่ละสถานการณ์ย่อมแตกต่างกัน ภาวะผู้นำที่นำไปได้ดีในสถานการณ์หนึ่งอาจจะใช้ไม่ได้ผลในอีกหลาย ๆ สถานการณ์ ฉะนั้น การที่ผู้นำคนหนึ่ง ๆ จะรักษาภาวะความเป็นผู้นำของตนเองได้ในระยะยาวนั้น ก็จะต้องได้รับการอบรมฝึกฝนประเมิน จำลองตนเองในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงสามารถปรับตัว และแนวคิดให้กับปัจจัยภายนอก ภายใน ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันท่วงที และที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องยอมรับ และรู้จักตนเองว่าสถานการณ์บางอย่างตนเองไม่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะเข้าไปเป็นผู้นำได้ ในแง่ของการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว ผู้นำก็คือผู้ที่จะต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นต่ออุดมการณ์องค์กร รวมถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และผู้นำจะต้องทำให้ผู้ตามทุกคนมีความรู้สึก รับผิดชอบ แสดงความเป็นเจ้าของและร่วมหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานที่ตนควบคุมดูแลอยู่ นอกจากนี้ ผู้นำยังจะต้องสร้างแรงจูงใจในรูปแบบที่เหมาะสมกับคนในองค์กรแต่ละคน และฝึกฝนให้คนเหล่านั้นสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ (ชัชวาลิต สรวารี. 2550 : 2550)

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็น “แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้” คือการบริหารจัดการองค์กรรูปแบบหนึ่งที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คือ สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ (Action Learning) (Gordon. 1993 : 45-52) และยังเป็นการพัฒนาองค์กรอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและทันสมัย ที่ทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ ด้วยการสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กรจากการอาศัยบุคคล ทีมงาน และทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ปฏิบัติ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของคุณคน (Yang, Watkins, and Marsick. 2004 : 31-55)

การดำเนินงานในโลกปัจจุบันเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น หากบุคลากรในองค์กรใดสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าหรือดีกว่าบุคลากรขององค์กรอื่น จะส่งผลให้องค์กรนั้นมีความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจในภาวะที่มีการแข่งขันสูงเช่นในปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาองค์กรในปัจจุบันนี้จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรรายบุคคล ในการที่จะบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ให้องค์กรมีการมุ่งเน้น การกระตุ้นแรงเร้า และจงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนและขยายศักยภาพของตนเองและองค์กรอยู่ตลอดเวลา แนวทางการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ คือการที่บุคลากรทุกคนต้องรู้บทบาทหน้าที่และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยแก้ไขสิ่งที่ไม่ดีให้ดีขึ้น ทำสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดอีกทั้งต้องร่วมเรียนรู้และทำงานเป็นทีมเข้าในระบบ เข้าใจความเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาแบบองค์รวม เป็นคนกล้าคิดกล้าทำอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge, 2006 : 3-14) ซึ่งสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงเบื้องต้นของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (อ้างถึงใน มุลนิธิชัยพัฒนา, 2542) ที่ทรงเสนอแนะแนวคิดให้แต่ละคนยึดหลักความมีเหตุมีผล ความประมาทตน และสร้างภูมิคุ้มกันตน โดยมีเงื่อนไขให้พิจารณาหลักทั้งสามด้วยความรู้และจริยธรรมควบคู่กัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความรู้ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิต และความรู้ที่ถูกต้องก็จะนำมาซึ่งความมีจริยธรรมด้วย (ณัฐ วัฒนพานิช, 2550 : 2-4)

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลโดยพิจารณาว่าสมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแนวคิดเรื่องสมรรถนะเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดย David, C. Mc Clell. (1973 : 1-14) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาพบว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไรเพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน (Mc Clelland, 1973 : 78) ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้แก่ปัญหาการระบุนกรรมการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าการทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) แมคเคนแลนได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์พบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ

ผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัดบทความเรื่อง Testing for Competence Rather Than for Intelligence ของ Mc Clelland. 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างไรก็ดีแมคเคลเลนก็ได้ทำให้เรื่องสมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548 : 7)

การพัฒนาความสามารถในการบริหารงานของผู้ใหญ่บ้านนั้นยังมีปัญหาหลายประการ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศต่าง ๆ เพื่อให้ส่งเสริมความรู้ด้านบทบาทหน้าที่ให้กับผู้ใหญ่บ้านยังไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้ใหญ่บ้านขาดความสนใจ ขาดการเข้าร่วม และการเข้าร่วม ไม่ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับเรื่องอุไร ช่วยชู (2540) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเช่นเดียวกับการศึกษาของนิจ ไพรสนธ์ (2542 : 115) ได้กล่าวว่า การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่โดยใช้กิจกรรมแทรกแซงประกอบด้วย การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การมอบภารกิจการนิเทศติดตามงานและการจัดลำดับกำนัน ไม่สามารถเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำนันผู้ใหญ่บ้านได้ ปัญหาด้านความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ซึ่งปฏิบัติแล้วไม่ประสบผลสำเร็จไม่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สอดคล้องกับศพล อินทฤทธิ์ (2545 : 112) พบว่า ภารกิจตามกฎหมายหลายประการที่กำนันผู้ใหญ่บ้านมิได้ปฏิบัติหรือปฏิบัติได้น้อยอันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการเช่นภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมากไม่สอดคล้องกับคำตอบแทนที่ได้รับความสับสนในบทบาทอำนาจหน้าที่ว่าจะไปเข้าซ้อนกับหน่วยงานอื่นหรือขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตนเองตามกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ นอกจากนี้กำนันผู้ใหญ่บ้านจำเป็นจะต้องเน้นหนักการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่กฎหมายกำหนดให้มากยิ่งขึ้น สันติ สวัสดิพงษ์ (2541 : 67) สรุปได้ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่ากำนันและผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนาท้องถิ่นในระดับน้อยที่สุด ซึ่งจากภาพการปัจจุบัน พบว่า การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านตามบทบาทหน้าที่ยังมีปัญหาหลายประการได้แก่ ขาดความรู้ความสามารถ ขาดคุณธรรมในการบริหารงาน และขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดภาวะผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือแก่ประชาชน นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการทุจริต จากการดำเนินโครงการต่าง ๆ ในหมู่บ้านซึ่งปัญหาเหล่านี้สร้างความไม่น่าเชื่อถือในบทบาทของผู้ใหญ่ นอกจากนี้ยังมีปัญหาในด้านการเมืองการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจ และผลประโยชน์ต่าง ๆ การแบ่งกลุ่มอำนาจเป็นต้น ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อ

ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดความ
 เบื่อหน่ายต่อผู้นำที่ไม่อาจพึ่งพา ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งหากผู้ใหญ่บ้านมีความ
 เข้าใจในบทบาทของตนเอง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เข้าถึงปัญหาความต้องการของ
 ชุมชน สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและชุมชนได้ ก็จะสามารถเรียกศรัทธาจาก
 ประชาชน สร้างความน่าเชื่อถือแก่ประชาชนในหมู่บ้าน สามารถนำการพัฒนาต่าง ๆ เช่น สร้าง
 รายได้ สร้างงาน สร้างระบบเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความเข้มแข็ง ตามแนวคิดของ
 คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและ
 สังคมแห่งชาติ. 2547 : 21) ที่กล่าวถึงการพัฒนาชุมชนต้องผู้นำที่ดี มีคุณธรรม เมตตาธรรม รู้จัก
 คิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง มีกระบวนการเรียนรู้การพัฒนา บนพื้นฐานศักยภาพชุมชน ได้อย่างคิ่ย
 ต่อไป

ในส่วนของพื้นที่การศึกษาวิจัยที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม
 เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีขนาดกลาง มีความหลากหลายของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งของธุรกิจหลายขนาดมีสถานประกอบการหลายประเภทดังนั้นบทบาท
 ของกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุดย่อมจะทราบถึงความ
 ต้องการของราษฎรและซึ่งจะสามารถอำนวยความสะดวกให้กับราษฎรในการติดต่อกับทาง
 ราชการการตอบสนองนโยบายของทางราชการ การให้ความช่วยเหลือทางราชการ การให้
 ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยการประชาสัมพันธ์การเป็นแหล่งข่าวให้กับทางราชการเป็นต้น
 นอกจากนั้นแล้วกำนันผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทในฐานะตัวแทนประชาชนซึ่งถึงแม้ว่าจะเป็น
 เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ก็ไม่ใช่ข้าราชการประจำที่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ตำแหน่งดังกล่าว
 มีลักษณะเป็นผู้อาสาเข้ามาทำงานรับใช้ประชาชนมากกว่าที่จะยึดถือเป็นอาชีพได้คำตอบแทน
 ที่ได้รับก็เพียงน้อยนิดไม่พอค่าครองชีพการที่ประชาชนได้เลือกขึ้นมาเป็นผู้ปกครองก็เพื่อจะ
 ได้พึ่งพาอาศัยเป็นปากเสียงแทนพวกเขาโดยเฉพาะในการติดต่อประสานงานกับทางราชการ
 บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือบทบาทในฐานะผู้นำชุมชนซึ่งการ
 เป็นผู้นำนั้นถือว่าเป็นบุคคลที่อยู่ในระดับแนวหน้าของชุมชน โดยจะต้องรับผิดชอบต่อความ
 เป็นอยู่หรือผลประโยชน์ของผู้ที่อยู่ภายใต้การนำของตนอีกทั้งได้รับความเชื่อถือยกย่องจากหมู่
 คณะให้อยู่ในฐานะหรือตำแหน่งที่สูงกว่าคนอื่น ๆ และทุกคนก็พร้อมที่จะเป็นผู้ตามจึงถือได้ว่า
 กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่สามารถใช้ได้ทั้งพระเดชและพระคุณกับประชาชนในพื้นที่การใช้พระ
 เดชก็คือการใช้อำนาจตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ส่วนการใช้พระคุณก็คือการสร้างสรรค
 ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบลหมู่บ้านของตนคอยดูแลให้ประชาชนในปกครองมีความ

เป็นอยู่อย่างสงบสุขซึ่งบทบาทในฐานะผู้นำชุมชนได้แก่การรวบรวมความเดือดร้อนของราษฎรแล้วนำเสนอต่อทางราชการการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในพื้นที่การเป็นผู้นำทางความคิดของราษฎรในพื้นที่การเป็นผู้ประสานการพัฒนาของชุมชนการสร้างสามัคคีให้เกิดขึ้นในพื้นที่เป็นต้น (ดำรง สุนทรสารทูล. 2534 : 18-25)

ผู้วิจัยมองว่า การที่จะทำให้ผู้นำสามารถดำเนินงานจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้อิทธิพลของผู้นำหมู่บ้าน ตลอดจนผสมผสานงานที่ปฏิบัติจัดทำให้เป็นหมวดหมู่ไม่มีลักษณะซ้ำซ้อนในการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่นั้น ผู้นำบ้านมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ และคุณธรรมที่ดีในโครงสร้างหน้าที่และบทบาทของตนเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยสมรรถนะอย่างเหมาะสม

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการเพิ่มสมรรถนะของผู้นำบ้านให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และความต้องการของชุมชน โดยยึดบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้นำบ้าน ในมุมมองของประชาชน เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะของผู้นำบ้าน

คำถามการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้นำบ้าน ในมุมมองของประชาชน ได้นำมาสู่คำถามการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้นำบ้าน ในมุมมองของประชาชน
2. รูปแบบที่เหมาะสม ที่ทำให้ผู้นำบ้านมีสมรรถนะ ในมุมมองของประชาชน

เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้นำบ้าน ในมุมมองของประชาชน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำบ้าน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยระหว่างตัวแปรอิสระ คือสมรรถนะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความสำคัญได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) การฝึกอบรม 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 6) เจตคติต่อบทบาทแห่งตน และ 7) ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ส่วนสมรรถนะรูปแบบผู้นำ ประกอบไปด้วย 1) แบบเผด็จการ 2) แบบประชาธิปไตย 3) แบบมีส่วนร่วม และ 4) การสนับสนุนทางการเมือง มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ประกอบไปด้วย 1) ความรู้ 2) ความสามารถ และ 3) คุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไปเป็นผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในจังหวัดมหาสารคาม
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายอย่างตามขั้นตอนการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ
 - 2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน
 - 2.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน 2 ด้าน ได้แก่
 - 1) สมรรถนะส่วนบุคคล
 - 1.1) เพศ จากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ สุรัตน์ ไชยชมพู (2535 : 39) สุวรรณ จันทร์ประเสริฐ (2538 : 32) ศิริพงษ์

ศรีชัยมัยรัตน์ (2548 : 25,28) ชุมพล ทองแย้ม (2548 : 114-115) ภิญโญ นาสิ่งห์พันธ์ (2550 : 113) และณรงค์เดช จงหนาน (2550 : 107-108)

1.2) อายุ จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ สุวรรณา จันทร์ประเสริฐ (2538 : 32) เรืองอุไร ช่วยชู (2540) เขียรสกุล บรรหาร (2544 : 96-97) ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ (2547 : 124-125) และ Stockdill (1974 : 72-91)

1.3) ระดับการศึกษาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ สุวรรณา จันทร์ประเสริฐ (2538 : 32) ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์ (2548 : 25,28) และ Stockdill (1974 : 72-91)

1.4) การฝึกอบรมจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 46) พัฒนา สุขประเสริฐ (2544 : 19) และสมคิด บางโม (2549 : 19)

1.5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ จิราภรณ์ ยอแสงรัตน์ (2544 : 43) พิภพ วังเงิน (2547 : 164); ชานน ตรงดี (2551 : 35) ธร สุนทรายุทธ (2551 : 307-308) และวราวิทย์ คະฆาวงค์ (2551 : 30)

1.6) เจตคติต่อบทบาทแห่งตน จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548 : 33-34) และ Arnauld de Nadailac (2003 : 100)

1.7) ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2547 ; วิลาวรรณ พิพัฒน์ชัยกร (2547 : 108-109) ฉลวย พ่วงพลับ (2548 : 123-124) ชุมพล ทองแย้ม (2548 : 114-115) และณรงค์เดช จงหนาน (2550 : 107-108)

2) สมรรถนะรูปแบบผู้นำ

2.1) แบบเผชิญการ จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ กวี วงศ์พุ่ม (2545 : 11-12) ลิเคิร์ต Likert (1967 : 49) และ Edwin B. Flipppo (1968 : 45)

2.2) แบบประชาธิปไตย จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ กวี วงศ์พุ่ม (2545 : 11-12) และ Levin et.al. (1939 : 387)

2.3) แบบมีส่วนร่วม จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 138) บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548 : 10) ; และสันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551)

2.4) การสนับสนุนทางการเมือง จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ สถาบันพระปกเกล้า (2551 : 5-6) ประทีป จงสืบธรรม. (2529 : บทคัดย่อ) จิรศักดิ์ สุขวัฒนา (2538 : บทคัดย่อ) และสมิหรา จิตตลดาการ (2549 : บทคัดย่อ)

2.1.2 สมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความรู้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 44) ประภา เพ็ญสุวรรณ (อ้างถึงใน อักษร สวัสดิ์. 2542 : 48) จิราพร ชายสวัสดิ์ (2550) ; ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย (2550) Benjamin S. Bloom. (1913 อ้างถึงใน อักษร สวัสดิ์. 2542 : 56) Dave Snowden. (1997 อ้างถึงใน บุญญาภิจ และคณะ. 2548 : 18) Thomas Davenport and Laurence Prusak. (2003 อ้างถึงใน จิราพร ชายสวัสดิ์. 2550 : 19)

2) ด้านความสามารถจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2521 : 82) อมร นนทสูต (2548) Funk and Wagnalis. (1974 : 3) and Klendler. (1974 : 480)

3) ด้านคุณธรรมจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ กิรติ บุญชื้อ (2534 : 45) ประภาศรี สีหอำไพ (2535 : 19) พระจิตติชัย มาตย์วงศ์ (2547 : 190 - 195) สมพร รัตนละออ (2548 : 190 - 198) และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (2556 : 2)

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน คือ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้าราชการส่วนภูมิภาค ตัวแทนผู้ใหญ่บ้าน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนภาคประชาชน ประธานและเลขานุการชมรมผู้ใหญ่บ้าน และนักวิชาการ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 17 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อยืนยันรูปแบบ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1.1 กลุ่มที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป มีสิทธิ์เลือกตั้ง และอาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 745,671 คน

3.1.2 กลุ่มที่ 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้าราชการส่วนภูมิภาค ตัวแทนผู้ใหญ่บ้าน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนภาคประชาชน ประธานเลขานุการชมรมผู้ใหญ่บ้าน และนักวิชาการ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 17 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.2.1 กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป มีสิทธิ์เลือกตั้ง และอาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 745,671 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งจะดำเนินการหาสัดส่วนประชากรกับกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยแบบอย่างง่าย

3.2.2 กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง แบ่งเป็นทั้งหมด 6 กลุ่ม จำนวน 17 คน ได้แก่

1) กลุ่มที่ 2.1 ข้าราชการส่วนภูมิภาค จำนวน 5 คน จำแนกเป็นผู้ว่าราชการจังหวัด 1 คน นายอำเภอหรือปลัดอำเภอ 2 คน และกำนันตำบล 2 คน โดยเลือกเจาะจงจากอำเภอที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดและน้อยที่สุด

2) กลุ่มที่ 2.2 ตัวแทนผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 4 คน โดยเลือกจากผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมปี 2557 ลำดับที่ 1, 2 จำนวน 2 คน และผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งยาวนานที่สุด ลำดับที่ 1, 2 จำนวน 2 คน

3) กลุ่มที่ 2.3 ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ที่เป็นพื้นที่ที่มีรายได้สูงสุดและน้อยที่สุดของจังหวัดมหาสารคาม

4) กลุ่มที่ 2.4 ตัวแทนภาคประชาชน จำนวน 2 คน โดยเลือกจากผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวกับหมู่บ้านในจังหวัดมหาสารคาม

5) กลุ่มที่ 2.5 ประธานและเลขานุการชมรมผู้ใหญ่วัยบ้านจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 2 คน

6) กลุ่มที่ 2.6 นักวิชาการในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 2 คน โดยเลือกจากผู้ที่มีงานวิจัยเกี่ยวกับหมู่บ้าน จำนวน 2 คน

4. ขอบเขต ด้านระยะเวลาในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่าง เดือน กุมภาพันธ์ ถึง พฤษภาคม 2557

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่วัยบ้าน ในมุมมองของประชาชน ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล และ สมรรถนะรูปแบบผู้นำ

1.1 สมรรถนะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 การฝึกอบรม

1.1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.1.6 เจตคติต่อบทบาทแห่งตน

1.1.7 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

1.2 สมรรถนะรูปแบบผู้นำ

1.2.1 แบบเผด็จการ

1.2.2 แบบประชาธิปไตย

1.2.3 แบบมีส่วนร่วม

1.2.4 การสนับสนุนทางการเมือง

2. ตัวแปรตาม

สมรรถนะของผู้ใหญ่วัยบ้าน

2.1 ด้านความรู้

2.2 ด้านความสามารถ

2.3 ด้านคุณธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะหรือศัพท์ปฏิบัติการ (Operational Definition) ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน

ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ใหญ่บ้าน ผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าปกครองท้องที่ดูแลตำบลหมู่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457

ผู้นำ หมายถึง ผู้นำท้องถิ่นที่มีบทบาทอันสำคัญยิ่งทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้งภาครัฐและประชาชนในวิถีทางที่จะนำไปสู่การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันเป็นแม่บทแบบการปกครองที่ประเทศของเราใช้อยู่ในปัจจุบัน

ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะคือสมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะรูปแบบผู้นำ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน ประกอบด้วย

1. สมรรถนะส่วนบุคคล คือ

1.1 เพศ หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่แสดงถึงความเป็นชายหรือความเป็นหญิงซึ่งเกิดจากการเรียนรู้สังคมและวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมตั้งนั้นเพศที่ถูกกำหนดโดยสังคมจึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละสังคม ตามสภาวะการณ์ และเงื่อนไขของสังคมที่เปลี่ยนไป โดยเพศนั้นมีผลต่อศักยภาพสมรรถนะที่เหมือนหรือแตกต่าง ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

1.2 อายุ หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ เวลาชั่วชีวิต ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดหรือมีมาจนถึงเวลาที่กล่าวถึง ระยะเวลาที่กำหนดไว้ของผู้ใหญ่บ้าน อายุที่เพิ่มขึ้นหรือมากขึ้น อายุของผู้สมัครผู้ใหญ่บ้าน 25 ปี บริบูรณ์ จนถึงอายุเกษียณ 60 ปี วิทยุฒิของผู้ใหญ่บ้าน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบไม่ต่ำกว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่กำหนดไว้ที่ ๒.6

1.4 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคลหรือบุคลากร เพื่อแก้ปัญหาใน

การปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองวางไว้ อาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่มีความทะเยอทะยานอยากได้และใฝ่ดีมีการวางแผนไปสู่ความสำเร็จมีการปฏิบัติตามแผนด้วยความเพียรอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.6 เจตคติต่อบทบาทแห่งตน หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของบุคคล ที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมให้ปรากฏออกมาตามความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งตามความคิดของตนต่อบุคคล เหตุการณ์ วัตถุ หรือสถานที่ในลักษณะพึงพอใจและไม่พึงพอใจก็ได้ และพร้อมที่จะแสดงออกมาเป็นความคิดเห็น โดยเจตคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สังเกตและประเมินได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา

1.7 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ หมายถึง ผู้ใหญ่บ้านจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน เช่น ด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ด้านเกี่ยวกับความอาญา และด้านงานทะเบียน

2. สมรรถนะรูปแบบผู้นำ สามารถแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทางเมือง จึงสรุปความหมายดังนี้

2.1 แบบเผด็จการ หมายถึง ผู้นำที่เน้นถึงการบังคับบัญชาและการออกคำสั่งมีลักษณะใช้อำนาจตลอดเวลา ยึดถือตัวเองเป็นสำคัญวิธีการบริหารแบบรวมศูนย์รวมอำนาจอยู่ที่ตัวผู้นำลักษณะผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียว มิได้คำนึงถึงอย่างอื่นเชื่อมั่นในตนเองมักใช้วิธีการสั่งสอน ผู้ร่วมงาน

2.2 แบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มทำงาน และให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายผู้นำแบบนี้จะยินยอมให้สมาชิกภายในกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นและการปรึกษาหารือร่วมกันจะใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 แบบมีส่วนร่วม หมายถึง มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ เช่น การพัฒนาภูมิปัญญา การช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหา การ

ร่วมปฏิบัติตามโครงการ การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ และสามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

2.4 การสนับสนุนทางการเมือง หมายถึง สนับสนุนจากครอบครัว เช่น พ่อ แม่ สามี ภรรยา ลูก และญาติ ในการสร้างความเชื่อมั่นขวัญกำลังใจผู้สนับสนุนในพื้นที่ เช่น ชุมชน สมาชิกกลุ่ม และเพื่อนบ้านผู้สนับสนุนทางการเมืองระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้าพรรคการเมือง หรือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับต่าง ๆ และผู้สนับสนุนทางการเงิน หรือ ผู้อุปถัมภ์

สมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จึงสรุปความหมายดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับงานหน้าที่รับผิดชอบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ผู้ใหญ่บ้านต้องทราบ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เช่น หลักการบริหารทั่วไป การพัฒนาชุมชน การประชาสัมพันธ์และการประสานงาน

2. ความสามารถ หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ เช่น การตัดสินใจ การประสานงานการบริหารงาน การประชาสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีมหรือการมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านกฎหมาย แผนพัฒนา และปัญหาการสัญจร ปัญหาน้ำกินน้ำใช้ ที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

3. คุณธรรม หมายถึง การกระทำทางกายวาจาและจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม เป็นผลในการประพฤติปฏิบัติและคิดในทางที่ถูกต้องดีงาม เช่น มีความอดทนอดกลั้น มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นมีความพอดี ทำด้วยเจตนาดี มีเหตุผล เห็นแก่ส่วนรวม และสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบปัจจัยที่สามารถอธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้านในมุมมองของประชาชน ในจังหวัดมหาสารคาม ทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเสนอต่อกระทรวงมหาดไทย เพื่อใช้ในการเผยแพร่ต่อไป
2. สามารถนำรูปแบบที่ได้ไปใช้ในการจัดโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดมหาสารคาม ให้เกิดประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานต่อไป
3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อเสนอต่อการพัฒนาผู้ใหญ่บ้านในการนำไปพัฒนาสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้านให้มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY