

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชการที่ ๕ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีการแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบการปกครองของราชอาณาจักรไทยครั้งสำคัญ^๑ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองระดับหมู่บ้านและตำบลนั้นได้มีการทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนันขึ้นปกครองหมู่บ้านและตำบลเป็นครั้งแรกที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปีพ.ศ. ๒๔๓๕ ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัญหาตลอดจนถึงหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการจัดการปกครองหมู่บ้านและตำบลใหม่นี้มีลักษณะแตกต่างจากเดิมหลายประการ โดยให้ทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ความว่า “ในขั้นต้นจัดทำบัญชีสำมะโนครัวบ้านที่จะจัดเป็นหมู่บ้านและตำบลก่อนเสร็จแล้วจึงลงมือจัดการตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน”^๒

นอกจากมีการทดลองจัดตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้วยังมีการศึกษาถึงข้อเท็จจริงเพิ่มเติม โดยดูจากสภาพท้องที่และชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน หลังจากนั้นได้จัดประชุมข้าหลวงเทศาภิบาลเพื่อปรึกษาความเห็นและรับฟังข้อเท็จจริงของแต่ละท้องที่ เมื่อปรากฏว่าโครงการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนี้จึงประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีจึงได้วางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้านตำบลเรียกว่า “การปกครองท้องที่” เป็นส่วนหนึ่งในการปกครองประเทศ ทั้งยังได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ. ๑๑๖ ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศ หลังจากที่ได้ประกาศพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. ๑๑๖ เป็นระยะเวลานานประมาณ ๑๗ ปี ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๖ จึงได้ทรงประกาศยกเลิกและประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ ขึ้นใช้บังคับแทนและถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านสืบมาจนทุกวันนี้^๓ จวบจนปัจจุบันปรากฏว่าประเทศไทย

^๑ กนก วงษ์ตระหง่าน, การเมืองในระบอบประชาธิปไตย ฉบับปรับปรุง, (สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๒๔.

^๒ สุจิต บุญบงการ, “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของไทย” ใน การพัฒนาทางการเมืองของไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), บทที่ ๓ หน้า ๔๕ – ๗๘ และบทที่ ๙ หน้า ๒๖๖ – ๒๘๕.

^๓ ชัยอนันต์ สุ่มทวนิช, การเมืองกับการบริหาร, (คณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐), หน้า ๔๓.

ได้มีการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไป โดยความรวดเร็ว คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ แต่การปกครองท้องถิ่นระดับตำบลหมู่บ้านยังไม่มีปรับปรุงให้เหมาะสมทำให้การปฏิบัติงานของ กำนันผู้ใหญ่บ้านไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควรประกอบกับอำนาจหน้าที่ยังมีความซ้ำซ้อนกับการกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติลักษณะ ปกครองท้องถิ่นที่พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ อีกครั้งเป็นครั้งที่๑๑ เพื่อปรับปรุงการเข้าสู่ตำแหน่งระยะเวลา ของการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาการพ้นจากตำแหน่ง บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านมาช่วยงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุง การบริหารราชการแผ่นดินและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้าสู่ตำแหน่งระยะ เวลาการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านได้เปลี่ยนแปลงใหม่อีกครั้งหนึ่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเข้าสู่ตำแหน่งด้วยการเลือกของประชาชนและพ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี ส่วนกำนันจะเป็นผู้เลือกผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นๆเป็นกำนันอย่างที่เคยมีมา อย่างไรก็ตามสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งดำรงตำแหน่งก่อนพระราชบัญญัติที่แก้ไขใหม่นี้ก็ให้อยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะพ้น จากตำแหน่งตามที่พระราชบัญญัติที่ใช้ก่อนนี้^๔ ทั้งนี้วาระการดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะอยู่ในตำแหน่งได้ถึง ๖๐ ปีจึงเกษียณ ซึ่งต่อมาได้ปรับปรุงกฎหมายลักษณะปกครองท้องถิ่นอีกครั้ง โดยให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๕ ปี ทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านชัดเจน ยิ่งขึ้น คือ ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎร ในหมู่บ้านของตน มีอำนาจหน้าที่อำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยรวมถึง ความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น ประสานหรือคอยอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้าน ในการติดต่อหรือรับบริการกับภาครัฐ รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนตลอดจนความต้องการ ที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้านแจ้งต่อภาครัฐ เพื่อให้เกิดการแก้ไขหรือช่วยเหลือให้การสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของภาครัฐ ควบคุมดูแลราษฎร ในหมู่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยผู้ใหญ่บ้านจะต้องทำเป็นตัวอย่างแก่ราษฎรด้วยอบรมซึ่งแจ้ง ให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการและกฎหมาย ในการนี้สามารถเรียกราษฎรมาประชุม ได้ตามสมควร แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์ รวมทั้งการช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านให้เกิดเป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการ รายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ ซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันและนายอำเภอทราบ ปฏิบัติตามภารกิจตามกฎหมายหรือระเบียบ

^๔ เสน่ห์ จามริก, สิทธิชุมชน เกณฑ์คุณค่าและฐานความคิด, (มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์ : มนุษยศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๐.

แบบแผนของภาครัฐที่ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอมอบหมาย จัดให้มีคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใหญ่บ้านในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาโดยตลอด โดยเป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนในตำบลหมู่บ้านและเป็นผู้แทนประชาชนในการติดต่อกับภาคส่วนต่างๆถึงแม้สภาพสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ในอนาคตภารกิจบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะเพิ่มมากขึ้น กรมการปกครองเป็นกรมกำกับดูแลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านก็ได้ช่วยเสริมศักยภาพให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านด้วยการขยายเวลาการทำงานให้ถึง ๖๐ปี^๕ เพราะประสบการณ์จะช่วยสร้างเสริมความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและผู้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นที่ยอมรับได้รับความศรัทธาจากประชาชนมากน้อยเท่าใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับการทำงานที่ทุ่มเททำลงใจ กำลังกายในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนของกำนันผู้ใหญ่บ้านนั่นเอง

จากความสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่ากำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองที่เข้าถึงราษฎรได้ใกล้ชิดมากที่สุดเข้าถึงราษฎรได้ง่ายที่สุด เพราะดูแลเฉพาะเพียงในตำบลหรือหมู่บ้านของตนเองเท่านั้น อีกทั้งด้วยนิสัยพื้นฐานของคนไทยเองแล้วกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับราษฎรในหมู่บ้านจะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันเหมือนเป็นเครือญาติ การควบคุมดูแลจัดการปัญหาจึงมีลักษณะที่ราษฎรเข้าถึงง่ายจึงกล้าขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาใดๆเกิดขึ้น ถือเป็นข้อดีของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั้งยังเป็นผู้มีอิทธิพลต่อคนในชุมชนในการที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ เพราะผู้นำเป็นผู้ที่สามารถทำให้บุคคลอื่นในองค์กรเป็นผู้ปฏิบัติงานไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนด ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีจึงควรมีความรู้ความสามารถรู้จักเลือกใช้วิธีการในการบริหารองค์การอย่างถูกต้องและเหมาะสมด้วย แต่จากปัญหาที่ผู้วิจัยพบเจอภายในชุมชนบางครั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควรหรือไม่เข้าใจสาเหตุของปัญหา ทั้งยังไม่เข้าถึงความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะนำเอาหลักธรรมทศพิธราชธรรมมาเป็นแนวทางประกอบเพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ตามทฤษฎีของวิลเลียม เจ.เรตติน^๖ ซึ่งจำแนกแบบของผู้นำออกเป็น

^๕ ธนาภิต เรียบเรียง , วันสำคัญไทย หนังสือวันสำคัญของไทย, (กรุงเทพมหานคร : ปิรามิต , ๒๕๔๑), หน้า ๔๓.

^๖ กิติ ตัญญาคำนันท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แปลอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๔๒.

๔ แบบคือ ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสาน เนื่องจากทฤษฎีของเรตตินเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางและมีแนวความคิดในการพิจารณาผู้นำด้วยทัศนะที่กว้างที่สุดในการทำงานซึ่งนอกจากจะให้ความสำคัญกับคนในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงานและให้ความสำคัญกับงานแล้วยังมุ่งเน้นประสิทธิผลของงานด้วย ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๒.๔ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาณิกสูตรของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันหรือไม่

๑.๓.๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างไร

๑.๓.๔ ความคิดเห็นของประชาชนต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาณิกสูตรของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยกำหนดขอบเขตจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ วิลเลียม เจ เรตติน.^๗ ประกอบด้วยด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสาน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น (Indipendent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสาน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลแม่ปูคา จำนวนทั้งสิ้น ๕,๗๗๙ คน^๘ และทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๑๑ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาค้นคว้าได้จำกัดขอบเขตพื้นที่ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมี ๙ หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านป่าสักยาว บ้านสันมะแปบ บ้านป่าสักน้อย บ้านปงป่าเอื้อง บ้านปูคาเหนือ บ้านปูคากลาง บ้านปูคาใต้ บ้านไร่พัฒนาและบ้านปูคาหัวบ้าน

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๕๘ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

^๗ กิติ ตัญญาคำนันท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เพลวอักษร, ๒๕๕๓), หน้า ๔๒.

^๘ สำนักทะเบียนอำเภอสันกำแพง, ข้อมูลของท้องถิ่นเทศบาลตำบลแม่ปูคา, สำนักทะเบียนฯ, ข้อมูลท้องถิ่นฯ, (เชียงใหม่ : สำนักทะเบียนฯ, เดือน ธันวาคม ๒๕๕๗).

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

๑.๖.๑ ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความเชื่อและการตัดสินใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อมและความคิดเห็นที่ตรงกันของประชาชนตำบลแม่ปูกา

๑.๖.๒ ประชาชน หมายถึง ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ทำการเก็บข้อมูล ได้แก่ ประชาชนและกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในเขตตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๖.๓ การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญขึ้นดีขึ้น เจริญขึ้นทั้งทางด้านวัตถุและชีวิตความเป็นอยู่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ดียิ่งขึ้น

๑.๖.๔ ผู้นำ หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านตำบลแม่ปูกาอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องภายในตำบลหรือหมู่บ้านที่ตนเองดูแลรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นไปตามนโยบายงบประมาณที่ได้รับมาในแต่ละปีและต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของสภาตำบล

๑.๖.๕ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆของผู้นำที่จะแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานออกมาให้ปรากฏแก่สายตาหรือการรับรู้ของผู้อื่นอันจะช่วยให้การดำเนินกิจการต่างๆขององค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมต่างๆ

๑.๖.๖ ด้านมุ่งเกณฑ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับการทำงาน โดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลักในการทำงาน ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางในการปฏิบัติงาน ทำงานตามขั้นตอนตามแบบแผนที่ได้วางไว้ ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้

๑.๖.๗ ด้านมุ่งมั่น หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับการทำงานสูง มีความขยัน มุ่งมั่น กล้าคิดกล้าทำ มีการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีการลำดับความสำคัญของงานที่ทำและมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ

๑.๖.๘ ด้านมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับงานต่ำ แต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ เอาใจใส่ในทุกข์ สุขของประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานหรือญาติพี่น้อง

๑.๖.๙ ด้านมุ่งประสาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและงานไปพร้อมๆกันและเท่าๆกัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานก็จะได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิผลสูง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมทางความคิดไม่มีการแบ่งแยก มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจหรือสั่งการ โดยรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับชาวบ้านทุกระดับอย่างเป็นกันเอง

๑.๖.๑๐ ทุติยาปณิกสูตร ๓ หมายถึง หลักธรรมที่ผู้นำควรพึงมี ควรปฏิบัติ อันได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ มีหลักในการบริหารงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๑๑ จักขุมา หมายถึง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตในการตัดสินใจและวางแผน รวมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน

๑.๖.๑๒ วิรุโรร หมายถึง การเป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการ ไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ มีความชำนาญการด้านเทคนิคหรือทักษะทางด้านการบริหารงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

๑.๖.๑๓ นิสสยสัมปันโน หมายถึง การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งยังสื่อสารให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินการตามที่วางแผนไว้ได้ โดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละส่วนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้ทราบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๗.๒ ทำให้ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๗.๓ ทำให้ได้ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๗.๔ ผลจากการวิจัยจะนำไปเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ต่อไป