



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน ในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนในจังหวัดชลบุรี
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนในจังหวัด

ชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ผู้นำชุมชน ที่สมัครเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนในจังหวัดชลบุรี ประจำปี 2548 จำนวน 72 คน ที่ผ่านการฝึกอบรมสร้างการเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนของจังหวัดชลบุรี โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระ 7 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก/เพื่อนร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐและส่วนท้องถิ่น โดยตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการบริหารสังคม และด้านการบริหารงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้นำชุมชน และการปฏิบัติที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนในจังหวัดชลบุรีใน 3 ด้าน ซึ่งมีคำถาม รวม 15 ข้อ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่สมัครเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนในจังหวัดชลบุรี ประจำปี 2548 ด้วยแบบสอบถามซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 72 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 72 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 และได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

สรุปผลการวิจัย

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ข้อค้นพบ เกี่ยวกับ ลักษณะทั่วไปของผู้นำชุมชนที่สมัครเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก/เพื่อนร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ/ส่วนท้องถิ่น



จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 72 คน พบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี การศึกษาระดับอนุปริญาขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ระหว่าง 5 – 10 ปี ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก/เพื่อนร่วมงานในระดับมาก และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ/ส่วนท้องถิ่นในระดับมากเช่นกัน

2. ข้อค้นพบเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน ในจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็นรายชื่อ ตามรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการบริหารสังคม และด้านการบริหารงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารตนเอง จำนวน 4 ข้อ พบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับท้าทาย (ระดับ 3) ทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าร้อยละของผู้นำชุมชนจากมากไปหาน้อย คือ ความรู้ความสามารถ ร้อยละ 59.70 ความมีวินัยในตนเอง ร้อยละ 58.30 บุคลิกภาพ ร้อยละ 50.00 และคุณธรรม/ศีลธรรม/จริยธรรม ร้อยละ 47.20

2.2 ด้านการบริหารสังคม จำนวน 4 ข้อ พบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับท้าทาย (ระดับ 3) ทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มนุษย์สัมพันธ์ ร้อยละ 51.40 ความเป็นประชาธิปไตย ร้อยละ 51.40 การเป็นที่ปรึกษาที่ดี ร้อยละ 48.60 และการประสานงาน ร้อยละ 45.80

2.3 ด้านการบริหารงาน จำนวน 7 ข้อ พบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมุ่งสู่ความก้าวหน้า (ระดับ 2) จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าร้อยละของผู้นำชุมชนจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงบประมาณ การเงินและบัญชี ร้อยละ 59.70 การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ร้อยละ 55.60 การวางแผน ร้อยละ 50.00 การควบคุมและประเมินผล ร้อยละ 50.00 การสร้างและพัฒนาทีมงาน ร้อยละ 47.20 การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 45.80 ยกเว้นความรับผิดชอบต่องาน ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับท้าทาย (ระดับ 3) ร้อยละ 44.40

3. ข้อค้นพบเกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนในจังหวัดชลบุรี จะเป็นดังตารางที่ 19 ต่อไปนี้



ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ที่	สมมติฐานการวิจัย	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	ผู้นำชุมชนที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนแตกต่างกัน		/
2	ผู้นำชุมชนที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนแตกต่างกัน		/
3	ผู้นำชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน แตกต่างกัน		/
4	ผู้นำชุมชนที่มีรายได้ต่างกันมีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนแตกต่างกัน		/
5	ผู้นำชุมชนที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำชุมชนต่างกันมีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนแตกต่างกัน		/
6	ผู้นำชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก/เพื่อนร่วมงานต่างกันมีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนแตกต่างกัน		/
7	ผู้นำชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ/ส่วนท้องถิ่นต่างกันมีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนแตกต่างกัน		/

จากผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้นำชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
2. ผู้นำชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนไม่แตกต่างกัน
3. ผู้นำชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนไม่แตกต่างกัน
4. ผู้นำชุมชนที่มีรายได้ต่างกัน มีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนไม่แตกต่างกัน
5. ผู้นำชุมชนที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำชุมชนต่างกัน มีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนไม่แตกต่างกัน
6. ผู้นำชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก/เพื่อนร่วมงานต่างกัน มีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนไม่แตกต่างกัน



7. ผู้นำชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ/ส่วนท้องถิ่นต่างกัน มีภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบดังกล่าว สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน ของผู้นำชุมชนในจังหวัดชลบุรี

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน ของผู้นำชุมชนในจังหวัดชลบุรี ด้านการบริหารตนเอง และด้านการบริหารสังคม พบว่าผู้นำชุมชนที่ศึกษา มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำท่าย (ระดับ 3) ในเรื่องความรู้ความสามารถ ความมีวินัยในตนเอง บุคลิกภาพ คุณธรรม/ศีลธรรม/จริยธรรม มนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นประชาธิปไตย การเป็นที่ปรึกษาที่ดี และการประสานงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานที่ทำงานด้านการพัฒนาชุมชนในระดับหมู่บ้าน ตำบล เช่น พัฒนาชุมชน เกษตร สาธารณสุข ฯลฯ ได้ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยคัดเลือกผู้นำชุมชน เข้ามาเป็นอาสาสมัคร เป็นแกนนำ ในการติดต่อประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ส่วนท้องถิ่นและประชาชน ทำให้ผู้นำชุมชนได้มีโอกาสปฏิบัติที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ โดยเฉพาะในเรื่องของการประพฤติปฏิบัติตน ที่จะทำให้ประชาชนเชื่อถือ ศรัทธา และเข้ามาทำงานร่วมด้วย และอาจประกอบกับจังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองท่าอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ มีแหล่งท่องเที่ยว มีแหล่งการค้าพาณิชย์มากมาย มีสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหลายแห่ง รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ เช่น ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน (กศน.) สนับสนุนให้ผู้นำชุมชน เพิ่มวุฒิการศึกษาโดยการศึกษานอกระบบ โรงเรียน ดังนั้นผู้นำชุมชนในจังหวัดชลบุรี จึงมีโอกาสในเรื่องของการยกระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ที่พบว่าผู้นำชุมชนในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา มีประสบการณ์เป็นผู้นำชุมชนมานาน จึงทำได้เรียนรู้การทำงานภาครัฐและประชาชน มีการพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ และต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แดฟท์ (Daft, 1999 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 14, 16) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ และผู้นำมิได้เป็นมาแต่โดยกำเนิด ผู้นำสร้างขึ้นได้ โดยเกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามและการทำงานหนักของบุคคลนั้นในการเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำ และด้วยเหตุที่มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้ ดังนั้นการให้บุคคลนั้นสามารถรู้ตนเองและรู้จักสร้างความสามารถในการเป็นผู้นำขึ้นแก่ตนโดยผ่านกระบวนการปฏิบัติ การมีประสบการณ์และการศึกษาจากแนวคิดผลงานวิจัยต่าง ๆ ก็จะช่วยให้ผู้นั้นสามารถสืบหน้าผ่านขั้นตอนที่ 2 (รู้ตนเองแต่ไม่มีความสามารถ)



ขั้นตอนที่ 3 (รู้ตนเองและมีความสามารถ) กลายเป็นผู้นำได้ในที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องระบบมาตรฐานงานชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน (2547) ว่าระบบมาตรฐานงานชุมชนเป็นเครื่องมือให้ผู้นำชุมชน เกิดกระบวนการเรียนรู้และมีการพัฒนาในลักษณะแข่งขันกับตัวเอง โดยผู้นำชุมชนจะต้องประเมินสถานภาพตนเองและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองไปสู่สถานะที่ดีกว่าแล้วลงมือปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและรักษาผลความสำเร็จ พร้อมทั้งจะยกระดับการพัฒนาให้สูงขึ้นต่อเนื่องตลอดไป

2. จากการศึกษาภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน ของผู้นำชุมชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการบริหารงาน ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมุ่งสู่ความก้าวหน้า (ระดับ 2) ในเรื่องการบริหารงบประมาณ การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การวางแผน การควบคุม ประเมินผล ฯลฯ ซึ่งจากประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนของผู้วิจัย พบว่าในการทำงานของผู้นำชุมชน จะมีบทบาทในการทำงานด้านการพัฒนาชุมชนที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ของชุมชน และภารกิจที่หน่วยงานขอความร่วมมือมีผู้นำชุมชนจำนวนมาก ที่อาสาสมัครทำงานพัฒนาโดยไม่มีงบประมาณ หรือไม่ต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารงบประมาณ ก็สามารถทำงานพัฒนาได้ เช่น การส่งเสริมวิถีชีวิตประชาธิปไตยในชุมชนด้วยการรณรงค์ให้ประชาชนไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งในระดับต่าง ๆ หรือ การสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปสู่การวางแผนแก้ไขปัญหาของชุมชน ด้วยการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) ในระดับครัวเรือน จะเป็นการทำงานที่ใช้ภาวะผู้นำ เกี่ยวกับบุคลิกภาพ ความน่าเชื่อถือ ความรู้ความสามารถ การใช้นุญตัมพันธ หรือการประสานงานมากกว่า เพื่อดึงใจให้ผู้อื่นกระทำตามให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิน ปรชพฤทธิ (2534) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) พยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย กำลังใจ เพื่อดึงใจหรือคลอใจให้ผู้อื่นทำตามอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและการจงใจหรือคลอใจเช่นนั้น จะต้องไม่เป็นการบังคับ และสุเมธ เดียวิศเรศ (2527) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในวันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่พึงต้องการ และบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการดึงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนได้

3. จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนของผู้นำชุมชนในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตัวแปรต้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก เพื่อนร่วมงาน และจากหน่วยงานภาครัฐ ส่วนท้องถิ่น พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นดังกล่าวกับภาวะผู้นำโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการบริหารสังคม และด้านการบริหารงาน ทั้งนี้ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนในจังหวัดชลบุรี อาจเป็นเพราะว่าภูมิหลังของผู้นำชุมชนที่ศึกษามี



ความใกล้เคียงกัน ประกอบกับผู้นำชุมชนที่สมัครเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน ในจังหวัดชลบุรี มีความใกล้ชิด ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เป็นประจำ เช่น ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ การทำกิจกรรมการพัฒนาสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน การเข้าร่วมเป็น คณะทำงาน หรือคณะกรรมการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในระดับชาติ เขต จังหวัด อำเภอ ซึ่งทำให้ ผู้นำชุมชนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำชุมชนด้วยกันเอง รวมทั้งได้เรียนรู้การทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องภาวะผู้นำ ของผู้นำชุมชนในจังหวัดชลบุรี ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของทรงวุฒิ วุฒิประภา (2532) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมี พฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน และวนิภา ว่องวณิช (2535) ที่พบว่า ช่วงอายุมีความสัมพันธ์กับ ความสามารถในการทำงานด้านภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ และสุพรรณิ วงศ์คำจันทร์ (2541) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการบริหารและภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่าย การพยาบาล และจารุวัฒน์ บุรณพันธ์ (2546) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกระดัดปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่สอดคล้องกับ มนัส ญาติเจริญ (2544) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เพ็ญจันทร์ เอี้ยวสวนรักษ์ (2546) ที่เปรียบเทียบ ภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเป็นรายด้าน จากการทดสอบรายคู่ พบว่า

1. ด้านการบริหารตนเอง ผู้นำชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป มี ภาวะผู้นำด้านการบริหารตนเอง เฉลี่ยสูงกว่าผู้นำชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้นำชุมชนที่มีรายได้มากกว่าจะมีความพร้อมทางเศรษฐกิจ สามารถดูแลตนเองและ ผู้อื่นได้ดีกว่าผู้นำชุมชนที่มีรายได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตอกคิลล์ (Stogdill, 1974) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางเศรษฐกิจสังคมที่ดี

2. ด้านการบริหารสังคม พบว่า ผู้นำชุมชนที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีภาวะผู้นำด้าน การบริหารสังคมเฉลี่ยสูงกว่าผู้นำชุมชนที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี และสูงกว่าผู้นำชุมชนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นำชุมชนที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี เป็นวัยที่มีอายุไล่ไม่น้อย และ ไม่มากเกินไปสำหรับการบ่มเพาะประสบการณ์ในตำแหน่งผู้นำชุมชน มีโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและชุมชน รวมทั้งการเข้าสังคมตามโอกาสของการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำชุมชน



ซึ่งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สายฟ้า พลวายุ (2541) ที่กล่าวว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

3. ด้านการบริหารงาน พบว่า ผู้นำชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก/เพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำด้านการบริหารงานเฉลี่ยสูงกว่า ผู้นำชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก/เพื่อนร่วมงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นำชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก/เพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางจะต้องใช้ความพยายามในการบริหารงานมากกว่าผู้นำชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก/เพื่อนร่วมงานในระดับมาก จึงทำให้มีภาวะผู้นำด้านการบริหารงานเฉลี่ยสูงกว่า ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547) ที่กล่าวว่าการเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ที่ทำให้บุคคลหนึ่งมีความเป็นผู้นำขึ้นมามีขึ้นเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ได้ ปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมที่ดีในการสนับสนุนการทำงานของผู้นำ สามารถนำเอาความคิด ความต้องการของผู้นำมาปฏิบัติได้อย่างบังเกิดผลตามที่ผู้นำต้องการสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ มีระดับภาวะผู้นำด้านการบริหารงานอยู่ในระดับมุ่งสู่ความก้าวหน้า (ระดับ 2) และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านการบริหารตนเอง ที่พบว่าผู้นำชุมชนที่มีรายได้มาก (ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน) มีภาวะผู้นำด้านการบริหารตนเองเฉลี่ยสูงกว่าผู้นำชุมชนที่มีรายได้น้อย (ต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน) จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับผู้นำชุมชน ควรสนับสนุนด้านวิชาการแก่ผู้นำชุมชน เช่น การฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะ ด้านการบริหารงาน รวมทั้งหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้นำชุมชน

1.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้นำชุมชน โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ การประกาศเกียรติคุณ จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล จัดสรรเงินตอบแทนประจำปีให้แก่ผู้นำชุมชนที่มีผลงานดีเด่น สร้างคุณประโยชน์ต่อส่วนรวม และมีรายได้น้อย

1.3 สนับสนุนผู้นำชุมชนที่มีผลงานดีเด่น ได้ศึกษาต่อ ศึกษาดูงานทั้งภายในและนอกประเทศ เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนางาน



2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำด้านการบริหารตนเอง และการบริหารสังคมของ ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำท่าย (ระดับ 3) และระดับภาวะผู้นำด้านการบริหารงาน ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมุ่งสู่ความก้าวหน้า (ระดับ 2) จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับผู้นำชุมชนในพื้นที่ ควรสนับสนุนและ เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนในด้านการบริหารงานใกล้ชิดและต่อเนื่อง โดยให้การ เรียนรู้แก่ผู้นำชุมชน เช่น การนำข้อมูลที่มีอยู่ในกลุ่ม หรือข้อมูลที่มีการจัดเก็บในชุมชนมาวิเคราะห์ และวางแผนพัฒนา ได้แก่ ข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการสำรวจใน ระดับครัวเรือนเป็นประจำทุกปี ข้อมูลสำรวจระดับการพัฒนาหมู่บ้าน (กชช. 2ค) ซึ่งมีการสำรวจ ทุก 2 ปี หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาตามปัญหาและความต้องการของ กลุ่มหรือของชุมชน รวมทั้งแนะนำเป็นที่ปรึกษาให้ผู้นำชุมชนเรียนรู้ในการเขียนโครงการ ทั้งที่ใช้ งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาในพื้นที่ที่ ผู้นำชุมชนรับผิดชอบ โดยส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนได้บริหารจัดการโครงการ โดยยึดการมีส่วนร่วม ของภาคีการพัฒนาประชาชนในพื้นที่และสมาชิกในกลุ่มของผู้นำชุมชน รวมทั้งเป็นที่เล็งในการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่มีการดำเนินงานในระดับตำบล หมู่บ้าน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและภาวะผู้นำด้านการบริหารงานของผู้นำชุมชน

2.2 ผู้นำชุมชนที่ผ่านการพัฒนาเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนจะต้องพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาและ/หรือยกระดับมาตรฐานให้สูงหรือดีขึ้นกว่าเดิม ให้เป็นที่ยอมรับและ เป็นแบบอย่างแก่ผู้นำชุมชนอื่น ๆ ต่อไป

2.3 ผู้นำชุมชนควรขยายเครือข่ายด้วยการสร้างทีมงาน ค้นหาผู้นำชุมชนรุ่นใหม่ขึ้นมา เรื่อย ๆ เพื่อช่วยกันพัฒนาชุมชนของตนเอง

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนของผู้นำชุมชนในจังหวัด ชลบุรี มีข้อเสนอแนะดังนี้

ควรมีการศึกษาค้นลักษณะ บทบาทและรูปแบบการทำงานของผู้นำชุมชนด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ด้านการจัดทำแผนชุมชน ด้านการบริหารจัดการชุมชน ฯลฯ ศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และนำผลการศึกษาไปใช้ในการคัดเลือกผู้นำชุมชนตาม ความต้องการของชุมชน