

ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า
**The Leadership of the Subdistrict Headman and Village Headman
in the next decade**

พงษ์พัทธ์ วัฒนพงศ์ศิริ,
กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ และ ภาสกร ดอกจันทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
**Pongpat wattanapongsiri,
Kampanat Wongwattanapong and Phasakorn Dokchan**
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: pongpat.tor@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า โดยใช้วิธีการวิจัยอนาคตเดลฟายแบบปรับปรุงและการสนทนากลุ่มเครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เล็กแบบเฉพาะเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญจาก 3 กลุ่ม คือ นักวิชาการ ข้าราชการฝ่ายปกครอง และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านดีเด่น จำนวน 20 คน และวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับรอบที่ 1 การวิเคราะห์เนื้อหาแบบดั้งเดิมส่วนรอบที่ 2 และ 3 วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า ดังนี้ (1) บทบาทผู้นำประกอบด้วย บทบาทการปกครอง บทบาททางสังคม และบทบาทกลไกของรัฐ (2) มีความรู้ ประกอบด้วย กฎหมาย ระบบราชการ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การประกอบธุรกิจและการอาชีพ (3) มีทักษะประกอบด้วย ทักษะการวางแผน ทักษะการไกล่เกลี่ย ทักษะทางเทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร และทักษะการประสานงาน (4) บุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีมารยาทและรู้กาลเทศะในสังคม การแต่งตัวดีสะอาดเรียบร้อย การแสดงออกอย่างเหมาะสม และการมีวาจาที่ดี (5) มีคุณธรรม ประกอบด้วย มีความยุติธรรม มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใส (6) มีการร่วมมือ ประกอบด้วย การปรึกษารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การรับฟังปัญหาทุกภาคส่วน การตัดสินใจร่วมกัน และการสร้างเป้าหมายร่วมกัน (7) ภูมิหลังทางสังคม ประกอบด้วย ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว เครือข่ายทางการเมืองในพื้นที่ บารมีทางการเมือง และประสบการณ์การทำงานสังคม และในการพัฒนา (1) ต้องมีการกำหนดวาระ (2) การเรียนแบบออนไลน์ (3) ต้องกำหนดตัวชี้วัด (4) มีระเบียบรองรับการพัฒนา (5) มีบทลงโทษถ้าไม่พัฒนาตนเอง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; กำนัน; ผู้ใหญ่บ้าน

* วันที่รับบทความ : 10 กุมภาพันธ์ 2567; วันแก้ไขบทความ 23 กุมภาพันธ์ 2567; วันตอบรับบทความ : 27 กุมภาพันธ์ 2567

Abstract

The objectives of this research were, 1) to study the leadership role of the Subdistrict Headman and Village Headman. 2) to study the leadership characteristics of the Subdistrict Headman and Village Headman in the next decade 3) to suggest guidelines to developing the leadership of the Subdistrict Headman and Village Headman in the next decade. The research used the Modified Delphi Technique and the Focus Group discussions. The research collected the data by using the interviews and the questionnaires. The sample group used in the research consisted of 20 experts from 3 groups: The scholars, The Governing Officers, and The outstanding of Subdistrict Headman and Village Headman. The data analysis in the first stage involved traditional content analysis. The second and third phases were analyzed with median and interquartile range statistics.

The results of the research were as follows: The leadership of the Subdistrict Headman and Village Headman in the next decade are as follows: (1) The leadership role consists of the governance role, social role, and the role of state apparatuses. (2) The knowledge; laws, bureaucracy, public health and the environment, and entrepreneurship and careers. (3) The skills; planning, mediation, technology, communication, and coordination. (4) The personality; well-mannered and felicitous, well-groomed, assertive action, and fair-spoken. (5) The morality; impartiality, positive attitude, honesty, and transparency. (6) The collaboration; deliberation, listen to opinions, share the decisions, and common goals. and (7) Social background; economic status, local political networks, political prestige, and social work experience. And in development: (1) setting the term of office (2) online learning (3) setting development indicators (4) laws supporting development (5) penalties if one does not develop oneself.

Keywords: Leadership; Subdistrict Headman; Village Headman

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน โดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 และการผันแปรของกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption) ที่เกิดขึ้นในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution, 4IR) โดยในปัจจุบันทักษะและความเข้าใจต่อสถานการณ์และพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงกับยุคคว่ำ VUCA World ที่อยู่บนฐานของความผันผวน ไม่แน่นอน สลับซับซ้อน และคลุมเครือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นพลวัต อันส่งผลต่อพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสสังคมโลก ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม การเลื่อนไหลของกระแสวัฒนธรรมโลกที่ผสมผสานกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ โลกสังคมไร้พรมแดนส่งผลทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคสังคมต่างก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ดาวยุทธธณ ถวิลการ, (2558 : 23-36) ดังนั้นจะต้องเน้นการดำเนินงานในเชิงรุกและมียุทธศาสตร์ผู้นำต้องแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และทักษะกับผู้ตามหรือทีมงานเพื่อให้ทีมมีการพัฒนา และสามารถนำหรือจัดการด้วยตนเองมากขึ้นจนสามารถที่จะร่วมมือกับผู้นำในการนำและแก้ปัญหาอันซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นับได้ว่าเป็นสถาบันที่มีความผูกพันกับสังคมไทยมาช้านาน โดยได้รับการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และดำรงอยู่มาจนถึงทุกวันนี้ ซึ่งวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านจากวาระ 5 ปี เป็นให้ดำรงตำแหน่งจนอายุครบ 60 ปี และมีการกำหนดเหตุที่ผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นจากตำแหน่งว่า “ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่” ซึ่งต้องทำอย่างน้อยทุก 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน จากการประมวลวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถจำแนกได้หลายวิธีด้วยกัน ได้แก่วิธีที่ยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก คุณลักษณะของบุคคลเป็นหลัก และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน ซึ่งรายละเอียดในการประเมินเบื้องต้น 3 ข้อ ดังนี้ (1) วิธีที่ยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก เน้นผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ประกอบด้วย วิธีการจัดบันทึกปริมาณงาน วิธีทดสอบผลงานวิธีการประเมินตามผลงาน (2) วิธีที่ยึดคุณลักษณะของบุคคลเป็นหลัก เน้นคุณลักษณะความเป็นผู้นำ คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะที่ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอ และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน ทั้งนี้ กรมการปกครองได้นำหลักการดำเนินงานตามหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาประเมินคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำด้วย (3) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน เน้นผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะที่ทำให้งานให้เสร็จ (สำนักบริหารปกครองท้องที่ กระทรวงมหาดไทย, 2559 : 1- 4)

จากความเจริญในมิติต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการแสดงบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเนื่องจากความเป็นสถาบันของการปกครองท้องที่ โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเกิดขึ้นและวิวัฒนาการควบคู่ไปกับสังคมในแบบชนบทและสังคมหมู่บ้านเกษตรกรรม ยุคสมัยปัจจุบันในพื้นที่ต่าง ๆ ของไทย และเติบโตไปสู่ความเป็นชุมชนเมืองมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจึงต้องปะทะกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเป็นผลให้บทบาทหน้าที่ภายใต้โครงสร้างชุมชนแบบเดิมได้ถูกท้าทายจากการขยายเมืองอย่างรวดเร็ว (เจริญ รุ่งแสงจันทร์ และประณต นันทิยะกุล, 2560 : 237-248) บทบาทความเป็นผู้นำจึงสำคัญ ซึ่งกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงต้องมีภาวะผู้นำที่สูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันนั้นด้วย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวที่โลกในยุคศตวรรษที่ 21 VUCA World ที่อยู่บนฐานของความผันผวน ไม่แน่นอน สลับซับซ้อน และคลุมเครือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านถือเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการเมือง การปกครอง ที่ได้รับผลกระทบจากความเจริญในมิติต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการแสดงบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำเป็นต้องถูกประเมินและกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของบุคคลเป็นหลัก เน้นคุณลักษณะความเป็นผู้นำ คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นสำคัญ แต่การกำหนดคุณสมบัติการเข้ามาเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเจ้าหน้าที่รัฐประเภทอื่น อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ จากบริบทที่สังคมเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในชุมชน สร้างความร่วมมือของราษฎร และการปกครองท้องที่ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผสมกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยอนาคตเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi) ซึ่งเป็นการวิจัยอนาคต ตามเทคนิคการวิจัยแบบอีดีเอฟอาร์ (Ethnographic Delphi Future Research : EDFR) โดยในรอบแรกของการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสร้างเป็นแบบสอบถามส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบตามรูปแบบของเดลฟาย เพื่อหาฉันทามติจำนวน 2 รอบ และสรุปเป็นภาพอนาคต (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2553) ซึ่งได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่มได้แก่ นักวิชาการ ข้าราชการฝ่ายปกครอง และกำนัน - ผู้ใหญ่บ้านดีเด่น จำนวน 20 ราย และนำผลการสัมภาษณ์เหล่านั้น ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบดั้งเดิม (Conventional Content Analysis) (Hsieh & Shannon, 2005 : 1277–1288) และ จำเนียร จวงตระกูล (2565 : 49) เพื่อหาคำประกอบ และให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความคิดเห็นในระยะเวลาที่ 2 และระยะเวลาที่ 3 ในส่วนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ตัวแทนจากกลุ่มทั้ง 3 กลุ่ม จำนวน 6 คน

ผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย จึงได้แบ่งผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 3 กลุ่ม คือ นักวิชาการ ข้าราชการฝ่ายปกครอง กำนัน- ผู้ใหญ่บ้านดีเด่น ซึ่งเป็นผู้ที่คุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการปฏิบัติหน้าที่การปกครองท้องที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการ ข้าราชการฝ่ายปกครอง กำนัน- ผู้ใหญ่บ้าน ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับด้านการปฏิบัติหน้าที่การปกครองท้องที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สำหรับการเลือกจำนวนของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยแบบเดลฟายจากสูตรคำนวณของ Macmillan (1971) พบว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป มีระดับความคลาดเคลื่อนลดลงอย่างคงที่ คือ ประมาณ 0.02 ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 20 คน จากกลุ่มประชากร 3 กลุ่ม คือ นักวิชาการ ข้าราชการฝ่ายปกครอง กำนัน - ผู้ใหญ่บ้านดีเด่น และการสนทนากลุ่มจากตัวแทนของผู้เชี่ยวชาญทั้งสามกลุ่มกลุ่มละ 2 คน รวมจำนวน 6 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการฝ่ายปกครอง หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง หรือเป็นกรรมการตัดสินรางวัลกำนัน - ผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการปกครองท้องที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ปลัดจังหวัด จำนวน 1 คน นายอำเภอ จำนวน 1 คน ปลัดอำเภอ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน

กลุ่มที่ 3 กำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ประเทศไทย ได้แก่ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม รวมทั้งสิ้น 9 คน

กลุ่มที่ 4 ตัวแทนสนทนากลุ่ม ตัวแทนจากทั้ง 3 กลุ่ม กลุ่มละ 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน เพื่อดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือชุดที่ 1 และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้เป็นแนวการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากบทที่ 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในครั้งนี้
2. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับร่างขึ้นตามขอบเขตของกรอบการวิจัย
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

ในส่วนของการสร้างเครื่องมือชุดที่ 2 และ 3 และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยชุดที่ 1 นำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในครั้งนี้
2. สร้างแบบสอบถามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญฉบับร่างขึ้นตามองค์ประกอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 1 เพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 2
3. แบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความครอบคลุมของเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

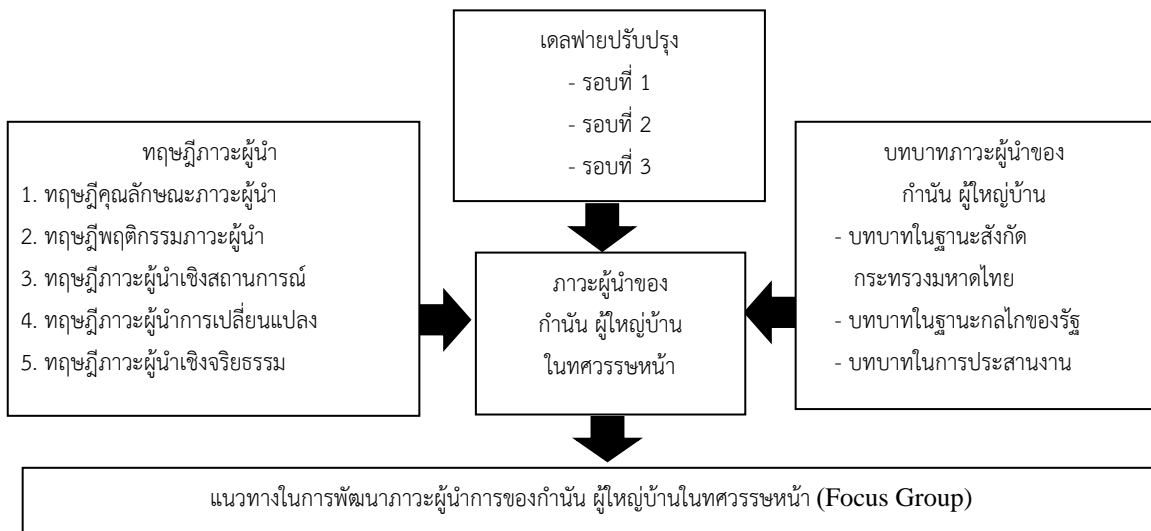
การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลรอบนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางในการวิเคราะห์เนื้อหาตามแบบที่ Hsieh & Shannon (2005 : 1277-1288) คือ การวิเคราะห์เนื้อหาแบบดั้งเดิม (Conventional Content Analysis) ที่เป็นการดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้เนื้อหาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยยึดเนื้อหาของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักมาเป็นตัวตั้ง แล้วทำการวิเคราะห์โดยกำหนดรหัส (Code) ไปตามเนื้อหาที่ได้มาจากข้อมูลหลัก จากนั้นนำรหัสไปจัดกลุ่มเป็นหัวข้อเรื่อง (Category) และหัวข้อเรื่องรอง (Sub-category) ตามที่จำเป็นแล้วนำหัวข้อเรื่องและหัวข้อเรื่องรองมาจัดทำเป็นหัวข้อหลัก หรือประเด็นหลักของเนื้อหา (Theme) ที่ทำการวิเคราะห์ โดยถือว่าประเด็นหลักนี้เป็นข้อค้นพบจากการวิจัยเพื่อนำไปดำเนินการตามรูปแบบต่างๆ ในการตอบคำถามหรือตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย (จำเนียร จวงตระกูล, 2565 : 57-59) โดยวิธีการวิเคราะห์ด้วยมือของผู้วิจัยเอง

สำหรับขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำข้อมูลที่ได้มาใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ด้วยค่าสถิติจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนรอบที่ 2 และ 3 วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติค่ามัธยฐาน (Median: Md) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) เพื่อแสดงตำแหน่งค่าตอบในภาพรวมของผู้เชี่ยวชาญ ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทฤษฎีการวิจัยแบบเดลฟายแบบปรับปรุง และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ซึ่งกำนันผู้ใหญ่บ้าน เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย สามารถสรุปผลได้ว่า มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า ตามกรอบการวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้สรุป โดยพิจารณาจากค่าที่มีมัธยฐาน ตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป ค่าพิสัยควอไทล์ ไม่เกิน 1.5 และค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 ในการสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับความเห็นด้วยแต่ละข้อที่ค้นพบมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 บทบาทภาวะผู้นำ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นความเห็นที่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 16 ข้อความ ได้แก่ (1) สร้างความสามัคคีทำให้เกิดสมานฉันท์ในท้องที่ของตนและเป็นที่ยอมรับของราษฎร (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (2) เป็นตัวกลางในการประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.00) (3) รับฟังปัญหาจากราษฎรในท้องที่ของตน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎร (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (4) ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกกับกระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (5) แจ้งให้ราษฎรของตนให้ความร่วมมือกับทางราชการ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (6) ปฏิบัติตามคำสั่งของทางราชการ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (7) รายงานสิ่งที่ไม่ปกติให้กับกำนันและนายอำเภอ ทราบ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (8) ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจอื่นตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (9) เป็นผู้ช่วยงานนายอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (10) อำนวยความเป็นธรรมและประณีตประณอมข้อพิพาทในแก่ราษฎรในท้องที่ของตน (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (11) จัดทำสาธารณะประโยชน์ให้กับราษฎรในท้องที่ของตน (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (12) เป็นหัวหน้าหมู่บ้านทำหน้าที่ปกครองราษฎร (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (13) รักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในท้องที่ของตน (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (14) ควบคุมดูแลราษฎรของตนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (15) อบรมราษฎรของตนให้มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (16) จัดประชุมหมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 มีความรู้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นความเห็นที่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 18 ข้อความ ได้แก่ (1) มีความรู้ความเข้าใจความรู้เกี่ยวกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (3) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองท้องที่ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.00) (4) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น น้ำ

ท่วม ฝนแล้ง น้ำเสีย ฝุ่นควัน เป็นต้น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (5) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการจัดการสาธารณสุขป้องกันและควบคุม เช่น โรคระบาด โรคประจำถิ่น หรือโควิด19 เป็นต้น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (6) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ เช่น การใช้ชีวิต สวัสดิการ และการดูแลผู้สูงอายุ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (7) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมกลุ่มอาชีพ เช่น วิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ หรือกลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (8) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (9) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการสาธารณสุขปฐมภูมิพื้นฐาน เช่น การจัดการขยะมูลฝอย การจัดการไฟฟ้า ประปา เป็นต้น (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (10) มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (11) มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (12) มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (13) มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยสัตว์พาหนะ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (14) มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (15) มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับการรับราชการทหาร (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (16) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนกลาง (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (17) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการภัยพิบัติ การบริหารความเสี่ยง การวางแผนเชิงปฏิบัติการสำหรับการรับมือกรณีฉุกเฉิน (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (18) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตรกรรม ที่สามารถ แนะนำและให้คำปรึกษารัฐบาลได้ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.50)

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นความเห็นที่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 22 ข้อความ ได้แก่ (1) มีทักษะในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของท้องถิ่น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (2) มีทักษะในการจัดการข้อพิพาทและการวางตัวเป็นกลาง (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.75) (3) มีทักษะในรับฟังปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้ง (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (4) มีทักษะในการกำหนดทางเลือกในการจัดการความขัดแย้ง (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (5) มีทักษะในการใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น สมาร์ทโฟนช่วยในการทำงาน (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (6) มีทักษะเกี่ยวกับสารสนเทศเพื่อการจัดการงานสาธารณสุข (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (7) มีทักษะในการส่งสารและรับสารเพื่อสื่อสารกับราชการและราษฎร (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (8) มีทักษะในการทำความเข้าใจกับราษฎร (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (9) มีทักษะในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (10) มีทักษะในการประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.00) (11) มีทักษะในการ

ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.00) (12) มีทักษะในการจัดการประสานขอความร่วมมือกับราษฎร (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (13) มีทักษะในการบริหารและจัดการโครงการสาธารณะ (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (14) มีทักษะในการใช้แอปพลิเคชันในการทำงาน (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (15) มีทักษะในการพูดในที่สาธารณะ (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (16) มีทักษะในการประสานงานกับนักการเมืองในระดับต่างๆ (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (17) มีทักษะในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (18) มีทักษะในการเขียนโครงการและการของบประมาณ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (19) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลและความรู้ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (20) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการช่วยประชาสัมพันธ์ หรือแจ้งข่าวสารให้ทั้งหน่วยงานรัฐและราษฎรทราบ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (21) มีทักษะในการเลือกช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสมกับเวลาและโอกาส (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (22) มีทักษะในการประสานงานกับหน่วยงานภาคเอกชน (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00)

องค์ประกอบที่ 4 บุคลิกภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นความเห็นที่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 16 ข้อความ ได้แก่ (1) รู้มารยาท ระเบียบ วัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่นของตน (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (2) แสดงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (3) ร่วมกิจกรรมทางสังคมของราษฎร และชุมชนในพื้นที่ของตน (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (4) การแต่งตัวสะอาดเรียบร้อย (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.75) (5) การแต่งตัวให้เหมาะสมกับโอกาสกาลเทศะและลักษณะการปฏิบัติงานในพื้นที่ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (6) รู้จักการควบคุมอารมณ์ในขณะที่อยู่ต่อหน้าผู้อื่น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.75) (7) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับคนง่ายเป็นมิตรเป็นคนทั่วไป (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.00) (8) มีความนอบน้อมทั้งต่อผู้บังคับบัญชา ราษฎร หรือบุคคลทั่วไป (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (9) เป็นคนช่างสังเกตสิ่งรอบตัว (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (10) มีการใช้วาจาสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสมกับโอกาสเวลา สถานที่ เป็นต้น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (11) การใช้น้ำเสียงในการเจรจาสื่อสารให้เหมาะสมน่าฟัง (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (12) การใช้วาจาที่เป็นความจริงเท่านั้น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (13) การใช้วาจาที่สุภาพในการสื่อสาร (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (14) การปฏิสัมพันธ์กับผู้อาวุโส (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (15) การแต่งกายให้เหมาะสมกับเพศ วัย และสมรูปร่าง (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (16) การใช้วาจาในเรื่องที่เป็นประโยชน์ไม่พูดจาไร้สาระ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00)

องค์ประกอบที่ 5 มีคุณธรรม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จำนวน 16 ข้อความ ได้แก่ (1) เป็นคนเที่ยงธรรม ไม่เข้าข้างหรือโน้มเอียง วางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.75) (2) ใช้เหตุใช้ผลและความถูกต้องในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.00) (3) มีความชอบธรรม โดยการปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนทางราชการ กฎหมาย เป็นต้น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.75) (4) ไม่ปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (5) มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (6) ทำหน้าที่อย่างมั่นใจมีความภาคภูมิใจในตนเองและปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (7) มีความเคารพต่อผู้อื่น เช่น การไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เชื่อมั่นในความสามารถผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือราษฎร (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (8) มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.00) (9) การมีจิตสำนึกที่ดี ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.00) (10) การปฏิบัติงานด้วยธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างที่ดีไม่ทุจริตคอร์รัปชัน (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.00) (11) มีความเห็นแก่ประโยชน์รวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.75) (12) เป็นคนรักษาสัญญา ปฏิบัติตามคำสัญญาที่เคยได้ให้ไว้ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (13) มีการเผยแพร่ข้อมูลการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (14) มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (15) การสร้างช่องทางในการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้อย่างหลากหลายและเหมาะสม (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (16) การปฏิบัติหน้าที่จะต้องเปิดโอกาสในผู้ที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไปสามารถตรวจสอบได้ (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00)

องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นความเห็นที่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 17 ข้อความ ได้แก่ (1) การปรึกษาหารือกับคณะกรรมการหมู่บ้าน ในการดำเนินงานต่างๆ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (2) การปรึกษาหารือกับราษฎรในพื้นที่ในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (3) การปรึกษาหารือกับนายอำเภอ กำนัน หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการจัดการสาธารณะ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (4) การให้ข้อมูลต่างๆอย่างเพียงพอต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมสมอง (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (5) การใช้แอปพลิเคชันในการติดต่อสื่อสารรับฟังความคิดเห็นกับราษฎรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ค เป็นต้น (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (6) การประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาพร้อมกับราชการและราษฎรในพื้นที่ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 0.75) (7) เปิดช่องทางที่หลากหลายทั้งเป็นทางการและไม่เป็น

ทางการเพื่อรับฟังปัญหา (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (8) การตัดสินใจโดยการใช้ประชามติของ
คนในพื้นที่ของตน (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (9) การสำรวจความคิดเห็นในเรื่องที่ต้องตัดสินใจ
(มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (10) การตัดสินใจของคณะกรรมการหมู่บ้าน (มัธยฐาน = 5.00
พิสัยควอไทล์ = 1.00) (11) การให้ข้อมูลและการชี้ให้เห็นถึงปัญหาสาธารณะ (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอไทล์
= 1.00) (12) มีฉันทามติร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายร่วมของกิจการส่วนรวม (มัธยฐาน = 5.00 พิสัยควอ
ไทล์ = 1.00) (13) การใช้แอปพลิเคชันในการติดต่อสื่อสารรับฟังความคิดเห็นกับราษฎรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการ
ปฏิบัติงาน เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (14) สร้างกระบวนการการมี
ส่วนร่วมโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมในทุกขั้นตอน (มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (15) การสัมภาษณ์ผู้ที่
เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อมูลในการปฏิบัติงาน (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (16) การติดต่อโดยตรงกับ
ราษฎร เช่น การเคาะประตูบ้าน เป็นต้น (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (17) การกำกับ ควบคุมให้ผู้
ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00)

องค์ประกอบที่ 7 ภูมิหลังทางสังคม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
จำนวน 7 ข้อความ ได้แก่ (1) การเข้าถึงชุมชน เยาวชนที่อยู่ในชุมชน ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
(มัธยฐาน = 4.50 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (2) ครอบครัวยุคใหม่ให้การสนับสนุน เช่น เงิน เวลา สถานที่ เป็นส่วนสำคัญ
ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (3) การที่ครอบครัวมีอาชีพ
หรือกิจการอื่นนอกจากการเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้านส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ (มัธยฐาน = 4.00
พิสัยควอไทล์ = 0.75) (4) การรู้จักสนิทสนมกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้มี
ประสิทธิภาพ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (5) การรู้จักสนิทสนมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
หน่วยงานของรัฐ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00) (6) การ
รู้จักสนิทสนมกับนักการเมืองท้องถิ่น ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ (มัธยฐาน = 4.00 พิสัยควอ
ไทล์ = 1.00) (7) การรู้จักสนิทสนมกับอาสาสมัครต่างๆ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ (มัธยฐาน
= 4.00 พิสัยควอไทล์ = 1.00)

จากการสนทนากลุ่ม สามารถสรุปผลได้ว่า (1) ต้องมีการกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง กำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน และมีการคัดเลือกใหม่ (2) สร้างโรงเรียน หรือสถาบันเพื่อพัฒนา ความรู้ทักษะ และความสามารถ
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แบบออนไลน์ (3) ต้องกำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถของ
กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (4) มีกฎหมายหรือระเบียบกระทรวงมหาดไทยรองรับการพัฒนา (5) มีบทลงโทษด้วยว่าถ้า
ไม่มีการพัฒนาตนเองตามกรอบเวลา เพื่อให้รักษามาตรฐานการเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. บทบาทผู้นำ 2. มีความรู้ 3. มีทักษะ 4. มีบุคลิกภาพ 5. มีคุณธรรม 6. มีการร่วมมือ และ 7. ภูมิหลังทางสังคม ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ การศึกษาภาวะผู้นำในระบบราชการถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Soardi, E. K., Ilhami, R., & Achmad, W. (2023 : 877 - 884) ที่พบว่า ความสำเร็จขององค์การนั้นแปรผันโดยตรงกับสมรรถนะของผู้นำ เมื่อต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและรักษาความก้าวหน้าในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การสาธารณะหรือดำเนินการโดยรัฐบาล ตำแหน่งผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจากการศึกษาผู้นำมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสาธารณะมากขึ้น หากผู้นำสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถทั้งในด้านทักษะและอารมณ์ และยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ ในองค์การจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบครอบคลุม (inclusive leadership) เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของสมาชิกที่หลากหลาย เพราะภาวะผู้นำแบบครอบคลุม (inclusive leadership) เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนบรรยากาศแบบมีส่วนร่วมซึ่งสมาชิกในทีมมีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B., 2020 : 1-23) นอกจากนี้ ลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนท้องถิ่นส่งผลต่อสมรรถนะการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และด้านบริหารตนเอง (จินดาภา ลีนิวา อัจฉราภัทร เขมอัครเจตต์ และเบญจวรรณ เบญจกรณ์, 2564) ทั้งนี้ ในภาวะวิกฤติ ผู้นำท้องถิ่นจะต้องมีทักษะบางประการเพื่อตอบสนองการแก้ไขของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการมีความตระหนักรู้และความสนใจเพิ่มมากขึ้นในบทบาทสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการเมืองและวิชาชีพ การควบคุมอารมณ์ของตน ปลูกฝังความไว้วางใจ หรือฟื้นฟูศรัทธาของสาธารณชน (Eid, J., Hansen, A. L., Andreassen, N., Espevik, R., Brattebø, G., & Johnsen, B. H., 2023 : 1-9) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Shehla Malik (2023) ที่พบว่า การเตรียมพร้อมเพื่อที่จะเป็นผู้นำที่ครอบคลุม (inclusive leader) เป็นกระบวนการที่สามารถบรรลุผลสำเร็จผ่านกิจกรรมทั่วทั้งองค์การ การเตรียมผู้นำดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะ 6 ประการ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น การตระหนักรู้ถึงอดีต ความกล้าหาญ ความฉลาดทางวัฒนธรรม การทำงานร่วมกัน และความมุ่งมั่น เมื่อผู้จัดการได้เรียนรู้คุณลักษณะเหล่านี้แล้ว กลวิธีต่างๆ สามารถนำมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้จัดการคุณลักษณะเหล่านี้ให้เป็นผู้นำที่ครอบคลุม (inclusive leader) ได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Shorobura, L., & Dolynska, O. (2023 : 299-308) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีคุณค่าต่อองค์การ ควรมีทักษะและลักษณะนิสัย 7 ประการ ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำ การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะทางเทคนิคและเทคโนโลยี ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และสร้างทีม ความสามารถในการนำเสนอตนเองและการสื่อสาร การจัดการการเปลี่ยนแปลง และความซื่อสัตย์ ปัจจุบันมีโครงการจำนวนมากสำหรับผู้นำด้านการบริหารรัฐกิจซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้นำ และภาวะความเป็นผู้นำ

นอกจากนี้ ในองค์การสาธารณะ ผู้นำจำเป็นต้องมีความรู้และมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Meuser, J. D., & Smallfield, J. (2023 : 251–264) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) จะต้องมีความรู้และมีจริยธรรม ซึ่งสามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กร มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการเติบโต เพิ่มขีดความสามารถให้กับพนักงาน การทำเช่นนี้ ผู้นำจะสนับสนุนให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์กร และพัฒนาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Provitera, M. J., Quamina, L. B., & Sayyadi, M. (2023 : 1-13) ที่พบว่า การตระหนักถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่กล้าหาญและมีจริยธรรมที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจในองค์กรได้ ทั้งนี้ ประเด็นทางจริยธรรมที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การที่ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นในการตระหนักถึงความโปร่งใสของข้อมูลสาธารณะหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสโดยให้สาธารณชนมีส่วนร่วมในนโยบายของรัฐบาลทุกนโยบาย (Sriwahyuni, N., Larasati, E., Suwitri, S., & Amiruddin, 2020 : 67-75) ทั้งนี้ ในยุคปัจจุบัน ความรู้สำคัญประการหนึ่งคือ การเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งรัฐบาลอยู่ภายใต้แรงกดดันในการส่งมอบผลลัพธ์ที่เหมาะสมแก่สังคม ดังนั้น ผู้บริหารภาครัฐจึงเริ่มคำนึงถึงผลประโยชน์ของการเป็นผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Roberto Vivona, 2023) ซึ่งการที่ผู้บริหารภาครัฐยอมรับการเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยที่บุคลากรจะได้รับคำปรึกษาและมีส่วนร่วมอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจ

องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของกำนันผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า ก็คือ การมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Abidin, A. Z. (2022 : 1–8) ที่พบว่า ความไม่เท่าเทียมกันในแง่ของทักษะด้านดิจิทัลถือเป็นความท้าทายที่องค์กรทั้งภาคเอกชนและภาครัฐต้องเผชิญเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากที่บ้านในช่วงโควิด-19 โดยทักษะด้านดิจิทัลได้รับอิทธิพลอย่างมากจากการทำงานร่วมกันทางดิจิทัล และการทำงานร่วมกันทางดิจิทัลได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำทางดิจิทัล ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลมีผลทางอ้อมต่อทักษะด้านดิจิทัลและความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของกำนันผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า คือ บุคลิกภาพ เพราะบุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน ระดับของผู้บริหารมีผลต่อลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารระดับผู้จัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะนิสัย การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การยอมรับความคลุมเครือ และความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Cuppello, S., Treglown, L., & Furnham, A., 2023) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Breevaart, K., & Pletzer, J. L. (2023) ที่พบว่าความแตกต่างระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ HEXACO (Honesty-humility, Emotionality, eXtraversion, Agreeableness, Conscientiousness, and Openness to experience) ของผู้นำและผู้ตามนั้นสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้ตาม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานของ Consuelo Thiers, Leslie E Wehner (2021) ซึ่งสรุปได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพสำคัญของผู้นำแบบประชานิยม ได้แก่ การมุ่งเน้นงานต่ำและการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์สูง ทั้งนี้ เป็นไปตามแนวคิดของ จุมพล หนิมพานิช (2551 : 30-33), DuBrin, A. J. (2013 : 71 - 84), Yukl, G. A. (1974 : 19-21) ที่อธิบายถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่าประกอบด้วยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปและบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิ มีความมั่นใจในตนเอง การสร้างความไว้วางใจ มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการปรับตัว เป็นต้น

ในองค์ประกอบของภูมิหลังทางสังคมนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ จุมพล หนิมพานิช (2551 : 30 - 33) ที่อธิบายถึงแนวคิดด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงคุณลักษณะ โดยมีองค์ประกอบหนึ่งคือ ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม การเลื่อนชั้นทางสังคม (Social Mobility) ซึ่งสรุปได้ว่า 1) สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่สูงจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเป็นผู้นำ 2) บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่ไม่ดีสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูงมากกว่าในช่วงก่อน ค.ศ. 1924 และ 3) ในช่วง ค.ศ. 1948-1970 ผู้นำมีการศึกษาดีกว่าในอดีต นอกจากนี้ การมีเครือข่ายทางสังคมและการสร้างบารมีทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ทำได้ดีมีประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yas, H., Alkaabi, A., ALBaloushi, N. A., & Adeedi, A. A. (2023) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบมีบารมีมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในทศวรรษหน้า ซึ่งผลการศึกษาที่ได้เป็นต้นแบบที่เป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำ แต่อย่างไรก็ตามบริบทแต่ละท้องถิ่นและภูมิรัฐศาสตร์ที่มีความแตกต่างหลากหลายในประเทศไทย จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการนำไปกำหนดนโยบายหรือการนำไปปฏิบัติ จะต้องคำนึงถึงบริบทและภูมิรัฐศาสตร์ ให้มีความเหมาะสมและสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามมา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษารูปแบบการเลือกกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและวาระการดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องยึดโยงกับประชาชนและการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- 2) ควรศึกษารูปแบบการศึกษาออนไลน์ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เกิดการ พัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว
- 3) ควรศึกษาคุณสมบัติและตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อสามารถนำมาใช้ได้จริง
- 4) ควรศึกษาบทลงโทษถ้าหากไม่มีการพัฒนาตนเองหรือพัฒนาตนเองไม่บรรลุเป้าหมายตามกรอบเวลา ของการเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. (2559). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559*. กรุงเทพมหานคร: กรมการปกครอง.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2565). *การวิจัยเชิงคุณภาพ: แนวทางการนำไปใช้เพื่อดำเนินการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด.
- จินดาภา สีนีวา อัจฉราภัทร เขมอัครเจตต์ และเบญจวรรณ เบญจกรณ์. (2564). คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้นำชุมชนท้องถิ่น กรณีศึกษา : เทศบาลตำบล นางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย. *HRD Journal*. 12 (2), 41 - 57.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2553). *เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research)*. ใน *ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ), เทคนิควิเคราะห์นโยบาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล หนิมพานิช. (2551). *ผู้นำ อำนาจและการเมืองในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจริญ รุ่งแสงจันทร์ และประณต นันทิยุกุล. (2560). การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำนันและผู้ใหญ่บ้านของจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*. 7 (3), 237 - 248.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2558). "ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ" แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา*. 11 (2), 23-36.
- Abidin, A. Z. (2022). The Influence of Digital Leadership and Digital Collaboration on the Digital Skill of Manufacturing Managers in Tangerang. *International Journal of Artificial Intelligence Research*. 6 (1), 1 – 8.
- Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2020). The Role of Inclusive Leadership in Supporting an Inclusive Climate in Diverse Public Sector Teams. *Review of Public Personnel Administration*. 41 (3), 1 - 23.
- Breevaart, K., & Pletzer, J. L. (2023). Follower-leader HEXACO personality fit and follower work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 32 (5), 720 - 730.
- Cuppello, S., Treglown, L., & Furnham, A. (2023). Personality and management level: Traits that get you to the top. *Personality and Individual Differences*. 206 (2), 112108.
- DuBrin, A. J. (2013). *Principle of leadership*. (7th ed.). International Edition: South-Western.
- Eid, J., Hansen, A. L., Andreassen, N., Espevik, R., Brattebø, G., & Johnsen, B. H. (2023). Developing local crisis leadership – A research and training agenda. *Frontiers in Psychology*. 14 (-), 1 - 9.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*. 15 (9), 1277–1288.
- Malik, S. (2023). From manager to inclusive leader: traits and tactics for success. *Strategy & Leadership*. 51 (5), 16 - 21.

- Meuser, J. D., & Smallfield, J. (2023). Servant leadership: The missing community component. *Business Horizons*. 66 (2), 251 – 264.
- Provitera, M. J., Quamina, L. B., & Sayyadi, M. (2023). Leadership, Courage, and Ethical Behavior: An Executive Approach. *Journal of Business, Technology and Leadership*. 5 (1), 1 - 13.
- Shorobura, L., & Dolynska, O. (2023). Leadership in public administration: today's challenges. *Journal of Education, Health and Sport*. 13 (2), 299 - 308.
- Soeari, E. K., Ilhami, R., & Achmad, W. (2023). The Role of Leadership in the Development of Public Organizations. *Journal of Governance*. 7 (4), 877 - 884.
- Sriwahyuni, N., Larasati, E., Suwitri, S., & Amiruddin. (2020). Leadership Commitment in Transparency Management of Public Information in Pemalang District, Indonesia. *Expert Journal of Business and Management*. 8 (1), 67 - 75.
- Thiers, C., & Wehner L. E. (2022). The Personality Traits of Populist Leaders and Their Foreign Policies: Hugo Chávez and Donald Trump. *International Studies Quarterly*. 66 (1), 1-11.
- Vivona R. (2023). The new era leadership for the public sector? Entrepreneurship, effectiveness, and democracy. *Public Management Review*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2162957>
- Yas, H., Alkaabi, A., ALBaloushi, N. A., & Adeedi, A. A. (2023). The Impact of Strategic leadership practices and Knowledge sharing on employee's performance. *Polish Journal of Management Studies*. 27 (1), 343 - 362.
- Yukl, G. A. (1974). *Handbook of leadership*. New York: The Free Press.