Strategy for Elevation of Competency of Sub-Direct and Village headmen as Development leaders

ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา

นภดล อมรเวช

Abstract

The purposes of this research were to 1) study leadership competency of sub-district and village headmen, 2) create the strategies for elevation of competency of sub-district and village headmen as development leaders affecting operating effectiveness, and 3) study the results of implementation following strategies for elevation of competency of sub-district and village headmen as development leaders. This was a semi-experiment research (Set-Experiment + Set-Treatment + No-Control) based on one group pre-test/post-test design. Behavioral questionnaires, knowledge tests, competency tests, attitude tests, and training courses were used as research tools. There were a total of 348 participants in this research consisting of 308 sub-district and village headmen in *PhraNakhon* Si Ayutthaya Province, who were used as the sample group to express their opinions about the competency of development leaders, and 40 sub-district and village headmen who were the experiment group. The data was analyzed by means of percentages, standard deviation mean, and t-tests. Descriptive analysis was also employed.

The findings revealed the followings:

1) The competency of sub-district and village headmen was low due to four factors: related organizations (57.9 percent), status of sub-district and village headmen (20.1 percent), related people (18.8 percent), and others (3.2 percent) respectively.

2) The competency of sub-district and village headmen as development leaders was comprised of three strategies: (1) development of knowledge and understanding about roles and duties, (2) creation of development leaders, and (3) creation of perception of strategic development. In terms of elements, the competency of development leaders was developed under the five aspects covering perception, characteristics and behavior, skill, concept, and spirit. Then, the experts made inspections before developing it as a manual and using it in the training.

3) Results of implementation following the strategies for elevation of competency of sub-district and village headmen

นภดล อมรเวช นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ที่อยู่ 398 หมู่ 9 ถ.สวรรค์วิถี ต.นครสวรรค์ตก อ.เมือง จ.นครสวรรค์ 60000
โทรศัพท์ 056-219100-29

as development leaders showed that the 40 participants who were in the experiment group had knowledge and understanding about the roles and duties of development leaders, behavior of implementing development leaders, and attitude towards development leaders after training rather than before training (48.65 $\pm$ 4.40) at the statistical significance at the level of $P < 0.001$. Considering each aspect, it was found as follows: 1) perception (19.15 $\pm$ 1.49), 2) characteristic and behavior (59.15 $\pm$ 2.74), 3) skill, 4) concept (48.15 $\pm$ 3.54), and 5) spirit (24.30 $\pm$ 1.67).

From this study, it was found that the competency of sub-district and village headmen could be successfully elevated for only the natural leader group. In terms of the set-up group, they had a great deal of knowledge and value, but they lacked only natural leadership. However, sharing knowledge between the two groups could lead to pride in the duties of the natural leader group. At the same time, the set-up group could also be ready to accept higher-ranking positions of leaders in the future.

Keywords: Development strategy**,** Elevation of competency**,** Leadership to development, Sub-District and Village headman

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2)สร้างยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ และ 3) ศึกษาผลของการใช้ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา เป็นการวิจัยและพัฒนาใช้แผนแบบการทดลองเพื่อพิสูจน์สมมติฐานแบบการทดลองกึ่งจริง (Semi-experiment: Set-Experiment + Set-Treatment +No - Control)เป็นแบบ One Group Pre-test Post-test Design เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรม แบบทดสอบความรู้ แบบวัดสมรรถนะ แบบวัดเจตคติ และหลักสูตรการฝึกอบรม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำในการพัฒนา รวมทั้งสิ้น 308 คนและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มทดลอง จำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 348 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเฉลี่ย (X) และ ค่า T-test (Dependent) เพื่อวิเคราะห์ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการบรรยายเชิงพรรณนาจากสภาพจริง

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า มีสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาต่ำ ซึ่งมีสาเหตุ 4 ประการโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ (ร้อยละ 57.9) 2) สถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ร้อยละ 20.1)3) ประชาชนและ

ผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ร้อยละ 18.8) และ 4) อื่น ๆ (ร้อยละ 3.2)

2. ผลการสร้างยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา พบว่า ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) การพัฒนาความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ (2) การสร้างการเป็นผู้นำในการพัฒนา และ (3) การสร้างการรับรู้ด้านการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งนี้โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะหลักของความเป็นผู้นำเพื่อการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม ด้านทักษะ ด้านความคิดรวบยอด และด้านจิตวิญญาณ จากนั้นได้มีการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปพัฒนาคู่มือและทดลองใช้โดยการฝึกอบรม

3. ผลของการใช้ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาพบว่า กลุ่มทดลอง จำนวน 40 คน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความเป็นผู้นำในการพัฒนา ($\overline{X}\pm$S.D.) มีพฤติกรรมการใช้สมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนา ($\overline{X}\pm$S.D.) และ มีเจตคติต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำเพื่อการพัฒนา ($\overline{X}\pm$S.D.) หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม (48.65 ± 4.40) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P <0.001โดยมีสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ (19.15 ± 1.49) 2) ด้านการคุณลักษณะและพฤติกรรม (59.15 ± 2.74) 3) ด้านทักษะ (48.15 ± 3.54) 4) ด้านความคิดรวบยอด (35.90 ± 3.86) และ 5) ด้านจิตวิญญาณ (24.30 ± 1.67)

ในการเพิ่มสมรรถนะเพื่อเป็นผู้นำการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีปัจจัยแห่งความสำเร็จในครั้งนี้คือ เพิ่มสมรรถนะได้มากในกลุ่มที่มีความเป็นผู้นำโดยธรรมชาติส่วนกลุ่มจัดตั้งซึ่งจะมีความรู้สูงและมีทุนสูงจะเพิ่มสมรรถนะได้ในประเด็นที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ยังไม่เคยทราบมาก่อน และจะขาดความเป็นผู้นำทางธรรมชาติแต่ผลการวิจัยนี้ได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจึงเกิดการพัฒนา ทำให้กลุ่มผู้นำธรรมชาติเกิดความภาคภูมิใจและรักในหน้าที่มากขึ้นส่วนกลุ่มจัดตั้งมีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยนไปเป็นผู้นำท้องถิ่นระดับสูงต่อไป

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์การพัฒนา, การเพิ่มสมรรถนะภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนา, กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน

บทนำ

ปัจจุบันสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางสภาวะการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครอง ตลอดจนการบริหารราชการแผ่นดินที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเกิดการขยายตัวและการเติบโตของเมือง กระแสแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายความเจริญเข้าสู่ชนบทได้ถูกดำเนินการผ่านนโยบายต่างๆ เช่น นโยบายกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization Policy) กำหนดให้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความเจริญ ความทันสมัย ให้เกิดในสังคมทั่วไป ที่จะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันในระดับความรุ่งเรืองตลอดจนความเจริญด้านเศรษฐกิจและสังคม ประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อสถานภาพและบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านโดยตรง คือ การที่รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ทำให้บทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านด้อยลงไป เนื่องจากบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นกฎหมายกำหนดให้เป็นภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การเปลี่ยนแปลงกฎหมายจึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสับสนในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และยังอาจทำให้เกิดช่องว่างระหว่างประชาชนกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะเป็นผู้นำท้องถิ่นดั้งเดิม ซึ่งเป็นสาเหตุ ปัญหา อุปสรรค ที่ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่

และประสิทธิภาพการเป็นผู้นำในการพัฒนาลดลง การที่ประเทศไทยจะพัฒนามีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จะต้องมีพื้นฐานการพัฒนาชุมชนที่ดี การพัฒนาชุมชนที่ดีที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะและมีประสิทธิภาพ เพราะหากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว ผลของการดำเนินงานก็ย่อมมีประสิทธิผลตามมาในทางตรงกันข้ามหากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านขาดซึ่งสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาผลของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานก็ไปในทิศทางที่ไม่พึงปรารถนา กล่าวคือ ไม่สามารถบรรลุผลตามความมุ่งหมายได้ ซึ่งทั้งหมดนี้จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติโดยรวมได้

จากสถิติข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างปี พ.ศ. 2551 ถึง ปี พ.ศ. 2553 พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ถูกร้องเรียน เรื่องการปฏิบัติหน้าที่ และการประพฤติตนไม่เหมาะด้านความเป็นผู้นำ ผ่านหน่วยงานระดับจังหวัดและอำเภอ มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนี้ ปี พ.ศ. 2551 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านถูกร้องเรียนผ่านหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ระดับจังหวัดและอำเภอ จำนวน 751 เรื่อง ซึ่งเป็นเรื่องที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถใช้บทบาทหน้าที่ในการใช้บทบาทหน้าที่และการเป็นผู้นำเพื่อแก้ไขปัญหาได้ ปี พ.ศ. 2552 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านถูกร้องเรียน 893 เรื่อง เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2551 จำนวน 142 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.9 และปี พ.ศ. 2553 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านถูกร้องเรียน 1,234 เรื่อง เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2552 จำนวน 341 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 38.19 และเมื่อเทียบกับ ปี พ.ศ. 2551 เพิ่มขึ้น 483 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 64.31 ซึ่งปัญหาของการร้องเรียนนั้นสาเหตุสำคัญเกิดขึ้นจากการที่ประชาชนมีความเชื่อมั่นและยอมรับในบทบาทการปฏิบัติหน้าที่และสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านลดต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และการสอบถาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่และการเป็นผู้นำในการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนสาเหตุและสภาพปัญหา อุปสรรคที่เป็นปัจจัยส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่และการเป็นผู้นำในการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านลดต่ำลงไป รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหา และทัศนคติเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้นำการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า สาเหตุของปัญหาที่ทำให้สมรรถนะในการเป็นผู้นำการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่ำลงมีสาเหตุสำคัญสรุปได้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสาเหตุของปัญหาที่ทำให้สมรรถนะในการเป็นผู้นำการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่ำลง คิดเป็น ร้อยละ 57.9 2) สถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นสาเหตุของปัญหาที่ทำให้สมรรถนะในการเป็นผู้นำการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่ำลง คิดเป็น ร้อยละ 20.1และ3) ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นสาเหตุของปัญหาที่ทำให้สมรรถนะในการเป็นผู้นำการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่ำลง คิดเป็นร้อยละ 18.8

จากผลการศึกษาและการสำรวจข้อมูลจะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาการขาดสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นสภาพปัญหาที่สำคัญ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการสร้างพลังในการพัฒนาชุมชน หมู่บ้าน ตำบล หากไม่มีแนวทางหรือรูปแบบการเพิ่มสมรรถนะให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความเป็นผู้นำในการพัฒนา ย่อมกระทบต่อชุมชนและความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งจากความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาเลือก

ศึกษาและวิจัยในเรื่อง “ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา” ที่เป็นแนวทางและรูปแบบสำหรับการแก้ไขปัญหาเพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสามารถใช้สมรรถนะความเป็นผู้นำการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงระดับพื้นที่ตลอดจนเหมาะสมกับวิถีชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2. เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่

3. เพื่อศึกษาผลของการใช้ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา

วิธีการดำเนินการวิจัย

<u>กรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐาน</u>

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Development Research : R&D) การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่1 การสำรวจสภาพปัญหาและข้อมูลสภาพจริงเพื่อศึกษาและสำรวจสภาพปัญหา ประกอบด้วย 1) ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร งานวิจัย 2) จัดเวทีสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 96 คน 3) สัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องจำนวน 30คน 4) ใช้แบบสอบถาม ถามกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 308 คน และ 5) ประชุมระดมสมองผู้มีส่วนได้เสียจำนวน30 คนเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการเป็นผู้นำการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อออกแบบและกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ประชุมระดมสมองผู้มีส่วนได้เสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 60 คน 2) รวบรวมข้อมูลผลการประชุมเพื่อออกแบบและกำหนดเป้าหมาย และ 3) ตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์ด้วยการประชุมกลุ่มเพื่อพิจารณาตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์ จำนวน 12 คน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อทดลองใช้และศึกษาผลการใช้ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา เป็นการวิจัยและพัฒนาแบบแผนการวิจัยเป็นแบบ One Group Pre Test – Post Test Design กลุ่มทดลอง คือ ผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 40 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงใช้วิธีดำเนินการฝึกอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงานกรณีศึกษาและทดลองปฏิบัติจริง รวบรวมข้อมูลและประเมินผลจากแบบสอบถาม แบบทดสอบความรู้ แบบวัดสมรรถนะ และแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนและหลังการทดลอง ด้วยค่าสถิติ t-Test Dependent

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปผลการทดลองยุทธศาสตร์เพื่อสรุปผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์และเผยแพร่ตัวแบบยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) จัดเวทีประชุมเพื่ออภิปรายแนวทางและตัวแบบยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะฯ ผู้เกี่ยวข้องและกลุ่มทดลองจำนวน 40 คน2) การสนทนากลุ่มในกลุ่มทดลอง

ผลการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้มีการประเมินผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ โดยการประเมินความรู้ ความเข้าใจ การประเมินสมรรถนะและการประเมินเจตคติต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำเพื่อการพัฒนา ดังนี้

1. การประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการวัดผลความรู้ ความเข้าใจ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยกรอบแนวคิดผู้นำยุคใหม่ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรับรู้ 2) ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม 3) ด้านทักษะ 4) ด้านความคิดรวบยอด และ 5) ด้านจิตวิญญาณ เป็นการวัดผลความรู้ ความเข้าใจ 6 ส่วน ได้แก่ 1) กฎหมายและภารกิจหน้าที่ 2) การเสริมสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 3) เทคนิคการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) การพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ 5) การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในการพัฒนาและ 6) การพัฒนาจิตวิญญาณนักยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน 60 ข้อ ทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม และเมื่อวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ปรากฏดังตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก่อนและหลังการฝึกอบรม

กลุ่มทดลอง (N = 40)	$\overline{X}$	S.D.	t-test	P - value
ก่อนทดลอง	34.35	4.849	- 21.590	.000***
หลังทดลอง	48.65	4.400		

***P < 0.001

จากตารางที่ 1 พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ ความเข้าใจ โดยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P < 0.001

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกแต่ละด้านก่อนและหลังการฝึกอบรม

	ประเมินความรู้	Pre-test		Post-test		t-test	P - value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	กฎหมายและภารกิจหน้าที่	34.35	4.849	48.65	4.400	-21.590	.000***
2	การเสริมสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการปฏิบัติหน้าที่	5.78	1.00	7.33	1.745	-6.006	.000***
3	เทคนิคการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	5.73	.987	8.53	1.154	-13.181	.000***
4	การพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์	5.68*	.764	5.68*	.764	*	.000***
5	การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในการพัฒนา	5.68	.829	8.60	1.150	-15.332	.000***
6	การพัฒนาจิตวิญญาณนักยุทธศาสตร์การพัฒนา	5.50	1.132	8.65	1.167	-14.552	.000***

จากตารางที่ 2 พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ ความเข้าใจ แต่ละด้าน ยกเว้นด้านการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **P < 0.001**

2. การประเมินสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการวัดเพื่อประเมินการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำเพื่อการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นการวัดสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรับรู้ 2) ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม 3) ด้านทักษะ 4) ด้านความคิดรวบยอด และ 5) ด้านจิตวิญญาณ โดยใช้แบบวัดก่อนและหลังฝึกอบรมปรากฏดังตารางที่ 3 และ ตารางที่ 4

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนา ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมก่อนและหลังการฝึกอบรม

กลุ่มทดลอง (N = 40)	$\overline{X}$	S.D.	t-test	P - value
ก่อนทดลอง	131.45	4.946	- 38.089	.000***
หลังทดลอง	186.65	7.489		

***P < 0.001

จากตารางที่ 3 พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาในการปฏิบัติงาน โดยรวมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P < 0.001

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกรายด้านก่อนและหลังการฝึกอบรม

	การประเมินสมรรถนะ	Pre-test		Post-test		t-test	P - value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการรับรู้	13.98	1.187	19.15	1.494	-16.170	.000***
2	ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม	42.73	2.195	59.15	2.741	-27.226	.000***
3	ด้านทักษะ	33.42	2.417	48.15	3.541	-23.246	.000***
4	ด้านความคิดรวบยอด	22.05	1.709	35.90	3.855	-22.931	.000***
5	ด้านจิตวิญญาณ	19.27	2.063	24.30	1.667	-10.887	.000***

***P < 0.001

จากตารางที่ 4 พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม ด้านทักษะ ด้านความคิดรวบยอด และด้านจิตวิญญาณ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **P < 0.001**

3) การประเมินเจตคติต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาผู้เข้าฝึกอบรม เป็นการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนา ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นการวัดเพื่อประเมินการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นการวัดสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรับรู้ 2) ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม 3) ด้านทักษะ 4) ด้านความคิดรวบยอด และ 5) ด้านจิตวิญญาณ โดยใช้แบบวัด ก่อนและหลังฝึกอบรมปรากฏดังตารางที่ 5 และ ตารางที่ 6

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบเจตคติต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมก่อนและหลังการฝึกอบรม

กลุ่มทดลอง (N = 40)	$\overline{X}$	S.D.	t-test	P - value
ก่อนทดลอง	101.98	4.154	15.129	.000***
หลังทดลอง	89.78	3.378		

***P < 0.001

จากตารางที่ 5 พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีพฤติกรรมการใช้สมรรถนะความเป็นผู้นำ โดยรวม หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P < 0.001

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบเจตคติต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกรายด้านก่อนและหลังการฝึกอบรม

การประเมินเจตคติ		Pre-test		Post-test		t-test	P - value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการรับรู้	16.77	1.527	18.73	1.132	-5.840	.000***
2	ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม	20.83	1.838	16.02	1.747	11.125	.000***
3	ด้านทักษะ	20.23	1.847	15.68	1.591	11.751	.000***
4	ด้านความคิดรวบยอด	26.80	1.780	28.68	2.615	-4.521	.000***
5	ด้านจิตวิญญาณ	17.35	2.190	10.68	1.670	18.334	.000***

***P < 0.001

จากตารางที่ 6 พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รายด้านทุกด้าน คือ ด้านการรับรู้ ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม ด้านทักษะ ด้านความคิดรวบยอด และด้านจิตวิญญาณ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P < 0.001

สรุปผลการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบในการศึกษาและวิจัย คือ ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา สำหรับนำไปใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางในพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา และสามารถนำไปประยุกต์หรือปรับใช้ในการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาให้กับผู้นำระดับชุมชนหรือระดับอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพต่อการพัฒนาชุมชนโดยภาพรวมในระดับต่าง ๆ ต่อไปได้ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ผู้วิจัยนำเสนอนี้เป็นยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงเชิงระบบของการพัฒนาที่สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและประชาชนเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำยุคใหม่เชิงโครงสร้างให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 6 กลยุทธ์ และ 29 เป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้เกิดสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนา 5 ด้าน ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ได้แก่ (1) ด้านการรับรู้ (2) ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ (3) ด้านทักษะ (4) ด้านความคิดรวบยอด และ (5) ด้านจิตวิญญาณ ทั้งนี้ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่
2. การสร้างการเป็นผู้นำในการพัฒนา
3. การสร้างการรับรู้ด้านการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ และ 6 กลยุทธ์ ได้แก่

1) การเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและภารกิจหน้าที่
2) การเสริมสร้างวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการปฏิบัติหน้าที่
3) เทคนิคการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
4) การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในการพัฒนา
5) การเสริมสร้างความรู้ด้านการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์
6) การพัฒนาจิตวิญญาณนักยุทธศาสตร์การพัฒนา
(7) การบริหารจัดการองค์ความรู้
(8) อุดมการณ์และจริยธรรมของการเป็นนักปกครองที่ดี

(9) การเสริมสร้างวินัยและการพัฒนาขวัญกำลังใจ

(10) การปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(11) การประชาคมและการปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายชุมชน

(12) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนด้วยความสมานฉันท์

(13) การเรียนรู้การเป็นผู้นำในการพัฒนาโดยอิงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(14) การถอดบทเรียนการพัฒนาโดยหลักการและแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนา

(15) เทคนิคการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

(16) การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร

(17) ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

(18) การพัฒนาบุคลิกภาพและลักษณะผู้นำ

(19) การบริหารจัดการในการสื่อสาร

(20) การสร้างทีมงาน

(21) นวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

(22) ความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาและการประยุกต์ใช้

(23) การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

(24) กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเชิงระบบ

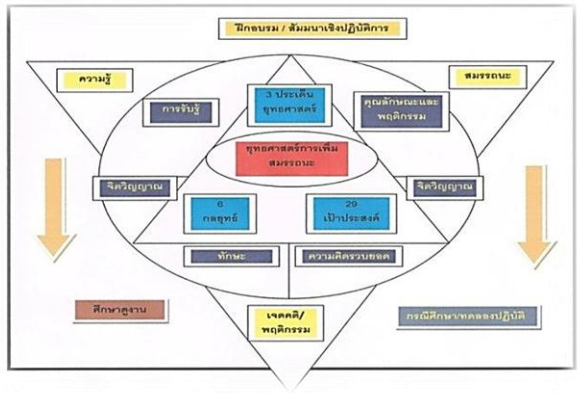
(25) การวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

(26) การบริหารงานและการจัดทำแผนชุมชนและโครงการพัฒนาตำบล

(27) การพัฒนาสุขภาพกาย สุขภาพจิต

(28) การปฏิบัติธรรม และ

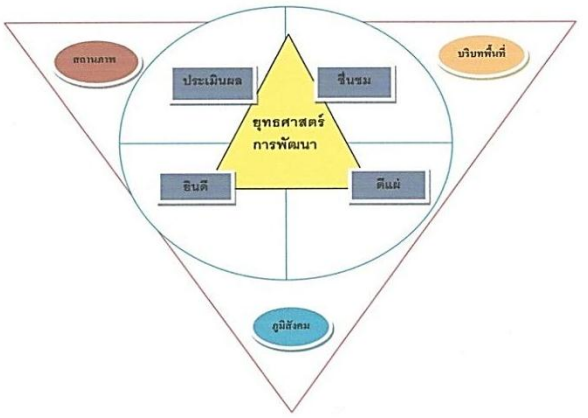
(29) การเสริมสร้างประสบการณ์นักพัฒนาเชิงประจักษ์



รูปที่ 1 ตัวแบบยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะเพื่อเป็นผู้นำการพัฒนา ที่มา : (นพดล อมรเวช. 2555)

นอกจากตัวแบบยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังพบว่าการเพิ่มสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับปัจจัยพื้นฐาน 3 มิติ ได้แก่ 1) สถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2) สภาพของบริบทเชิงกายภาพพื้นที่ 3) สภาพการณ์ทางภูมิสังคมของชุมชน และองค์ประกอบเสริมสร้างพลังความเป็นผู้นำในการพัฒนาที่จะเป็นแรงผลักให้เกิดการใช้สมรรถนะความเป็นผู้นำเพื่อการพัฒนา 5 ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการ คือ 1) ประเมินผล 2) ชื่นชม 3) ยินดี และ 4) ตีแผ่ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอเป็นรูปแบบของ 3 มิติ และ 4 หลักการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะตามยุทธศาสตร์ เรียกว่าตัวแบบปัจจัยแห่งความสำเร็จการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำชุมชน (3×4 Model) ดังรูปที่ 2

จากตัวแบบปัจจัยแห่งความสำเร็จการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำชุมชน (3×4 Model)สามารถอธิบายเพื่อให้เกิด



รูปที่ 2 ตัวแบบปัจจัยแห่งความสำเร็จการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำชุมชน (3×4 Model)

ที่มา : (นพดล อมรเวช. 2555)

ความเข้าใจและการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การดำเนินกระบวนการ (Process) ของการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนา จะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับปัจจัยพื้นฐาน 3 มิติ คือ

1.1 มิติที่ 1 สถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้เกี่ยวข้องที่มีความจำเป็นจะต้องพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะความเป็นผู้นำเพื่อการพัฒนา เพื่อให้ทราบสภาพและสถานะที่เป็นจริงซึ่งจะต้องวิเคราะห์และศึกษาเชิงปัจเจกบุคคลตลอดจนสภาพการณ์แวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ

1.2 มิติที่ 2 สภาพของบริบทเชิงกายภาพพื้นที่ เพื่อให้ทราบข้อมูลกายภาพเชิงพื้นที่ว่ามีความแตกต่างด้านใดบ้าง หรือมีระดับของความเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด

1.3 มิติที่ 3 สภาพการณ์ทางภูมิสังคมของชุมชน ประกอบด้วย เศรษฐกิจชุมชน สังคมและวิถีชุมชน สภาพการเมืองและการปกครอง ศาสนาความเชื่อ จารีตประเพณีและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาตลอดจนค่านิยมของชุมชน ที่จะต้องนำมาเป็นปัจจัยในการปรับกระบวนทัศน์ของการใช้ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา

2. องค์ประกอบ 4 หลักการ ซึ่งพบว่าเป็นองค์ประกอบที่สร้างเสริมให้เกิดพลังและแรงผลักดันต่อการพัฒนาและใช้สมรรถนะความเป็นผู้นำเพื่อการพัฒนาเพิ่มสูงยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

2.1 การประเมินผล การประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างกระบวนการของความท้าทายในสิ่งที่ได้ดำเนินงานไปแล้ว เกิดจากแรงขับเคลื่อนของการใช้สมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบของผู้นำในการพัฒนาที่มีความต้องการชัยชนะในผลการประเมินต่อผู้ประเมิน

2.2 ความชื่นชม เป็นการสร้างเสริมพลังความเชื่อมั่นในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ส่งผลย้อนกลับต่อการพยายามในการใช้สมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนาเพิ่มขึ้น

2.3 ความยินดีเป็นการเสริมแรง 2 ด้าน ได้แก่ 1) กระตุ้นให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชนมีความตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ในความเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ และ 2) กระตุ้นให้ผู้ตามความมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนา และสร้างแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำผู้นำของตนเองให้เกิดขึ้น

2.4 การตีแผ่เพื่อให้ทราบเชิงประจักษ์ถึงผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้าง

กระบวนการแลกเปลี่ยนและเปรียบเทียบสมรรถนะความเป็นผู้นำในการพัฒนานำมาสู่การพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวโดยให้การกระทำการเป็นการทดลองเพื่อพิสูจน์สมมติฐานแบบการทดลองกึ่งจริง (Semi-Experiment: Set-Experiment + Set –Treatment +No-Control) (เฉลียว บุรีภักดี. 2550 : 2/13) ซึ่งในการทดลองและประเมินผลของกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียวไม่มีกลุ่มเปรียบเทียบนั้นมีข้อจำกัดของการวิจัยด้านของระยะเวลาการวิจัยและประชากรกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากซึ่งไม่อาจจะอ้างได้เชิงสถิติว่าจะเป็นตัวแทนของกำนันผู้ใหญ่บ้านทั้งหมด แต่คุณสมบัติและคุณลักษณะที่มีความเป็นเอกพันธ์ สามารถเป็นตัวแทนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ในระดับหนึ่ง โดยการทำการศึกษาและวิจัยในครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงและแม่นตรงเชิงสถิติและผลสัมฤทธิ์ในการประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาจึงควรประเมินผลและใช้แบบแผนการทดลองเปรียบเทียบผลในกลุ่มทดลองกับกลุ่มเปรียบเทียบที่ไม่ได้รับการกระทำอีกครั้งหนึ่ง

การนำยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการพัฒนา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานกลางระดับนโยบาย อาทิ รัฐบาล กระทรวง กรม จังหวัด จนถึงระดับพื้นที่ คือ ระดับอำเภอ จะต้องให้ความสำคัญและสร้างกลไกการขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการแบบองค์รวม ทั้งด้านงบประมาณดำเนินการ การบริหารจัดการโครงการ และการติดตามประเมินผล ประการสำคัญที่จะเป็นประโยชน์ต่อการขยายผลและเผยแพร่การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ คือ การจัดตั้งองค์กรชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนา ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญเชิงนโยบายที่สามารถเชื่อมโยงพื้นที่และเครือข่ายภาคีและชุมชนระดับต่าง ๆ ได้ การดำเนินการวิจัยขั้นต่อไปจึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะสร้างเป็นองค์กรการเรียนรู้แห่งชุมชนของสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้นำชุมชน รวมถึงสถาบันชุมชนเชิงบูรณาการ

เอกสารอ้างอิง

[1] เฉลียว บุรีภักดี. เทคนิควิธีในการวิจัยและพัฒนา. นครสวรรค์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; 2550.

[2] เฉลียว บุรีภักดี. ชุดการศึกษาค้นคว้ารายวิชา 2531101 รูปแบบความคิดหลากหลายในยุทธศาสตร์การพัฒนา. นครสวรรค์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; 2550.

[3] เฉลียว บุรีภักดี. ชุดการศึกษาค้นคว้ารายวิชา 25421 สัมมนาการวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนาในรูปแบบต่างๆ. เพชรบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี; 2550.

[4] ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพ. บิส ซิเนสอาร์แอนด์ดี; 2552.

[5] บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ. สุวี ริยาสาส์น; 2535.

[6] วิทยาลัยการปกครอง. คู่มือวิทยากรแกนนำจังหวัดในการพัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ. กรุงเทพฯ.โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย; 2551.

[7] สมชาย เทพแสง และคณะ. ผู้นำยุคใหม่ หัวใจการปฏิรูป. นนทบุรี. เกรท เอ็ดยูเคชั่น จำกัด; 2549.

[8] สถาบันดำรงราชานุภาพ.รายงานการวิจัย เรื่อง บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านที่เหมาะสมในอนาคต. กรุงเทพฯ. บพิธการพิมพ์; 2541.

[9] สรียา วิไลพงศ์. ความเปลี่ยนแปลงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ.2551 กรณีศึกษา ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.

[10] สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: อดีตปัจจุบันและอนาคต. (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.dopa.go.th/dopanew/doc/topiciad91.doc; (25 ตุลาคม 2553).

[11] สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านท่ามกลางสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน. (ออนไลน์).แหล่งที่มา http://www.dopa.go.th/dopanew/doc/topiciad91.doc; (25 ตุลาคม 2553).

[12] สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. ติดอาวุธความรู้ให้ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.dopa.go.th/dopanew/doc/moi0306.doc; (25 ตุลาคม 2553).

[13] ส่วนบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน. คู่มือเพิ่มศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในการรักษาความสงบเรียบร้อย. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย; 2547.

[14] ส่วนบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน.คู่มือปฏิบัติงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย; 2544.

[15] ส่วนบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน. วารสารกำนันผู้ใหญ่บ้าน. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย; 2550.

[16] Boyatzis, R.E. The competent manager: A modelfor effective performance. New York. John Wiley&Son; 1982.

[17] Cooper, K.E.Effective competency modeling andreporting: A step-by-step guide for improving individual and organizational performance. New York. AMACOM; 2000

[18] Klemp, G.O.The assessment of occupationalcompetence. Washington,D.C. Report of theNational Institute of Education; 1980

[19] Mcclelland, D.C. Testing for competence rather than for intelligence American psychologist; 1973.

[20] Spencer,Jr., L.M.,&Spencer, S.M.Competence atwork: Models for superior. New York. John Wiley &Son; 1993.

[21] Winterton, J., &Winterton, R. Developingmanagerial competence. London. Routledge; 1999.