

ภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457

ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด¹

**Independent study on Leadership and Intrinsic Motives influence the role
of sub-district headman and village headman under Local Administration Act,**

B.E. 2457 at the district of Suwannaphum, Roi Et.

เกษร ฤทธาพรหม²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษา บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด (2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่าบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ .643 เมื่อพิจารณาบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านรายด้านแล้วพบว่า ด้านดูแลรักษาสิ่ง สาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และด้านการจัดทำ ทะเบียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ใน เขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .878 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำรายด้านแล้วพบว่า ผู้นำแบบทำงานเป็น ทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และผู้นำแบบมุ่งงาน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 (2) แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตาม พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด แรงจูงใจภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .626 เมื่อ พิจารณาภาวะแรงจูงใจภายในรายด้านแล้วพบว่าความสนใจและเพลิดเพลิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

คำสำคัญ : บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน, ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจภายใน

Abstract

This independent study was a survey research. Its objectives were to (1) study the role level of sub-district headman and village headman under Local Administration Act, B.E. 2457 at the district of Suwannaphum, Roi Et. (2) to study leadership and intrinsic motives influencing the role of sub-district headman and village headman under Local Administration Act, B.E. 2457 at the district of Suwannaphum, Roi Et.. Study result showed that the role of sub-district headman and village headman under Local Administration Act, B.E. 2457 at the district of Suwannaphum, Roi Et was at highest level in overall with the average of 4.43 and the Standard Deviation was .643. When considering the role of sub-district headman and village headman(4)nin each aspect, it was found that, in terms of public benefit maintenance, the average was at the highest with highest level and an average of 4.52. About registration, the average was at the lowest with highest level and an average of 4.28. Hypothesis test results (1) Leadership influence the role of sub-district headman and village headman under Local Administration Act, B.E. 2457 at the district of Suwannaphum, Roi Et. It was found that leadership status was at a high level in overall, the average was 3.78 while the Standard Deviation was .878. When considering the leadership in each aspect, it was found that, team-based leaders had the highest average at the highest level with the average of 4.37. Job-oriented leaders had lowest average at medium level with the average of 2.93.(2) Intrinsic motives influence the role of sub-district headman and village headman under Local Administration Act, B.E. 2457 at the district of Suwannaphum, Roi Et. In overall, intrinsic motives were at a highest level with an average of 4.24 and the Standard Deviation was.626. When considering intrinsic motives status in each aspect, it was found that, interesting and enjoyment had the highest average at the highest level with an average of 4.45. while the individuality had the lowest average at high level with an average of 3.70.

Keywords: The role of the village headman, leadership, intrinsic motivation

บทนำ

เดิมการปกครองการบริหารราชการแผ่นดิน มีเมืองหรือหัวเมืองเป็นศูนย์กลางการบริหารมีผู้รั้ง หรือพระยามหานครเป็นผู้ปกครอง แบ่งการปกครองภายในเมืองหนึ่ง ๆ ออกเป็นหน่วยการปกครองรับผิดชอบลดหลั่นกัน แขวงประกอบด้วย ตำบลหลายแห่งรวมกันมี “หมื่นแขวง” เป็นผู้ปกครองตำบลประกอบด้วยหมู่บ้านหลายแห่งรวมกัน มี “กำนัน” เป็นหัวหน้าตำบล หมู่บ้าน “ผู้ใหญ่บ้าน” ซึ่งผู้ว่าราชการเมืองเลือกตั้งเป็นหัวหน้าหมู่บ้าน ในสมัยต่อมาหัวเมือง บางเมืองได้ละเลยไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดกฎหมาย รวมทั้งสถานการณ์บ้านเมืองในบางขณะไม่เอื้ออำนวย ทำให้บางครั้งหมู่บ้านไม่มีผู้ปกครอง ประกอบกับลักษณะการจัดการปกครอง ไม่ได้มีระเบียบวางไว้เป็นที่แน่นอนแต่อย่างใด ทำให้ มีการละเว้นการจัดรูปแบบการปกครองในระดับหมู่บ้านคงมีแต่พนักงานปกครองระดับตำบลมี “กำนัน” เป็นผู้ปกครองชั้นต้น ดังนั้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงได้ทรงพระราชดำริให้มีการฟื้นฟูการปกครองระดับหมู่บ้านขึ้นใหม่ เพราะทรงเล็งเห็นว่าการปกครองระดับนี้จำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน เนื่องจากเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด โดยได้ทรงให้มีการทดลองจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน เมื่อ ร.ศ. 111 (พ.ศ. 2435) ที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การปกครองหมู่บ้านให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัย ที่สำคัญหลายประการ ประการแรก คือ ผู้นำ เพราะหากตำบล หรือหมู่บ้านมีผู้นำที่ดี มีความสามารถย่อมจะนำพาสังคมหรือชุมชนในหมู่บ้านพัฒนาไปในทิศทางที่ดี ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง มีหน้าที่ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับราษฎร นอกจากนี้ทางราชการยังได้ให้อำนาจในฐานะผู้นำในการทำงานหลายประการและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามความรับผิดชอบที่มีอยู่ ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่าการกิจความรับผิดชอบของผู้ใหญ่บ้านเน้นหนักในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงการรักษาความสงบเรียบร้อย การปกครองหมู่บ้าน การพัฒนาและดูแลรักษาสาธารณูปโภค การประสานงานและขอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความต้องการ และความเดือดร้อนอันเกิดขึ้นกับราษฎรในท้องที่ปกครองของตน ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารการพยายามพัฒนาผู้นำ

คำถามการวิจัย

1. บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในเขตอำเภอสวรรคภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร
2. ภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในเขตอำเภอสวรรคภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด หรือไม่

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในเขต

อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานของการศึกษา

1. ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 กรณีศึกษา: อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน
3. บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในพบว่า มีนักวิจัย ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่ (ทิมมิกา เครื่องดนตรี, 2554, หน้า 21-22)

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อยมีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมากใช้ความ

พยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอม ในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้บริหารให้ความสนใจ ทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า คนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's The Motivation Dissatisfaction Theory)

Herzberg (อ้างถึงใน จิตตวิดิ นิยมสุวรรณ, 2554, หน้า 31) ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการของคนในการทำงาน คือ ความต้องการประการแรกเป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจสภาพแวดล้อมของงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ความต้องการประการที่สอง เป็นความต้องการที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความสามารถของเขาแสวงหาความก้าวหน้า เรียกว่า ปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถจำแนกองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยเกื้อหนุน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด

1.2 การยกย่องนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุม มากจนเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อเจริญก้าวหน้าในการทำงาน Herzberg เชื่อว่าปัจจัยเกื้อหนุนเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์ขยันทำงานเพราะมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความท้าทายในงานที่ทำ

และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่

2. ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพการณ์ทำงานได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

2.2 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถ ในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์วางตนสูงและไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ทุกคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น และเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น โดยไม่สนใจมิตรภาพ

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

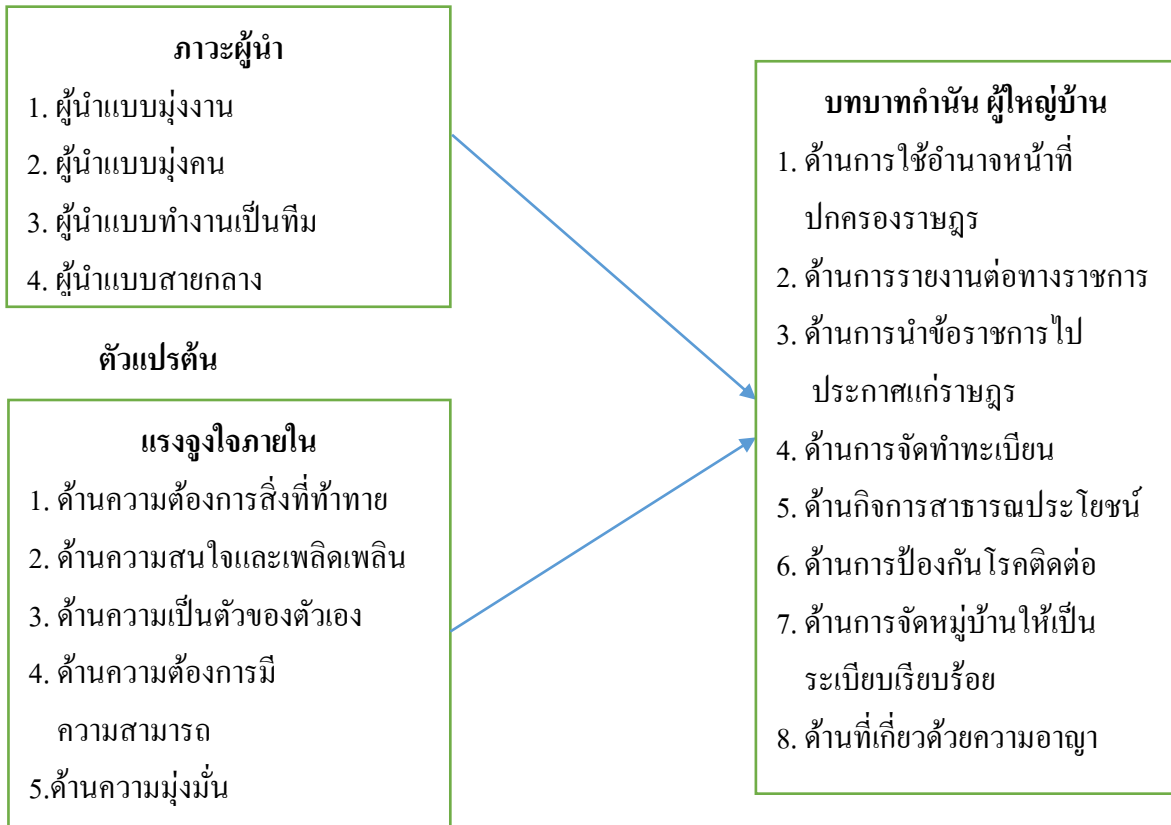
2.6 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันรวมทั้งค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยกัณฑ์เงินตอบแทนประเภทอื่นๆ ที่พึงจะได้รับตามสิทธิ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 กรณีศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 กรณีศึกษา : อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีวิธีการในการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อสำรวจตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (population) ที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 199 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้นำแบบสายกลาง

2. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ด้านความสนใจและเพลิดเพลิน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความต้องการมีความสามารถ ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

1. ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร
2. ด้านการรายงานต่อทางราชการ
3. ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร
4. ด้านการจัดทำทะเบียน
5. ด้านกิจการสาธารณประโยชน์
6. ด้านการป้องกันโรคติดต่อ
7. ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย
8. ด้านที่เกี่ยวข้องกับความอาญา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ อาชีพเสริม อายุงาน เป็นผู้นำแบบใด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำ เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้นำแบบสายกลาง

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจภายใน เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ด้านความต้องการสิ่งที่ทำทนาย ด้านความสนใจและเพลิดเพลิน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความต้องการมีความสามารถ ด้านความมุ่งมั่น

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นแบบสอบถามปลายปิด วัดระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 โดยแบบสอบถามด้านบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร ด้านการรายงานต่อทางราชการ ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร ด้านการจัดทำทะเบียน ด้านกิจการสาธารณประโยชน์ ด้านการป้องกันโรคติดต่อ ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านที่เกี่ยวข้องกับความอาญา

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ประชากรที่ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เช่น ข้อเสนอแนะอื่นๆ หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งจะมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เมื่อนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ซึ่งทดสอบ (Try out) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนได้ค่าเท่ากับ 0.976 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับดีมาก และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ เนื่องจากจะเห็นได้ว่าค่าความน่าเชื่อถือ มีค่าเข้าใกล้ 1 วัดความน่าเชื่อถือในภาพรวมของทุกด้านรวม 70 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ .976 ถือได้ว่า ความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดี แสดงว่าแบบสอบถาม มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูล มีจำนวน 199 คน โดยดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

5.1 ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

6.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ อาชีพเสริม อาชญากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งคน และผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้นำแบบทางสายกลาง โดยสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจและเพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร ด้านการรายงานต่อทางราชการ ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร ด้านการจัดทำทะเบียน ด้านกิจการสาธารณประโยชน์ ด้านการป้องกันโรคติดต่อ ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านที่เกี่ยวข้องกับความอาญา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 กรณีศึกษา: อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนน

ที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่มคือ กลุ่มระดับมากที่สุด กลุ่มระดับมาก กลุ่มระดับปานกลาง กลุ่มระดับน้อย และกลุ่มระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

6.2.1 การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดตามเกณฑ์ดังนี้ (อนิรุจน์ มั่งคั่ง, 2556, หน้า 49)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.3 สถานภาพการสมรสมีสถานสมรส คิดเป็นร้อยละ 85.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับชั้นมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 63.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.2 และอาชีพส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง /เจ้าหน้าที่ของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 50.8 อาชีพเสริมส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรคิดเป็นร้อยละ 59.3 ดำรงตำแหน่ง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.2 และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่คิดว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้นำแบบใด ส่วนใหญ่ตอบผู้นำเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 63.3

2. ภาวะผู้นำ จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จากประชากรที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .878 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำรายด้านแล้วพบว่า ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และผู้นำแบบมุ่งงาน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กรมการปกครองควรจัดอบรมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเรื่องด้านการจัดทำทะเบียน เพื่อจะได้นำความรู้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ หมู่บ้าน ชุมชน
2. กรมการปกครองควรจัดอบรมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเรื่องการปฏิบัติงานด้านการเผชิญเหตุสาธารณภัย เพื่อจะได้นำความรู้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ หมู่บ้าน ชุมชน

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 เนื่องจากปัจจุบันปริมาณงาน ที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้รับมีมากมายหลายด้านจะมีอิทธิพลต่อบทบาทการเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านหรือไม่
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ในการปฏิบัติหน้าที่ลดลงในเขตพื้นที่อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

บรรณานุกรม

- คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457 การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2556). คู่มือปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสา รักษาดินแดน.
- ปภินวิช ศรีกุล. (2563) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัราชภัฏสกลนคร หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- มุกทิกา สุกรณ์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายใน การ ปฏิ บั ดิ ง าน และ ประสิทธิภาพองค์กร กรณีศึกษา การประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชวศา กาญจนรัตน์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ทิมมิกา เครือเนตร. (2554). “ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด.”
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ปิยฉัฐ วงศ์เครือสร. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0
ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรางคณา กาญจนพาทิ. (2556). ภาวะผู้นำและผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคาร
เพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการ
ทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุสรณ์ ปันธิ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
กรณีศึกษา ตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงใหม่
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R.F" Craven & C. J.
Hirnle (Eds.), Fundamental of Nursing : Human Health and Function (3rd ed.) Philadelphia :
Lippincott.
- Maslow Abraham H. Motivation and Personality. New York: Harper and Brother, 1970.
- McClelland, D.C. (1985). Human motivation. Cambridge : Cambridge University Press
Management
Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York
John Wiley and Sons. Nelson, Organ & Bateman. (1993). Organizational Behavior : Foundations, Realities,
and Challenges. 4th ed. OH: Thomson / South-Western.
- Robert J. Havighurst, (1953), Human Development and Education. 144