

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง“การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปึกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปึกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปึกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปึกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิทสูตรของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปึกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลแม่ปึกา จำนวนทั้งสิ้น ๕,๗๗๙ คน^๑ ทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณทำโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๗๔ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นตอนอย่างเป็นสัดส่วน การวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ(Quantitative Research)และการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) โดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยจำแนกปัจจัยบุคคลสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่มและการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบมีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(Least Significant Difference : LSD) ใช้บรรยายสถานการณ์ภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบล แม่ปึกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

^๑ สำนักทะเบียนอำเภอสันกำแพง, ข้อมูลของท้องถิ่นเทศบาลตำบลแม่ปึกา, สำนักทะเบียนฯ, ข้อมูลท้องถิ่นฯ, (เชียงใหม่ : สำนักทะเบียนฯ, เดือน ธันวาคม ๒๕๕๗).

ผลการวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑ และอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓ อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ รับจ้าง จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙ รายได้เฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ รายได้เฉลี่ย ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘

๕.๑.๒ ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๔$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.=๐.๒๗๔$) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

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 ($\bar{X} = ๓.๙๙$)

๑.ด้านมุ่งเกณฑ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา ด้านมุ่งเกณฑ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๑๘$) รองลงมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายทิศทางในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๘$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สั่งงานตามขั้นตอนสายงานตามระเบียบแบบแผนที่ได้วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๖$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๔.๐๕$) และน้อยที่สุดคือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๘$)

๒.ด้านมุ่งมั่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา ด้านมุ่งมั่น ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุดคือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการลำดับความสำคัญของงานที่ทำโดยไม่เลือกทำเฉพาะงานที่ตนชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.06$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.98$) ถัดมาคือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.89$) และน้อยที่สุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.83$)

๓.ด้านมุ่งสัมพันธ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา ด้านมุ่งสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานหรือญาติพี่น้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.08$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.02$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความเอาใจใส่ในทุกข์สุขของประชาชนโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.96$) และน้อยที่สุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.95$)

๔.ด้านมุ่งประสาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา ด้านมุ่งประสาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือไกล่เกลี่ยกรณีเกิดข้อพิพาทต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับชาวบ้านทุกคนทุกระดับอย่างเป็นกันเองภายในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อให้เกิดความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.14$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้ร่วมการประชุมเพื่อประสานความสามัคคีกับหน่วยงานที่เป็นภาคีทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.09$) ถัดมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจหรือสั่งการโดยรับฟังความคิดเห็นของทุกคน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๘$) และน้อยที่สุดคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมทางความคิดไม่มีการแบ่งแยก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๘๖$)

๕.๑.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกตามปัจจัยสถานภาพทั่วไปของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่าประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

๑.) ด้านจักขุมา

ปัญหาอุปสรรค

ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านจักขุมาเกี่ยวกับผู้นำไม่เข้าใจปัญหา ตลอดจนถึงความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงมากที่สุด จำนวน ๕๑ คน รองลงมาคือ ผู้นำไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดการวางแผนพัฒนาชุมชนเท่าที่ควร จำนวน ๔๐ คน รองลงมาคือ ผู้นำบางคนขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร ขาดกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล รวมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน จำนวน ๓๗ คน และน้อยที่สุดคือ ผู้นำขาดการติดตามประเมินผลของการปฏิบัติงาน ภายหลังจากที่ได้ดำเนินงานไปแล้วขาดการติดตามประเมินผล สรุปผล ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ จำนวน ๓๕ คน

สรุปได้ว่า ปัญหาอุปสรรคตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านจักขุมา ประกอบด้วย ๔ ข้อ คือ ผู้นำไม่เข้าใจปัญหา ตลอดจนถึงความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง, ผู้นำไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนพัฒนาชุมชนเท่าที่ควร, ผู้นำบางคนขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร ขาดกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล รวมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน และสุดท้าย ผู้นำขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากที่ได้ดำเนินงานไปแล้วขาดการติดตามประเมินผล สรุปผล ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านจักขุมาเกี่ยวกับผู้นำควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจ เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ต่อสถานการณ์นั้นๆได้มากที่สุด จำนวน ๕๕ คน รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน รับฟังความคิดเห็นของประชาชนควรให้ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมสมานฉันท์ในหมู่บ้าน เช่น พัฒนาชุมชน การประชุมให้ความรู้ การทำประชาคมเพื่อแก้ไขปัญหา การส่งเสริมวิถีชีวิตแบบพอเพียงอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง จำนวน ๓๙ คน รองลงมาคือ ผู้นำควรมีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่ชัดเจนและดำเนินตามแผนที่วางไว้ จำนวน ๓๓ คน และน้อยที่สุดคือ ควรทำการบันทึกผลการปฏิบัติงานลงในสมุดบันทึกทุกครั้งที่มีการปฏิบัติหน้าที่เพื่อติดตามประเมินผล

สรุปผล นำผลที่บันทึกไว้มาวิเคราะห์ ปรับปรุงผลงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป
จำนวน ๓๐ คน

สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านจักษุมา ประกอบด้วย ๔ ข้อ คือ ผู้นำควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจ เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อสถานการณ์นั้นๆได้มากที่สุด, ผู้นำควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน รับฟังความคิดเห็นของประชาชนควรให้ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมสมานฉันท์ในหมู่บ้าน เช่น พัฒนาชุมชน การประชุมให้ความรู้ การทำประชาคมเพื่อแก้ไขปัญหา การส่งเสริมวิถีชีวิตแบบพอเพียงอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง, ผู้นำควรมีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่ชัดเจน และดำเนินการตามแผนที่วางไว้และน้อยที่สุดคือ ควรทำการบันทึกผลการปฏิบัติงานลงในสมุดบันทึกทุกครั้งที่มีการปฏิบัติหน้าที่เพื่อติดตามประเมินผล สรุปผล นำผลที่บันทึกไว้มาวิเคราะห์ปรับปรุงงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

๒) ด้านวิธวิธี

ปัญหาอุปสรรค

ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธวิธีเกี่ยวกับผู้นำบางท่านขาดความรู้ความสามารถในการบริหารและใช้ความรู้สึกร่วมตัวในการทำงาน ทำให้ตัดสินใจไม่ถูกต้องในบางเรื่องมากที่สุด จำนวน ๓๓ คน รองลงมาคือ ผู้นำบางท่านขาดการเอาใจจริงเอาใจไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความชำนาญในการบริหารงานและขาดการบริหารงานที่ดี จำนวน ๓๐ คน รองลงมาคือ ขาดการดำเนินประสานงานกับคนในชุมชนด้านกิจกรรมของชุมชนก็ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือหรือไม่การพัฒนาเท่าที่ควร จำนวน ๒๔ คน และน้อยที่สุดคือ ไม่มีวิธีการทำงานใหม่ๆและไม่ค่อยมีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน จำนวน ๑๙ คน

สรุปได้ว่า ปัญหาอุปสรรคตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธวิธี ประกอบด้วย ๔ ข้อ คือ ผู้นำบางท่านขาดความรู้ความสามารถในการบริหารและใช้ความรู้สึกร่วมตัวในการทำงาน ทำให้ตัดสินใจไม่ถูกต้องในบางเรื่องมากที่สุด, ผู้นำบางท่านขาดการเอาใจจริงเอาใจไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความชำนาญในการบริหารงานและขาดการบริหารงานที่ดี, ผู้นำขาดการดำเนินประสานงานกับคนในชุมชนด้านกิจกรรมของชุมชนก็ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือหรือไม่การพัฒนาเท่าที่ควร และน้อยที่สุดคือ ไม่มีวิธีการทำงานใหม่ๆและไม่มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธียุทธศาสตร์เกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากราชการและทางชุมชนด้วยความเต็มใจ ควรที่จะทำให้สำเร็จ ต้องทำงานให้งานที่สามารถจับต้องได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดสำเร็จลุล่วงและมีคุณภาพที่สุด เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ชาวบ้านจะได้ให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ มากขึ้นมากที่สุด จำนวน ๓๑ คน รองลงมาคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องทำงานอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้ทันเวลา อย่าหมกหมมปัญหาทำให้ยากแก่การแก้ไข ควรหมั่นหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อเป็นการฝึกทักษะและความชำนาญในการทำงานมากขึ้น จำนวน ๒๙ คน รองลงมาคือ ผู้นำควรใช้เหตุผล และหลักความจริง ยุติธรรมต่อทุกคน ดูแลให้ความช่วยเหลือและมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนจนสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านน่าจะมีความบทบาทในการเป็นคนกลางในการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างชาวบ้านในชุมชนได้โดยไม่ลำเอียงไปในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จำนวน ๒๖ คน และน้อยที่สุดคือ นำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพราะจะช่วยให้ประหยัดทั้งคน และเวลาและฝึกสอนคนในชุมชนให้มีความรู้ที่ทันสมัยจะได้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว จำนวน ๑๔ คน

สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านวิธียุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๔ ข้อคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากราชการและทางชุมชนด้วยความเต็มใจ ควรที่จะทำให้สำเร็จ ต้องทำงานให้งานที่สามารถจับต้องได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดสำเร็จลุล่วงและมีคุณภาพที่สุด เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ชาวบ้านจะได้ให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ มากขึ้นมากที่สุด, กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องทำงานอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้ทันเวลา อย่าหมกหมมปัญหาทำให้ยากแก่การแก้ไข ควรหมั่นหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อเป็นการฝึกทักษะและความชำนาญในการทำงานมากขึ้น, ผู้นำควรใช้เหตุผลและหลักความจริง ยุติธรรมต่อทุกคน ดูแลให้ความช่วยเหลือและมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนจนสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านน่าจะมีความบทบาทในการเป็นคนกลางในการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างชาวบ้านในชุมชนได้โดยไม่ลำเอียงไปในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และน้อยที่สุดคือ นำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพราะจะช่วยให้ประหยัดทั้งคน เวลาและฝึกสอนคนในชุมชนให้มีความรู้ที่ทันสมัยจะได้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว

๓) นิสยสัมปันโน

ปัญหาอุปสรรค

ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนิสยสัมปันโนเกี่ยวกับผู้นำบางท่านไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้านและไม่ค่อยมีจิตสาธารณะเท่าที่ควรมากที่สุดจำนวน ๒๓ คน และน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติกิจกรรมระหว่างผู้นำกับชุมชนยังน้อยเกินไปทำให้ประชาชนรู้สึกห่างเหินหรือไม่ค่อยกล้าเข้าไปปรึกษาเวลาที่มีปัญหา จำนวน ๑๐ คน

สรุปได้ว่า ปัญหาอุปสรรคตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนิสยสัมปันโนประกอบด้วย ๒ ข้อ คือ ผู้นำบางท่านไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้านและไม่ค่อยมีจิตสาธารณะเท่าที่ควรและการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างผู้นำกับชุมชนยังน้อยเกินไปทำให้ประชาชนรู้สึกห่างเหินหรือไม่ค่อยกล้าเข้าไปปรึกษาเวลาที่มีปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนิสยสัมปันโนเกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นนักประสานงานสิบทิศ มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน ควรมีน้ำใจและจริงใจในการแก้ปัญหา มิใช่ว่าเมื่อมีปัญหาแล้วไม่รับรู้ หรือทำเป็นไม่รู้ว่าความขัดแย้งเกิดขึ้น ตลอดจนการติดตามการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วง ผู้นำควรคิดในทางที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ยุติธรรมสามารถเป็นที่ปรึกษาของชาวบ้านในชุมชนได้ จำนวน ๑๗ คน และน้อยที่สุดคือ อยากให้ผู้นำเน้นการปฏิบัติในกรอบของความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี หรือร่วมดำเนินการ เช่น จัดงานประเพณี การปฏิบัติศาสนกิจ งานศาสนา งานบวช งานศพ ประชุมชี้แจงแก่ประชาชนในหมู่บ้าน ประชุมรายงานกิจกรรมหมู่บ้าน ประชุมกลุ่มแม่บ้านหรือกิจกรรมอื่นๆที่ร่วมกันทำในหมู่บ้าน มุ่งส่งเสริมอาชีพในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เน้นร่วมมือกันในทุกภาคส่วนเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้าน ชุมชน และเพื่อให้ชุมชนได้รับการพัฒนาต่อไป จำนวน ๙ คน

สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนิสยสัมปันโนประกอบด้วย ๒ ข้อคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นนักประสานงานสิบทิศ มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน ควรมีน้ำใจและจริงใจในการแก้ปัญหา มิใช่ว่าเมื่อมีปัญหาแล้วไม่รับรู้หรือทำเป็นไม่รู้ว่าความขัดแย้งเกิดขึ้น ตลอดจนการติดตามการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วง ผู้นำควรคิดในทางที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ยุติธรรมสามารถเป็นที่ปรึกษาของชาวบ้านในชุมชนได้ และอยากให้ผู้นำเน้นการปฏิบัติในกรอบของความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีหรือร่วมดำเนินการ เช่น จัดงานประเพณี การปฏิบัติศาสนกิจ งานศาสนา งานบวช งานศพ ประชุมชี้แจงแก่ประชาชนในหมู่บ้าน

ประชุมรายงานกิจกรรมหมู่บ้าน ประชุมกลุ่มแม่บ้านหรือกิจกรรมอื่นๆที่ร่วมกันทำในหมู่บ้าน มุ่งส่งเสริมอาชีพในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เน้นร่วมมือกันในทุกภาคส่วนเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้าน ชุมชนและเพื่อให้ชุมชนได้รับการพัฒนาต่อไป

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ กล่าวถึงความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้านคือ ด้านมุ่งประสาน ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งสัมพันธ์ ด้านมุ่งงาน

แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$) ทำให้ทราบว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา มีภาวะผู้นำที่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะภาวะผู้นำที่ปรากฏจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและการมีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชนและประชาชนเป็นอย่างมาก แต่ตรงกันข้ามหากภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านบกพร่องย่อมเกิดความเสียหายต่อชุมชนและตำบลโดยส่วนรวมซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาเปรียบเทียบเพื่อให้สอดคล้องกับแนวพุทธว่าการทำงานจำเป็นต้องใช้หลักธรรมมาประกอบเข้าด้วยเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรมและยุติธรรมที่สุด ก่อให้เกิดความอบอุ่นใจและความเชื่อใจจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นๆ งานวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยของ สมนึก ใจคำหนัก ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่ อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอนต่อการเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง” ผลการวิจัยพบว่า^๒ จากการวัดการประเมินตนเองของกำนันและผู้ใหญ่บ้านจะมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดและมีภาวะผู้นำมากที่สุดในเรื่องการเป็นผู้ที่มีความเสียสละ มีคุณธรรมยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก แต่ในส่วนของการประเมินจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาวะผู้นำของกำนันอยู่ในระดับปานกลางถึงมากและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด อีกทั้งพบว่าภาวะผู้นำของกำนันมีมากที่สุดคือเรื่องกำนันเป็นผู้ที่ชาวบ้านสามารถพึ่งพาอาศัยได้และภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านที่มีมากที่สุด คือ ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

^๒ สมนึก ใจคำหนัก, “ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอนต่อการเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๒.

การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปึก อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นนำมาอภิปรายได้ดังนี้

๑.ด้านมุ่งเกณฑ์ จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางด้านมุ่งเกณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.07$) แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปึก อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีมาก ประชาชนยอมรับการบริหารงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ไสว บุญขวัญ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่า^๓ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในชุมชนของผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องการเป็นผู้นำเป็นมิตรไมตรีกับทุกคนในชุมชนและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ **กวี วงศ์พุ่ม** ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย^๔ **กิติ ตัยคานันท์** ยังได้กล่าวสอดคล้องอีกว่าผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ประกอบด้วยความรู้ดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ มีความกล้าหาญ อดทน มีการสื่อสารความหมายที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจ ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละและไม่ใช้อิทธิฤทธิ์ในทางที่ผิด ยกย่องให้เกียรติให้ความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผนงานและวิธีดำเนินงานที่ดี^๕ ซึ่งเป็นกระบวนการของการมีอำนาจอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่งๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๖

^๓ ไสว บุญขวัญ, “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, **พุทธศาสนตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑ .

^๔ กวี วงศ์พุ่ม, **ภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗.

^๕ กิติ ตัยคานันท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แปลอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒.

^๖ เทพพนม เมืองแมน และคณะ, **พฤติกรรมองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๘๔.

๒.ด้านม่งงาน จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำด้านม่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = ๓.๙๘$) แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีมาก ประชาชนยอมรับการบริหารงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูไพโรจน์ภทรคุณ (วิโรจน์ ภททปญโญ)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมทั้ง ๗ ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^๗ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อำภา ปิยารมณ** ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้ตามประเภทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก^๘ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **วิเชียร วิทยอุดม** ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำรายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆในองค์กรประสบกับความล้มเหลว^๙ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ **นิตย์ สัมมาพันธ์ และกิติ ตยัคคานนท์** ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เป็นพลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนของกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์^{๑๐} ผู้นำแบบม่งงานเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานสูงแต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ผู้นำประเภทนี้ประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาผลงานหรือผลผลิต ทำงานในรูปของคณะกรรมการแสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบคิดริเริ่ม ชอบการประเมิน ชอบการแนะนำ ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อคนอื่นและยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดยั้งการกระทำที่ไม่สมควรมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและชอบใช้อำนาจ^{๑๑}

^๗ พระครูไพโรจน์ภทรคุณ (วิโรจน์ ภททปญโญ), “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^๘ อำภา ปิยารมณ, “การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๑.

^๙ วิเชียร วิทยอุดม, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑.

^{๑๐} นิตย์ สัมมาพันธ์, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟิกส์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑.

^{๑๑} กิติ ตยัคคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, หน้า ๔๒.

๓.ด้านมุ่งสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($X = ๔.๐๒$) แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ นั้นมีมาก ประชาชนยอมรับการบริหารงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาศกดิ์ชัย อภิชาติ (สิทธิการ)** ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะหลักของเทศบาล เมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีและภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยจัดในระดับค่อนข้างสูงมาก ความคิดเห็นของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมรรถนะหลักของเทศบาลเมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๒} สอดคล้องกับทฤษฎีของ **Reddin, William J.** เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในทฤษฎีของวิลเลียม เจ.เรดดิน (William J. Reddin) มีการกล่าวถึงแบบของผู้นำ ๔ แบบ คือ ๑.ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ๒.ผู้นำแบบมุ่งงาน ๓.ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ๔.ผู้นำแบบมุ่งประสาน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดในการพิจารณาองค์ประกอบ ๒ อย่าง คืองานโดยให้ความสำคัญกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น^{๑๓} โดยให้ความสำคัญกับโครงสร้างและการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังคำนึงถึงประสิทธิผลซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการบริหารงาน^{๑๔} และเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

^{๑๒} พระมหาศกดิ์ชัย อภิชาติ (สิทธิการ), “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะหลักของเทศบาล เมืองบางศรีเมือง ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๑๓} Reddin, William J., **The 3 – D Management Style Theory : Theory Paper 2**, (Canada : Social Science System, 1970), p.17-20.

^{๑๔} กิติ ตัณคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, หน้า ๔๒.

๔.ด้านมุ่งประสาน จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมุ่งประสาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($X = ๔.๐๗$) แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีมาก ประชาชนยอมรับการบริหารงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุกกันต์ สุขมาโล(พรมติ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งสูง อำเภอเด่นชัย จังหวัดเลย ” ผลการศึกษาวิจัย พบว่า บทบาทการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งสูง อำเภอเด่นชัย จังหวัดเลย ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาการสาธารณสุข ด้านการพัฒนาสังคมและด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ แต่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๕} ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาสุกกันต์ สุขมาโล(พรมติ) และสมัย จิตต์หมวด ที่ได้ให้แนวคิดว่าการที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจหรือดลใจให้ผู้ตามหรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามความประสงค์ของตนและเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการจูงใจหรือดลใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามหรือกลุ่มด้วย^{๑๖} และเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนของการปฏิสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น^{๑๗} ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Owens. Robert G. แบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับมนุษยสัมพันธ์มากแต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย เรียกว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์^{๑๘} และสอดคล้องกับแนวคิดของกิติ ตยัคคานนท์ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและงานไปพร้อมๆกัน เท่าๆกัน เป็นผู้นำที่ประสานแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน มุ่งอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน ชอบทำงานเป็นทีม ไม่ห่วงเรื่องอำนาจ กำหนดหน้าที่ของบุคคลจากความมุ่งหมายอุดมคติ เป้าหมายและนโยบาย เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์การใช้วิธีการจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีคุณค่าไม่ถูกบีบบังคับ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความมีประสิทธิภาพของงานจัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ^{๑๙}

^{๑๕} พระมหาสุกกันต์ สุขมาโล (พรมติ), “บทบาทการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งสูง อำเภอเด่นชัย จังหวัดเลย”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

^{๑๖} สมัย จิตต์หมวด, พฤติกรรมผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒.

^{๑๗} สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ, (เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

^{๑๘} Owens. Robert G, *Organizational Behavior in Education*, (1991), p.170.

^{๑๙} กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, หน้า ๔๒.

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่” เป็นการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน(Mix Research Method) ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพ นั้นเป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก(In depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Information) จำนวน ๑๑รูป/คน ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑)แนวทางการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีปาปนิคสูตรในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักจักษุมามาใช้ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกาในทิศทางเดียวกันกล่าวคือเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล รวมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน เป็นคนนำพาลูกน้อง ลงมือทำจริง เสียสละทั้งร่างกายแรงใจและกำลังทรัพย์ เพื่อให้คนอื่นเห็นถึงความสามารถ มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีการประสานงาน ติดตามข่าวสารอยู่เสมอเพื่อนำข่าวสารที่มีประโยชน์มาใช้ในการทำงาน มีความสามารถในการชักจูงหรือนำคนให้ร่วมมือทำงานและสามารถพาคนในชุมชนไปสู่เป้าหมายได้ หลักจักษุมาก็เป็นหลักที่ส่งเสริมให้งานบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพถือว่าเป็นหลักการของนักบริหารที่ทันสมัยที่สุดการมีเป้าหมายและทักษะในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้นำควรฝึกฝน การมีความคิดและการมองการณ์ไกล มีสายตาเฉียบแหลมสามารถเข้าใจถึงเหตุการณ์ต่างๆ มีปัญหาในการวิเคราะห์จะทำให้ผู้นำมีโอกาสประสบความสำเร็จก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในชุมชนนั้นๆ

๒)แนวทางการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีปาปนิคสูตรในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักวิรุโ มาใช้ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกาในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือในด้านการบริหาร เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการ ไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร สิ่งเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งเพราะงานต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน ทั้งการบริหารคน บริหารทรัพยากรหรือบริหารชุมชนเพื่อให้ตรงต่อความต้องการมากที่สุด ผู้นำสามารถที่จะนำพาท้องถิ่น ชุมชนให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน มีการกำหนดวางแผน การปฏิบัติงานล่วงหน้าและดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นระยะและต้องปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวัง เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ หากผู้นำปฏิบัติตามนี้จะช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือในการทำงานและงานบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว การบริหารงานให้เป็นผู้ชำนาญในงานนั้นสามารถที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน รู้จักควบคุมอารมณ์รับฟังปัญหาของผู้อื่นแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆก็จะทำให้เกิดการประสานงานกันที่ดี

ขึ้นได้ กล่าวโดยสรุปแล้ว หลักวิธูโร คือ หลักที่ผู้นำต้องสามารถจัดการธุระได้ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต้องมีความรู้และเข้าใจในงานที่ตนทำอยู่ มีความชำนาญการด้านเทคนิคหรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงานไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา ไม่ทอดทิ้งงาน มีความเพียรอดสาหัสในการทำงาน ฉลาดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ออกติดตามผลงาน ตรวจสอบตราดูแลความประพฤติของเจ้าหน้าที่ใช้วิจารณ์ญาณในการบริหาร มีความซื่อตรงและซื่อสัตย์ในการทำงาน นำเอาเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ มีการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนในการบริหารงานและการจัดการชุมชน

๓)แนวทางการประยุกต์ใช้หลักทศุติยาปาปณิสสูตรในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่กับการนำหลักนิสสยสัมปันโนมาใช้ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูคาในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อ ประสานงาน ให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งยังสื่อสารให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและยังผูกใจคน ให้เป็นที่รักของคน โดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละส่วนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ ผู้นำ ต้องเป็นนักประสานงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน มีน้ำใจและคิดในทางที่ดี กับบุคคลรอบข้าง มีความยุติธรรม เมื่อผู้นำมีคุณสมบัติเหล่านี้แล้วย่อมเป็นที่รักและได้รับความเชื่อถือจากคนในชุมชน สะท้อนให้เห็นว่ามนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะช่วยส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปันก่อให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน ผู้ที่มีจิตใจกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัวจะทำอะไรก็มีแต่คนอยากช่วยเหลือ และย่อมเกิดผลดีต่อชุมชนที่อาศัยอยู่นั้นๆด้วย กล่าวโดยสรุปแล้ว หลักนิสสยสัมปันโน คือ การเป็น ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น เมื่อปฏิบัติตามหลักดังกล่าวแล้วผู้ศึกษา เชื่อว่าผู้นำที่ดีจะต้องนำพาองค์กร ชุมชน สังคมหรือประเทศชาติให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและบรรลุ เป้าหมายตามที่ใดกำหนดไว้ได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปู้คา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

๑.ควรรณรงค์ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นำเอาหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และงานที่ตนได้รับมอบหมาย

๒.ในด้านการทำงานควรให้ความยุติธรรมและเสมอภาคแก่ทุกฝ่าย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

๓.กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรกำหนดและวางแผนงานอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถนำเอาหลักการที่วางแผนไว้นั้นไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้จริง

๔.ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการทำงานหรือแสดงความคิดเห็นมากขึ้น

๕.จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้หรือเพิ่มความสัมพันธ์ให้กับคนในชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

๑.ควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น

๒.ควรนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาเพื่อให้งานมีความชัดเจนขึ้น

๓.มีการวัดและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานจนเกิดประสิทธิผลตามเกณฑ์

๔.ควรนำเอาหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้กับการทำงาน รวมทั้งหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลและเกิดความถูกต้องมากที่สุด

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑.ควรมีการวิจัยต่อเนื่องเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลแม่ปูกา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อติดตามและประเมินผลการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้ตรงกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด

๒.ควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในหัวข้อธรรมอื่นๆมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๓.ควรวิจัยและพัฒนาแบบสอบถามความคิดเห็นหรือพัฒนาแบบการวิจัยที่จะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลความคิดเห็นที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างความพอใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อไป

๔.ควรจะเปลี่ยนจากการศึกษาเชิงปริมาณเป็นเชิงคุณภาพ เพราะจะได้ข้อมูลเชิงลึกและละเอียดกว่า

๕.เปลี่ยนสถานที่ที่ทำการศึกษาให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้น เช่น ระดับอำเภอหรือระดับจังหวัดแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบในสิ่งที่ยังบกพร่องและทำการพัฒนา