

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่” ใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quatitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๓๗๔ คนมาวิเคราะห์แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนา โดยแบ่งออกเป็น ๖ ตอน ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยศึกษาจากสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลแม่ปูคา อำเภอสนักำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพงานในปัจจุบัน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แสดงด้วยค่าความถี่และร้อยละ ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคล

(n = ๓๗๔)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑.เพศ			
	ชาย	๑๙๕	๕๒.๑
	หญิง	๑๗๙	๔๗.๙
รวม		๓๗๔	๑๐๐.๐
๒.อายุ			
	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๕๓	๑๔.๒
	๓๑ – ๔๐ ปี	๙๓	๒๔.๙
	๔๑ – ๕๐ ปี	๑๒๗	๓๔.๐
	๕๐ – ๖๐ ปี	๖๘	๑๘.๒
	๖๐ ปีขึ้นไป	๓๓	๘.๘
รวม		๓๗๔	๑๐๐.๐
๓.ระดับการศึกษา			
	ประถมศึกษา	๓๓	๘.๘
	มัธยมศึกษาตอนต้น	๗๙	๒๑.๑
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	๑๒๖	๓๓.๗
	ปวส./อนุปริญญา	๗๖	๒๐.๓
	ปริญญาตรี	๕๔	๑๔.๔
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	๖	๑.๖
รวม		๓๗๔	๑๐๐.๐

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๔.อาชีพงานในปัจจุบัน		
นักเรียน/นักศึกษา	๓๔	๙.๑
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๗๖	๒๐.๓
รับจ้าง	๑๑๒	๒๙.๙
ค้าขาย	๓๐	๘.๐
พนักงานห้าง/ร้าน/บริษัท	๖๖	๑๗.๖
เกษตรกร(ทำไร่,ทำนา)	๕๑	๑๓.๖
อื่นๆ (วัยเกษียณราชการ,ก่อสร้าง เป็นต้น)	๕	๑.๓
รวม	๓๗๔	๑๐๐.๐
๕.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๑๖	๓๑.๐
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๖๐	๔๒.๘
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๙	๑๕.๘
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๙	๑๐.๔
รวม	๓๗๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

๑) เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๙

๒) อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔ รองลงมาคือช่วงอายุ ๓๐ - ๔๐ ปี จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙ ถัดมาคืออายุ ๕๑ - ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ ถัดมาคือ อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒ และน้อยที่สุดคือ อายุ ๖๐ ปี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘

๓) ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓ รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑ ถัดมาคือ ปวส/อนุปริญญาจำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓ ถัดมาคือ ปริญญาตรี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔ ถัดมาคือ ประถมศึกษา จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘ และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

๔) อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ รับจ้าง จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙ รองลงมาคือ ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓ ถัดมาคือ พนักงานห้าง/ร้าน/บริษัท จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖ ถัดมาคือ เกษตรกรรม จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖ ถัดมาคือ นักเรียน/นักศึกษา จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑ ถัดมาคือ ค้าขาย จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘ และน้อยที่สุดคือ อาชีพอื่นๆ ได้แก่ ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ อาชีพอิสระอื่นๆ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓

๕) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ รายได้เฉลี่ย ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘ รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑ ถัดมาคือ รายได้เฉลี่ย ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘ และน้อยที่สุดคือรายได้เฉลี่ย ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔

๔.๒ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์จากแบบวัดความคิดเห็นทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ ด้านมุ่งประสาน มีด้านละ ๕ ข้อ รวม ๒๐ ข้อ แสดงผลด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๕ ดังนี้

ตาราง ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

(n = ๓๗๔ คน)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. ด้านมุ่งเกณฑ์	๔.๐๗	๐.๔๒๕	มาก
๒. ด้านมุ่งงาน	๓.๙๙	๐.๒๙๑	มาก
๓. ด้านมุ่งสัมพันธ์	๔.๐๒	๐.๓๗๑	มาก
๔. ด้านมุ่งประสาน	๔.๐๘	๐.๒๔๖	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๔	๐.๒๗๔	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตาราง ๔.๒ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๔$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = ๐.๒๗๔) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุดคือ ด้านมุ่งประสาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๘$) รองลงมาคือ ด้านมุ่งเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๗$) รองลงมาคือ ด้านมุ่งสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๒$) และน้อยที่สุด คือ ด้านมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๙$)

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านมุ่งเกณฑ์

(n = ๓๗๔ คน)

ลำดับ	ด้านมุ่งเกณฑ์	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
๑.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	๔.๐๕	๐.๖๑๒	มาก
๒.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	๔.๐๘	๐.๖๒๖	มาก
๓.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สั่งงานตามขั้นตอนสายงานตามระเบียบแบบแผนที่ได้วางไว้	๔.๐๖	๐.๕๔๔	มาก
๔.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	๔.๑๘	๐.๕๕๘	มาก
๕.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้	๓.๙๘	๐.๕๔๒	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๔.๐๗	๐.๕๒๕	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตาราง ๔.๓ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมุ่งเกณฑ์ โดยรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๗$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = ๐.๕๒๕) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๑๘$) รองลงมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๘$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สั่งงานตามขั้นตอนสายงานตามระเบียบแบบแผนที่ได้วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๖$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๕$) และน้อยที่สุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๘$)

ตาราง ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านมุงงาน

(n = ๓๗๔ คน)

ลำดับ	ด้านมุงงาน	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
๑.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้	๓.๙๘	๐.๖๖๖	มาก
๒.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการลำดับความสำคัญของงานที่ทำโดยไม่เลือกทำเฉพาะงานที่ตนชอบ	๔.๐๖	๐.๕๐๐	มาก
๓.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	๔.๑๖	๐.๔๘๑	มาก
๔.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๓.๘๓	๐.๓๗๒	มาก
๕.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ	๓.๘๙	๐.๔๐๒	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๙๙	๐.๒๙๑	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตาราง ๔.๔ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมุงงาน โดยรวมค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๙๘$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = ๐.๒๙๑) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมุงงาน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๑๖$) รองลงมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการลำดับความสำคัญของงานที่ทำโดยไม่เลือกทำเฉพาะงานที่ตนชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๖$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๘$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๘๙$) และน้อยที่สุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๘๓$)

ตาราง ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านมุ่งสัมพันธ์

(n = ๓๗๔ คน)

ลำดับ	ด้านมุ่งสัมพันธ์	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
		$\bar{X}$	(S.D.)	
๑.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ	๔.๐๒	๐.๔๑๐	มาก
๒.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความเอาใจใส่ในทุกข์ สุขของประชาชนโดยเท่าเทียมกัน	๓.๙๖	๐.๕๘๐	มาก
๓.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานหรือญาติพี่น้อง	๔.๐๘	๐.๓๘๒	มาก
๔.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	๓.๙๕	๐.๔๓๔	มาก
๕.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ	๔.๑๐	๐.๔๘๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๔.๐๒	๐.๓๗๑	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตาราง ๔.๕ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๒$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = ๐.๓๗๑) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๑๐$) รองลงมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานหรือญาติพี่น้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๘$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๒$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความเอาใจใส่ในทุกข์สุขของประชาชนโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๖$) และน้อยที่สุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๕$)

ตาราง ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านมุ่งประสาน

(n = ๓๗๔ คน)

ลำดับ	ด้านมุ่งประสาน	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
		$\bar{X}$	(S.D.)	
๑.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมทางความคิดไม่มีการแบ่งแยก	๓.๘๖	๐.๕๓๖	มาก
๒.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือไกล่เกลี่ยกรณีเกิดข้อพิพาทต่างๆ	๔.๓๐	๐.๔๖๒	มาก
๓.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจหรือสั่งการ โดยรับฟังความคิดเห็นของทุกคน	๓.๙๘	๐.๒๓๑	มาก
๔.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้ร่วมการประชุมเพื่อประสานความสามัคคีกับหน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก	๔.๐๙	๐.๓๘๙	มาก
๕.	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับชาวบ้านทุกคนทุกระดับอย่างเป็นกันเองภายในหมู่บ้าน ตำบลเพื่อให้เกิดความสามัคคี	๔.๑๔	๐.๔๙๕	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๔.๐๘	๐.๒๔๖	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตาราง ๔.๖ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านมุ่งประสาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๘$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = ๐.๒๔๖) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือไกล่เกลี่ยกรณีเกิดข้อพิพาทต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๓๐$) รองลงมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับชาวบ้านทุกคนทุกระดับอย่างเป็นกันเองภายในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อให้เกิดความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๑๔$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้ร่วมการประชุมเพื่อประสานความ

สามัคคีกับหน่วยงานที่เป็นภาคีทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๙$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจหรือสั่งการโดยรับฟังความคิดเห็นของทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๘$) และน้อยที่สุดคือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมทางความคิดไม่มีการแบ่งแยก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๘๖$)

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแสดงด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) ซึ่งในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่มและการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างน้อยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕ ดังตารางที่ ๔.๗ – ๔.๑๕

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

(n = ๓๗๔ คน)

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๙๕	๔.๐๓	๐.๒๖๖	-๐.๓๖๘	๐.๗๑๓
หญิง	๑๗๙	๔.๐๔	๐.๒๗๕		

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย ($\bar{X} = ๔.๐๓$) และเพศหญิง ($\bar{X} = ๔.๐๔$) ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ตามทัศนะของประชาชนแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๓๗๔)

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๕๓	๔.๐๔	๐.๓๓๙
๓๐ - ๔๐ ปี	๙๓	๔.๐๓	๐.๒๖๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๒๗	๔.๐๔	๐.๒๖๖
๕๑ - ๖๐ ปี	๖๘	๔.๐๓	๐.๒๓๖
๖๐ ปีขึ้นไป	๓๓	๔.๐๔	๐.๒๖๘
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๗๔	๔.๐๔	๐.๒๗๐

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๒	๔	๐.๐๐๓	๐.๐๔๒	๐.๙๙๗
ภายในกลุ่ม	๒๗.๓๒๘	๓๖๙	๐.๐๗๔		
ผลรวม	๒๗.๓๔๑	๓๗๓			

จากตารางที่ ๔.๘, ๔.๙ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า ประชาชนที่มีช่วงอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี, ๓๐-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ตามทัศนะของประชาชนแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๗๔)

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.
ประถมศึกษา	๓๓	๔.๐๕	๐.๒๖๒
มัธยมศึกษาตอนต้น	๗๙	๔.๐๗	๐.๒๕๗
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช	๑๒๖	๔.๐๒	๐.๒๘๖
ปวส / อนุปริญญา	๗๖	๔.๐๕	๐.๒๘๓
ปริญญาตรี	๕๔	๔.๐๓	๐.๒๔๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๔.๑๐	๐.๒๙๕
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๗๔	๔.๐๔	๐.๒๗๑

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖๘	๕	๐.๐๓๔	๐.๔๕๔	๐.๘๑๐
ภายในกลุ่ม	๒๗.๑๗๓	๓๖๘	๐.๐๗๔		
ผลรวม	๒๗.๓๔๑	๓๗๓			

จากตารางที่ ๔.๑๐, ๔.๑๑ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา, มัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช, ปวส/อนุปริญญา, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ตามทัศนคติของประชาชนแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมจำแนกตามอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๗๔)

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.
นักเรียน /นักศึกษา	๓๔	๔.๐๕	๐.๓๕๓
ข้าราชการ /รัฐวิสาหกิจ	๗๖	๔.๐๕	๐.๒๔๗
รับจ้าง	๑๑๒	๔.๐๐	๐.๒๖๒
ค้าขาย	๓๐	๓.๙๔	๐.๒๙๑
พนักงานห้าง/ร้าน/บริษัท	๖๖	๔.๐๘	๐.๒๖๘
เกษตรกรกรม	๕๑	๔.๐๗	๐.๒๔๓
อื่นๆ	๕	๔.๑๗	๐.๑๙๘
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๗๔	๔.๐๔	๐.๒๗๐

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอาชีพ

ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๙๗	๖	๐.๑๑๖	๑.๕๙๙	๐.๑๔๖
ภายในกลุ่ม	๒๖.๖๔๔	๓๖๗	๐.๐๗๓		
ผลรวม	๒๗.๓๔๑	๓๗๓			

จากตารางที่ ๔.๑๒, ๔.๑๓ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา, ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ, รับจ้าง, ค้าขาย, พนักงานห้าง/ร้าน/บริษัท, เกษตรกรกรม และ อาชีพอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ตามทัศนคติของประชาชน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๗๔)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐บาท	๑๑๖	๔.๐๐	๐.๒๘๓
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๖๐	๔.๐๕	๐.๒๖๖
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๙	๔.๐๕	๐.๒๕๓
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๙	๔.๐๗	๐.๒๗๕
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๗๔	๔.๐๔	๐.๒๗๐

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๙๕	๓	.๐๖๕	๐.๘๘๗	๐.๔๔๘
ภายในกลุ่ม	๒๗.๑๔๖	๓๗๐	.๐๗๓		
ผลรวม	๒๗.๓๔๑	๓๗๓			

จากตารางที่ ๔.๑๔, ๔.๑๕ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐บาท, ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทและ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๖ สรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน ที่	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	การทดสอบ		Sig.	ผลการ ทดสอบ
			ค่า t	ค่า f		
๑	เพศ	ภาวะผู้นำของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	-๐.๓๖๘	-	๐.๗๑๓	ปฏิเสธ
๒	อายุ	ภาวะผู้นำของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	-	๐.๐๔๒	๐.๘๙๗	ปฏิเสธ
๓	ระดับ การศึกษา	ภาวะผู้นำของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	-	๐.๔๕๔	๐.๘๑๐	ปฏิเสธ
๔	อาชีพ	ภาวะผู้นำของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	-	๑.๕๙๙	๐.๑๔๖	ปฏิเสธ
๕	รายได้ เฉลี่ย ต่อเดือน	ภาวะผู้นำของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	-	๐.๘๘๗	๐.๔๔๘	ปฏิเสธ

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน จำนวน ๕ สมมติฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๔.๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านจักษุมา

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามผู้ตอบส่วนมากระบุปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านจักษุมา ตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านจักษุมา

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่
๑	ผู้นำไม่เข้าใจปัญหา ตลอดถึงความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง	๕๑
๒	ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนพัฒนาชุมชนเท่าที่ควร	๔๐
๓	ผู้นำบางคนขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารขาดกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล รวมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน	๓๗
๔	ผู้นำขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้ดำเนินงานไปแล้ว ขาดการติดตามประเมินผล สรุปผล ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ	๓๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านจักษุมาเกี่ยวกับ ผู้นำไม่เข้าใจปัญหา ตลอดถึงความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงมากที่สุด จำนวน ๕๑ คน รองลงมาคือ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนพัฒนาชุมชนเท่าที่ควร จำนวน ๔๐ คน รองลงมาคือ ผู้นำบางคนขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารขาดกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล รวมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน จำนวน ๓๗ คน และน้อยที่สุดคือ ผู้นำขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้ดำเนินงานไปแล้วขาดการติดตามประเมินผล สรุปผล ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ จำนวน ๓๕ คน

ตารางที่ ๔.๑๘ ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านจักษุมหา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ผู้นำควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจ เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อสถานการณ์นั้นๆได้	๕๕
๒	เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน รับฟังความคิดเห็นของประชาชนควรให้ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมสมานฉันท์ ในหมู่บ้าน เช่น พัฒนาชุมชน การประชุมให้ความรู้ การทำประชาคมเพื่อแก้ไขปัญหา การส่งเสริมวิถีชีวิตแบบพอเพียง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	๓๙
๓	ผู้นำควรมีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่ชัดเจนและดำเนินตามแผนที่วางไว้	๓๓
๔	ควรทำการบันทึกผลการปฏิบัติงานลงในสมุดบันทึกทุกครั้งที่มีการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อติดตามประเมินผล สรุปผล นำผลที่บันทึกไว้มาวิเคราะห์ ปรับปรุงงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๓๐

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านจักษุมหาเกี่ยวกับผู้นำควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจ เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อสถานการณ์นั้นได้มากที่สุด จำนวน ๕๕ คน รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน รับฟังความคิดเห็นของประชาชนควรให้ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมสมานฉันท์ในหมู่บ้าน เช่น การพัฒนาชุมชน การประชุมให้ความรู้ การทำประชาคมเพื่อแก้ไขปัญหา การส่งเสริมวิถีชีวิตแบบพอเพียง ทำกิจกรรมอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง จำนวน ๓๙ คน รองลงมาคือ ผู้นำควรมีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่ชัดเจนและดำเนินตามแผนที่วางไว้ จำนวน ๓๓ คนและน้อยที่สุดคือ ควรทำการบันทึกผลการปฏิบัติงานลงในสมุดบันทึกทุกครั้งที่มีการปฏิบัติหน้าที่เพื่อติดตามประเมินผล สรุปผลนำผลที่บันทึกไว้มาวิเคราะห์ปรับปรุงงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำนวน ๓๐ คน

๔.๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธวิธี

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามผู้ตอบส่วนมากระบุปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธวิธี ตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๙ ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธวิธี

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่
๑	ผู้นำบางท่านขาดความรู้ความสามารถในการบริหาร และใช้ความรู้สึกล้วนตัวในการทำงาน ทำให้ตัดสินใจไม่ถูกต้องในบางเรื่อง	๓๓
๒	ผู้นำบางท่านขาดการเอาใจจริงเอาใจ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความชำนาญในการบริหารงาน และขาดการบริหารงานที่ดี	๓๐
๓	ขาดการดำเนินประสานงานกับคนในชุมชน ด้านกิจกรรมของชุมชนก็ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ หรือไม่การพัฒนาเท่าที่ควร	๒๔
๔	ไม่มีวิธีการทำงานใหม่ๆ และไม่ค่อยมีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน	๑๙

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธวิธีเกี่ยวกับผู้นำบางท่านขาดความรู้ความสามารถในการบริหารและใช้ความรู้สึกล้วนตัวในการทำงาน ทำให้ตัดสินใจไม่ถูกต้องในบางเรื่องมากที่สุด จำนวน ๓๓ คน รองลงมาคือ ผู้นำบางท่านขาดการเอาใจจริงเอาใจ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความชำนาญในการบริหารงานและขาดการบริหารงานที่ดี จำนวน ๓๐ คน รองลงมาคือ ขาดการดำเนินประสานงานกับคนในชุมชน ด้านกิจกรรมของชุมชนก็ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือหรือไม่การพัฒนาเท่าที่ควร จำนวน ๒๔ คน และน้อยที่สุดคือ ไม่มีวิธีการทำงานใหม่ๆและไม่ค่อยมีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน จำนวน ๑๙ คน

ตารางที่ ๔.๒๐ ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปุงคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธวิธี

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากราชการ และทางชุมชน ด้วยความเต็มใจ ควรที่จะทำให้สำเร็จ ต้องทำงานให้งานที่สามารถจับต้องได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดสำเร็จลุล่วง และมีคุณภาพที่สุดเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ชาวบ้านจะได้ให้ความร่วมมือในด้านต่างๆมากขึ้น	๓๑
๒	กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องทำงานอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้ทันเวลา อย่าหมักหมมปัญหาทำให้ยากแก่การแก้ไข และควรหมั่นหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการฝึกทักษะ และความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	๒๙
๓	ผู้นำควรใช้เหตุผลและหลักความจริง ยุติธรรมต่อทุกคน ดูแลให้ความช่วยเหลือและมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านน่าจะมีบทบาทในการเป็นคนกลางในการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างชาวบ้านในชุมชนได้โดยไม่ลำเอียงไปในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	๒๖
๔	ควรนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพราะจะช่วยให้ประหยัดทั้งคนและเวลา และฝึกสอนคนในชุมชนให้มีความรู้ที่ทันสมัยจะได้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัว	๑๔

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปุงคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธวิธีเกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากราชการและทางชุมชนด้วยความเต็มใจ ควรที่จะทำให้สำเร็จ ต้องทำงานให้งานที่สามารถจับต้องได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดสำเร็จลุล่วง และมีคุณภาพที่สุดเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ชาวบ้านจะได้ให้ความร่วมมือในด้านต่างๆมากขึ้นมากที่สุด จำนวน ๓๑ คน รองลงมาคือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องทำงานอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้ทันเวลา อย่าหมักหมมปัญหาทำให้ยากแก่การแก้ไข ควรหมั่นหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการฝึกทักษะและความชำนาญในการทำงานมากขึ้น จำนวน ๒๙ คน รองลงมาคือ ผู้นำควรใช้เหตุผลและหลักความจริง ยุติธรรมต่อทุกคน ดูแลให้ความช่วยเหลือและมุ่งมั่นในการทำงานตลอดจน ถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านน่าจะมีบทบาทในการเป็นคนกลางในการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างชาวบ้านในชุมชนได้โดยไม่ลำเอียงไปในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จำนวน ๒๖ คนและน้อยที่สุดคือ นำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพราะจะช่วยให้ประหยัดทั้งคนและเวลาและฝึกสอนคนในชุมชนให้มีความรู้ที่ทันสมัยจะได้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัว จำนวน ๑๔ คน

๔.๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนิสสยสัมพันธ์

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามผู้ตอบส่วนมากระบุปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนิสสยสัมพันธ์ ตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๑ ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนิสสยสัมพันธ์

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่
๑	ผู้นำบางท่านไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้าน และไม่ค่อยมีจิตสาธารณะเท่าที่ควร	๒๓
๒	การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับชุมชนยังน้อยเกินไป ทำให้ประชาชนรู้สึกห่างเหินหรือไม่ค่อยกล้าเข้าไปปรึกษาเวลาที่มีปัญหา	๑๐

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนิสสยสัมพันธ์เกี่ยวกับผู้นำบางท่านไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้านและไม่ค่อยมีจิตสาธารณะเท่าที่ควรมากที่สุด จำนวน ๒๓ คน และน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับชุมชนยังน้อยเกินไป ทำให้ประชาชนรู้สึกห่างเหิน หรือไม่ค่อยกล้าเข้าไปปรึกษาเวลาที่มีปัญหา จำนวน ๑๐ คน

ตารางที่ ๔.๒๒ ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนิสยสัมพันธ์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องเป็นนักประสานงานสืบทอด มุ่งสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน ควรมีน้ำใจและจริงจังในการ แก้ปัญหา มิใช่ว่าเมื่อมีปัญหาแล้วไม่รับรู้หรือทำเป็นไม่รู้ ว่า ความขัดแย้งเกิดขึ้น ตลอดจนการติดตามการแก้ปัญหาให้ สำเร็จลุล่วง ผู้นำควรคิดในทางที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ยุติธรรม สามารถเป็นที่ปรึกษาของชาวบ้านในชุมชนได้	๒๘
๒	อยากให้ผู้นำเน้นการปฏิบัติในรอบของความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีหรือร่วมดำเนินการ เช่น จัดงานประเพณี การปฏิบัติศาสนกิจ งานศาสนา งานบวช งานศพ ประชุมชี้แจง แก่ประชาชนในหมู่บ้าน ประชุมรายงานกิจกรรมหมู่บ้าน ประชุมกลุ่มแม่บ้านหรือกิจกรรมอื่นๆที่ร่วมกันทำในหมู่บ้าน มุ่งส่งเสริมอาชีพในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เน้นร่วมมือกันในทุก ภาคส่วน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้าน ชุมชนและ เพื่อให้ชุมชนได้รับการพัฒนาต่อไป	๑๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนิสยสัมพันธ์เกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นนักประสานงานสืบทอด มุ่งสร้าง ความสัมพันธ์ อันดีกับคนในชุมชน ควรมีน้ำใจและจริงจังในการแก้ปัญหา มิใช่ว่าเมื่อมีปัญหาแล้วไม่รับรู้หรือทำเป็น ไม่รู้ ว่าความขัดแย้งเกิดขึ้น ตลอดจนการติดตามการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วง ผู้นำควรคิดในทางที่ดี กับ บุคคลรอบข้าง ยุติธรรมสามารถเป็นที่ปรึกษาของชาวบ้านในชุมชนได้ จำนวน ๑๗ คน และน้อยที่สุด คือ อยากให้ผู้นำเน้นการปฏิบัติในรอบของความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีหรือร่วม ดำเนินการ เช่น จัดงานประเพณี การปฏิบัติศาสนกิจ งานศาสนา งานบวช งานศพ ประชุมชี้แจง แก่ประชาชนในหมู่บ้าน ประชุมรายงานกิจกรรมหมู่บ้าน ประชุมกลุ่มแม่บ้านหรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ร่วมกันทำในหมู่บ้าน มุ่งเน้นส่งเสริมอาชีพในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เน้นร่วมมือกันในทุกภาคส่วน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้าน ชุมชนและเพื่อให้ชุมชนได้รับการพัฒนาต่อไป จำนวน ๙ คน

๔.๕ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีปาปนิคสูตรในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลที่น่าสนใจได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๑๑ รูป / คน ผลการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีปาปนิคสูตรในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

๑. พระครูประภัสสรนิรันดร์		เจ้าอาวาสวัดปูกาเหนือ
๒. พระนันต์	จิตตทโม	รักษาการเจ้าอาวาสวัดปูกาใต้
๓. นายจรุงเกียรติ	ไชยขาววงศ์	อดีตนายกเทศบาลตำบลแม่ปูกา
๔. นายสมศักดิ์	ปันทา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ปูกา
๕. นางเพ็ญพิมพ์	วงศ์ชัย	ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านแม่ปูกา
๖. นายประเสริฐ	กันธา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. นายบุญเลื่อน	กันใจ	อดีตสารวัตรกำนันตำบลแม่ปูกา
๘. นายศรีทน	กามะโน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๓ ตำบลแม่ปูกา
๙. นายพานิช	ไชยแดง	อดีตผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๗ ตำบลแม่ปูกา
๑๐.นางมาลา	นามแสง	ประธานแม่บ้าน
๑๑.นายจรัญ	ยาประเสริฐ	เจ้าหน้าที่เทศบาล

ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีปาปนิคสูตรในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านจักษุมา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักจักษุมาใช้ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกาในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้นำควรเป็น ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล รวมไปถึงการกำหนดนโยบาย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชนมีความคิด ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “...ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนนำพาลูกน้อง ลงมือทำด้วยตนเองจริง เสียสละทั้งแรงกาย แรงใจ กำลังทรัพย์ เพื่อให้คนอื่นเห็นถึงความสามารถ มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ติดตามข่าวสารอยู่เสมอเพื่อนำข่าวสารที่มีประโยชน์มาใช้ในการทำงาน มีความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวคนให้ร่วมมือทำงานและสามารถพาคนในชุมชนไปสู่เป้าหมายได้...”^๑

^๑ สัมภาษณ์ พระครูประภัสสรนิรันดร์, เจ้าอาวาสวัดปูกาเหนือ, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๘.

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่า ผลของการมีวิสัยทัศน์ในการทำงานจะส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่ายงานมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในชุมชนนั้นๆ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “... การทำงานนั้น ผู้นำจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความวิสัยทัศน์และความคิดที่กว้างไกล เพราะหากไม่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานแล้วนั้น งานย่อมเกิดปัญหาได้ง่าย และควรรับฟังปัญหาจากทุกฝ่ายเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหา ยอมรับในความบกพร่องบางประการของตนและปรับปรุง ไม่ถือว่าตนมีอำนาจมากกว่าคนอื่นและผู้นำจะต้องไม่เก็บเอาเรื่องเล็กๆน้อยๆยกมาเป็นประเด็นใหญ่โต เพราะจะเกิดความแตกแยกในชุมชนได้ จึงควรที่จะใจกว้างเมื่อคนชุมชนมีความเข้าใจกันชุมชนนั้นก็สงบและพัฒนาได้เร็ว...”^๒ สอดคล้องกับแนวความคิดของจักรพรรดิ วิชา ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพความแตกต่างของคนภายในชุมชน ความสามารถในการจูงใจและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสม^๓

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่าในการทำงานนั้นผู้นำจำเป็นต้องมีความวิสัยทัศน์มีความคิดที่กว้างไกลจึงจะสามารถนำพาชุมชนไปสู่ความยั่งยืนได้ จึงสอดคล้องกับแนวความคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีปัญญามองการณ์ไกล ต้องรู้ว่ามีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตมาร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย^๔ และสอดคล้องกับแนวความคิดของสุรศักดิ์ ชุ่มสลับ ที่กล่าวว่า เป้าหมาย อุดมคติและนโยบายของผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วม สนใจวิธีการสร้างการจูงใจอย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลมาก โดยเชื่อว่าถ้าผู้นำไปใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ก็จะบังเกิดประสิทธิผลมาก แต่ถ้าไปใช้อย่างไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ก็จะไม่เกิดประสิทธิผลหรือได้ประสิทธิผลน้อย^๕

กล่าวโดยสรุปแล้ว หลักจกขุมเป็นหลักที่ส่งเสริมให้งานบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นหลักการของผู้นำที่ทันสมัยที่สุด เน้นการมีความคิดที่ดีและการมองการณ์ไกล การมีเป้าหมายและทักษะในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้นำควรฝึกฝน มีสายตาเฉียบแหลม สามารถเข้าใจถึงเหตุการณ์ต่างๆและการมีปัญญาในการวิเคราะห์อนาคตจะทำให้ผู้นำมีโอกาสประสบความสำเร็จก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในชุมชนนั้นๆ

^๒ สัมภาษณ์ พระนันต์ จิตตทโม, รักษาการเจ้าอาวาสวัดป่าไผ่, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๓ จักรพรรดิ วิชา, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๘), บทคัดย่อ.

^๔ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม)**, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๙๖ – ๙๘.

^๕ สุรศักดิ์ ชุ่มสลับ, ผู้นำของผู้บริหารองค์กรธุรกิจตามทฤษฎีของเรดตินกรณศึกษาองค์กรในเครือไบโอไฟล์คอร์ปอเรชั่น จำกัด, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๕.), บทคัดย่อ.

๒. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักทุติยปาปนิสูตรในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสนักแพง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านวิธวิธี

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักวิธวิธีมาใช้ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกาในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ในด้านการบริหารเป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการ ไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร สิ่งเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน ทั้งการบริหารคน บริหารทรัพยากรหรือบริหารชุมชน เพื่อให้ได้ผลของงานตรงต่อความต้องการของส่วนรวมมากที่สุด ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “...ผู้นำสามารถที่จะนำพาองค์กรชุมชนให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ร่วมกันได้นั้นต้องมีการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าและดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ กำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการติดตามประเมินผลของการปฏิบัติงานเป็นระยะ และต้องปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ควรปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวัง เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ หากผู้นำปฏิบัติตามนี้จะช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือในการทำงานและงานบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว...”^๖

จากคำกล่าวนี้นสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานให้เป็นผู้ชำนาญในงานนั้นสามารถที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน รู้จักควบคุมอารมณ์รับฟังปัญหาของผู้อื่นแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆก็จะทำให้เกิดการประสานงานกันที่ดีขึ้น ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “...การฝึกตนเองให้มีความรู้ความสามารถจะช่วยให้ชำนาญในงานนั้นๆได้และผู้นำยังควรที่จะต้องเปิดใจรับฟังปัญหาจากหลายๆฝ่าย นำมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริงจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของชาวบ้านได้ตรงกับความต้องการมากที่สุดโดยไม่ลำเอียงไปในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง...”^๗

จากคำกล่าวนี้นสะท้อนให้เห็นว่าในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีความชำนาญความสามารถในหลายๆด้าน ต้องเอาใจใส่ในงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวัง ไม่ทุจริตต่อหน้าที่เพราะผู้นำบางคนเป็นผู้นำโดยตำแหน่งแต่ขาดภาวะผู้นำขาดอำนาจการตัดสินใจซึ่งส่งผลทำให้การบริหารงานหรือการนำของผู้นำนั้นๆประสบกับความล้มเหลว ไม่สามารถนำพาองค์กรหรือกลุ่มของตนให้ไปสู่เป้าหมายได้ จะเห็นได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับผู้นำในทางลบเกิดขึ้นมากมายในสังคมปัจจุบัน เช่น มีหลักการบริหารงานด้วยความไม่โปร่งใส การเอื้อผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้องหรือมีการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นต้น หรือสักว่าเป็นผู้นำเฉยๆตามตำแหน่งหน้าที่บังคับให้ทำ สอดคล้องกับดังที่ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “...ผู้นำควรใช้เหตุผลและหลักความจริง ยุติธรรมต่อทุกคน มีความเอาใจใส่ในทุกข์สุขของประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ดูแลให้ความช่วยเหลือ มุ่งมั่นในการทำงานตลอดจนจนถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะมีบทบาทในการเป็นคนกลางในการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างชาวบ้านในชุมชนได้โดยไม่ลำเอียงไปในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง...”^๘

^๖ สัมภาษณ์ นายจรุงเกียรติ ไชยขาววงศ์, อดีตนายกเทศบาลตำบลแม่ปูกา, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๗ สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ ปันหา, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ปูกา, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^๘ สัมภาษณ์ นายจรัญ ยาประเสริฐ, เจ้าหน้าที่เทศบาล, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๘.

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำควรบริหารงานอย่างซื่อตรง โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้ชาวบ้านเชื่อถือไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ชุมชนเกิดการพัฒนาต่อไปและควรเน้นการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้น เป็นหูเป็นตา คอยสอดส่องดูแลชาวบ้าน ทั้งการติดตามข่าวสาร รับข่าวสารมาวิเคราะห์แล้วแจ้งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อชาวบ้าน ศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจ เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ต่อสถานการณ์นั้นๆ ได้ สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “...การที่นำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานจะช่วยให้ประหยัดทั้งคนและเวลา ทันทสมัยต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว เพราะในปัจจุบันปัญหาสังคมเกิดขึ้นมากมาย เช่น การลักพาตัวเด็ก การลักเล็กขโมยน้อย ปัญหาอาชญากรรมต่างๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นภัยใกล้ตัว จึงอยากให้ผู้นำมีการนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อคนในชุมชน...”^๙

กล่าวโดยสรุปแล้ว หลักวิธูโร คือ หลักที่ผู้นำต้องสามารถจัดการธุระได้ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต้องมีความรู้และเข้าใจในงานที่ตนทำอยู่ มีความชำนาญการด้านเทคนิคหรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ ไม่ทอดทิ้งงาน มีความเพียรอดทนในการทำงาน ฉลาดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ออกติดตามผลงาน ตรวจสอบตราดูแลความประพฤติของเจ้าหน้าที่ไม่พึงมอบภารกิจที่สำคัญๆ แก่ผู้อื่น ใช้วิจารณญาณในการบริหาร มีความซื่อตรงและซื่อสัตย์ในการทำงาน นำเอาเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน อยู่เสมอ มีการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนในการบริหารงานและการจัดการให้ชุมชนมีการพัฒนาขึ้นเป็นบุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในการชี้แนะหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นๆ ให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับแนวความคิดของปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ที่กล่าวว่ายิ่งสังคมได้รับการพัฒนาสูงขึ้นผู้นำก็ยังมีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตนมากขึ้นเสียสละมากขึ้นและมุ่งตอบสนองผู้ตามมากขึ้น ผู้นำที่ดีจึงมีชีวิตอยู่เพื่อผู้อื่นจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่ฉลาดในการบริหารงาน^{๑๐}

^๙ สัมภาษณ์ นางมาลา นามแสง, ประธานแม่บ้าน, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐} ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, **ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ อนิเมทกรุ๊ป, ๒๕๕๐), หน้าคำนำ.

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีปาปนิคสูตรในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกาอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนิสยสัมพันธ์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักนิสยสัมพันธ์มาใช้ในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกาในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งยังสื่อสารให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางที่กำหนดไว้และยังผูกใจคนให้เป็นที่รักของคน โดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละส่วนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “...ผู้นำต้องเป็นนักประสานงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน มีน้ำใจและคิดในทางที่ดีกับบุคคลรอบข้าง มีความยุติธรรม เมื่อผู้นำมีคุณสมบัติเหล่านี้แล้วย่อมเป็นที่รักและได้รับความเชื่อถือจากคนในชุมชน...”^{๑๑}

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะช่วยส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปันก่อให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “...ผู้ที่มีจิตใจกว้างขวางเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละไม่เห็นแก่ตัวจะทำอะไรก็มีแต่คนอยากช่วยเหลือยิ่งทำต่อส่วนรวมด้วยแล้วย่อมเกิดผลดีต่อชุมชนนั้นๆ...”^{๑๒}

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและรู้จักเสียสละแบ่งปันต่อส่วนรวม ย่อมได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ให้ครบถ้วนจึงจะสามารถยึดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ส่งผลให้ลูกน้องหรือผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นนั้นย่อมเป็นสาเหตุที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “...ความเสียสละเป็นเรื่องที่ดี หากชุมชนมีคนที่เสียสละเพื่อส่วนรวมแล้ว ชุมชนนั้นก็ยิ่งน่าอยู่ เพราะคนที่เสียสละจะไม่เห็นแก่ตัว ชุมชนจึงไม่เกิดปัญหา...”^{๑๓}

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่าความเสียสละก่อให้เกิดความสุขในชุมชนสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้ หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคน โดยสามารถทำให้คนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้^{๑๔} ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “...ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ตั้งใจ...”^{๑๕}

^{๑๑} สัมภาษณ์ นางเพ็ญพิมพ์ วงศ์ชัย, ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านแม่ปูกา, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายศรีทน กามะโน, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๓ ตำบลแม่ปูกา, ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายพานิช ไชยแดง, อดีตผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๗ ตำบลแม่ปูกา, ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิถีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายประเสริฐ กันธา, ผู้ทรงคุณวุฒิ, ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘.

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำ คือ คนที่ช่วยทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ดังที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกล่าวไว้ว่า “...ผู้นำที่เสียสละและบำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ออกรับฟังปัญหาชาวบ้านอยู่เสมอและทางแก้ไขหรือชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิต เอาใจใส่ชาวบ้านทุกระดับอย่างเป็นกันเอง การมีมนุษยสัมพันธ์เหล่านี้มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้นำในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ...”^{๑๖}

กล่าวโดยสรุปแล้ว หลักนิสสัยสัมปโน คือ เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น เมื่อปฏิบัติตามหลักดังกล่าวแล้วผู้ศึกษาเชื่อว่าผู้นำที่ดีจะต้องนำพาองค์กรชุมชน สังคมหรือประเทศชาติ ให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ที่กล่าวว่า การจะพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ ก็เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รัก ของคน โดยสามารถทำให้คนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ ความชำนาญ ด้านมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยคุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อย แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับระดับของผู้นำที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก ซึ่งต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชาวบ้านและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา^{๑๗} และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ ชุ่มสลับ ที่กล่าวว่า ทักษะ ความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้นำในการบังคับบัญชาบุคลากรในองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมตามที่วางวัตถุประสงค์ไว้ให้เกิดผลสำเร็จ โดยปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนความสำเร็จนั้น คือ การที่ผู้นำนั้นสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรรวมพลังกันปฏิบัติงานและรวมถึงการที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วย^{๑๘}

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายบุญเลื่อน กันใจ, อดีตสารวัตรกำนันตำบลแม่ปูกา, ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, หน้า ๑๕.

^{๑๘} สุรศักดิ์ ชุ่มสลับ, ผู้นำของผู้บริหารองค์กรธุรกิจตามทฤษฎีของเรตตินกรณีสึกษาองค์กรในเครือไบโอไฟล์คอร์ปอเรชั่น จำกัด, **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



จากแผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปุก อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นการบ่งชี้ถึงภาวะผู้นำอยู่ในระดับที่ดี สิ่งที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีสิ่งเหล่านี้ประกอบเพื่อให้ภาวะผู้นำมีความสมบูรณ์เต็มที่ เนื่องจากว่าภาวะผู้นำจะเสียอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นไม่ได้ ซึ่งประกอบด้วยด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสานสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ดังนี้

ด้านมุ่งเกณฑ์ คือ ให้ความสำคัญกับงานสูง แต่เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานต่ำจากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลักในการทำงานและยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางในการปฏิบัติงาน ทำงานตามขั้นตอนแบบแผนที่ได้วางไว้และปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้

ด้านมุ่งงาน คือ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานสูงแต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ แต่เป็นผู้นำที่มีความขยัน มุ่งมั่น กล้าคิดกล้าทำ จากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยพบว่า ผู้นำมีการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีการลำดับความสำคัญของงานที่ทำและมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ผู้นำประเภทนี้ประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาผลงานหรือผลผลิต ทำงานในรูปของคณะกรรมการแสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน และชอบคิดริเริ่ม ชอบการประเมิน ชอบการแนะนำ ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อคนอื่นและยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดยั้งการกระทำที่ไม่สมควรมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและชอบใช้อำนาจ

ด้านมุ่งสัมพันธ์ คือ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานสูงแต่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานต่ำ เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลัก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน จากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ เอาใจใส่ในทุกข์สุขของประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานหรือญาติพี่น้องในการทำงานเป็นคนเรียบร้อย ชอบการสนทนา มีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน เป็นกันเอง เห็นใจคนอื่น ไม่โอ้อวดตนเอง ชอบสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึกมั่นคง พยายามลดความขัดแย้ง ไม่ชอบใช้วิธีการลงโทษ ชอบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกโอกาสและมีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดี

ด้านมุ่งประสาน คือ เป็นผู้นำที่ประสานแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน มุ่งอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและงานไปพร้อมๆกัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยพบว่า มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานก็จะได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพสูง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมทางความคิดไม่มีการแบ่งแยก มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ

หรือสั่งการ โดยรับฟังความคิดเห็นของทุกคนประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับชาวบ้านทุกระดับอย่างเป็นกันเอง ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ชอบทำงานเป็นทีม ไม่ห่วงเรื่องอำนาจ กำหนดหน้าที่ของบุคคลจากความมุ่งหมายอุดมคติ เป้าหมายและนโยบาย เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ใช้วิธีการจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าจะไม่ถูกบีบบังคับ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความมีประสิทธิภาพของงานจัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

กล่าวโดยสรุปแล้ว การจะนำหลักภาวะผู้นำมาใช้จำเป็นต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกก่อนเลยว่า ผู้นำของชุมชนปกครองในเรื่องใดด้านใดบ้าง เมื่อพิจารณาแล้วก็ทำการแก้ไขจุดบกพร่องนั้นๆ เสีย เป็นต้นว่าถ้าหากผู้นำขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารก็ต้องพัฒนาในด้านนี้เสียเน้นๆ อาจขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีความรู้มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเป็นการหาความรู้ในด้านนี้ไม่เอาที่จะขอคำปรึกษา เมื่อมีความรู้จากคำแนะนำแล้วก็นำมาปฏิบัติจะได้มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์มากขึ้น การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ แม้กระทั่งหากขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็ต้องเข้าสังคมมากขึ้น ติดต่อประสานงานกับคนหรือหน่วยงานอื่นเพิ่มขึ้น หากผู้นำมีคุณสมบัติครบแล้ว การพัฒนาชุมชนหรือสังคมก็จะมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพที่สูงขึ้นก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชุมชนนั้นๆ และสังคมก็จะน่าอยู่มากขึ้นด้วยเช่นกัน เพราะฉะนั้นผู้นำควรพัฒนาสิ่งเหล่านี้เพื่อควมมีภาวะผู้นำและสามารถนำไปพัฒนาชุมชนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม

