**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**

**แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเรื่อง**

**นวัตกรรมการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น**

**ในเขตจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ลุ่มแม่น้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**คำชี้แจง**

 แบบสัมภาษณ์เรื่องนวัตกรรมการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ลุ่มแม่น้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำการวิจัย แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ต้องการใช้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำการวิจัยเท่านั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ ชุดนี้ตามความเป็นจริงและตรงตามความรู้สึกนึกคิดของของท่านมากที่สุดโดยการสัมภาษณ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามข้อมูล และข้อคิดเห็นจากท่าน เพื่อนำไปประกอบการวิเคราะห์ และยืนยันข้อสรุปเชิงทฤษฎีในการสร้างกรอบแนวคิดของงานวิจัย ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในทุกประเด็นคำถามได้อย่างเต็มที่

ชื่อ- นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์……………………………………………………………..……………………….

ตำแหน่ง…………………………………………………………………………….…………………………….สังกัด……………………………………………..................................................................................................

วันที่ให้สัมภาษณ์……………………………………….………………………………………………………...

**แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ**

**ส่วนที่ 1** สัมภาษณ์ถึงหลักของการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น

 **ข้อคำถาม**

 1. ท่านคิดว่า “หุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น” หมายถึงอะไร ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

 2. ท่านคิดว่ามีอะไรบ้างที่แสดงให้ทราบว่า เป็นหลักของการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………

 3. ท่านเห็นด้วยกับหลักของการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นต่อไปนี้หรือไม่

 3.1 ความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

 3.2 การแบ่งปันความรับผิดชอบและผลประโยชน์ ……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

 3.3 ความสัมพันธ์และความร่วมมือร่วมใจ ……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

 3.4 ความซื่อสัตย์และโปร่งใส ……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

 3.5 การเคารพซึ่งกันและกันยอมรับความแตกต่าง ……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

**ส่วนที่ 2** สัมภาษณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น

 **ข้อคำถาม**

 1. ท่านคิดว่า มีเหตุปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

 2. ท่านเห็นด้วยกับปัจจัยดังต่อไปนี้ว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นต่อไปนี้หรือไม่

 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) ประกอบด้วย ความเชื่อในความสามารถตนเอง

ความผูกพัน และเจตคติทางการเมือง

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

 2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Context Factors) ประกอบด้วย ภาวะ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และการเสริมสร้างพลังอำนาจพลเมือง

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

 2.3 ปัจจัยด้านเป้าหมาย (Goal Factors) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ตอบแทน การตอบสนองความต้องการ และความคาดหวัง

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

 2.4 จิตสำนึกองค์การ(Awareness Organizations) ประกอบด้วย สำนึกความรับผิดชอบ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น และวัฒนธรรมองค์กรของคนในท้องถิ่น

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง**

เรื่อง นวัตกรรมการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ ลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามเรื่องนวัตกรรมการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ในจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำการวิจัย แบบสอบถามชุดนี้ต้องการใช้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำการวิจัยเท่านั้นโดยไม่ได้ส่งผลกระทบที่เสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และข้อมูลทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกปกปิดเป็นความลับ ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความเป็นจริงและตรงตามความรู้สึกนึกคิดของของท่านมากที่สุดโดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

 **ตอนที่ 1** สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

 **ตอนที่ 2** แบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าไปเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ในจังหวัด ถนนยุทธศาสตร์ลุ่มแม่น้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

 **ตอนที่ 3** แบบสอบถามวัดความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ในจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ลุ่มแม่น้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

 **ตอนที่ 4** แบบสอบถามข้อเสนอแนะความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัดเส้นทางถนนยุทธศาสตร์ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

 ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวระพีพร คณะพล

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย√ ในช่องว่าง 🞏 ที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด**

1. สถานะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(ตัวผู้ตอบแบบสอบถาม)

1 □ประชาชน 2 □พนักงานส่วนท้องถิ่น 3 □ผู้บริหารท้องถิ่น

2. เพศ

1 □ชาย 2 □หญิง

3. อายุ ………………. ปีA

4. ระดับการศึกษา

1 □ ไม่ได้เรียน 2 □ ประถมศึกษา 3 □ มัธยมศึกษา 4 □ อนุปริญญา – ปวช.

5 □ ปริญญาตรี 6 □ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อาชีพ

1 □ ไม่ได้ประกอบอาชีพ 2 □ เกษตรกร 3 □ รับจ้างทั่วไป/คนงาน 4 □ ค้าขาย

5 □ นักเรียน/นักศึกษา 6 □ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ 7□ อื่น ๆ

6. รายได้…………………………… (บาท/เดือน)

7. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม/องค์กรด้วยเหตุผลในข้อใดเป็นสำคัญ

1 □ เป็นหน้าที่เนื่องจากเป็นสมาชิก/กรรมการ

2 □ เพื่อทราบและเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของกลุ่ม

3 □ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม/องค์กร

4 □ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน

8. ในกรณีที่ท่านไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม/องค์กรด้วยเหตุผลในข้อใดเป็นสำคัญ

1 □ สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง 2 □ ไม่ได้รับแจ้งให้เข้าร่วมประชุม

3 □ ไม่มีเวลาติดภารกิจอื่น 4 □ ไม่ทราบข้อมูล

9. ปัจจุบันท่านได้รับตำแหน่งใดในหมู่บ้าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1.□ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน

2. □ประชาคมหมู่บ้าน

3.□คณะกรรมการหมู่บ้าน

4.□คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา อปท

5.□ผู้ทรงคุณวุฒิ

6.□ ภูมิปัญญาท้องถิ่น(ปราญ์ชาวบ้าน)

7.□ ผู้บริหารและสมาชิก อบต.

8.□ ไม่มีตำแหน่งใดๆ

10. ปัจจุบันท่านเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มใดบ้างในหมู่บ้าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1.□ กลุ่มแม่บ้าน 2.□ กลุ่มสตรี 3. □อสม.

4.□ กลุ่มออมทรัพย์ 4.□ กลุ่มอาชีพ 6 □กลุ่มผู้สูงอายุ

7. □กลุ่มสมาชิกสหกรณ์การเกษตร 8□ ไม่ได้เป็นสมาชิก

11. ท่านอยู่อาศัยอยู่ในชุมชน เป็นระยะเวลา…………….. ปี

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าไปเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัด ถนนยุทธศาสตร์ลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย√ ในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังนี้

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม** |
|  1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น |
| 1.1.1 ผู้บริหารท้องถิ่นมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม และมี ภาวะ การเป็นผู้นำ |  |  |  |  |  |
| 1.1.2. ผู้บริหารท้องถิ่นส่งเสริมให้ประชาชนตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 1.1.3. ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| 1.1.4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่นเนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่นชักชวน  |  |  |  |  |  |
| 1.1.5. ท่านเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
|  1.2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร |
| 1.2.1 ท่านรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ท้องถิ่นประชาสัมพันธ์เป็นประจำ |  |  |  |  |  |
| 1.2.2 ท่านทราบว่าท่านเป็นเจ้าของท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจ |  |  |  |  |  |
| 1.2.3 ท่านรู้ถึง กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ของการบริหารงานท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 1.2.4 ท้องถิ่นได้ให้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานที่เหมาะสม |  |  |  |  |  |
| 1.2.5 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ข้อมูล |  |  |  |  |  |
|  1.3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล |
| 1.3.1 อปท. มีช่องทางให้ประชาชน ตรวจสอบการทำงาน หลากหลายช่องทาง |  |  |  |  |  |
| 1.3.2 การบริหารงานของอปท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
| 1.3.3 การบริหารงานของอปท. มีการสรุป/เปิดเผยต่อสาธารณะ เป็นประจำ |  |  |  |  |  |
| 1.3.4 อปท. เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ารับฟังการประชุมสภาฯ |  |  |  |  |  |
| 1.3.5 อปท. ให้ความสำคัญกับประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน |  |  |  |  |  |
|  1.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจพลเมือง (D) |
| 1.4.1 ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับเสมอ |  |  |  |  |  |
| 1.4.2 อปท. มีการอบรม ให้ความรู้ เกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่นเสมอ |  |  |  |  |  |
| 1.4.3 ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญในท้องถิ่นเป็นประจำ |  |  |  |  |  |
| 1.4.4 ท่านได้รับคำชื่นชมเสมอเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ |  |  |  |  |  |
| 1.4.5 อปท. มีการชักชวน ส่งเสริมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเป็นประจำ |  |  |  |  |  |
| **2. ปัจจัยด้านเป้าหมาย**  |
|  2.1 ผลประโยชน์ตอบแทน |
| 2.1.1 อปท. จัดบริการสาธารณะต่างๆ ครอบคลุมทุกพื้นที่ |  |  |  |  |  |
| 2.1.2 อปท. จัดบริการสาธารณะต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม และเท่าเทียม |  |  |  |  |  |
| 2.1.3 อปท. จัดบริการสาธารณะมีความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณแผ่นดิน |  |  |  |  |  |
| 2.1.4 อปท. กำหนดนโยบายการบริหารตรงตามความต้องการของประชาชน |  |  |  |  |  |
| 2.1.5 การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของอปท. เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนเป็นอย่างยิ่ง |  |  |  |  |  |
|  2.2 การตอบสนองความต้องการ |
| 2.2.1 โครงการหรือกิจกรรมที่ อปท. ดำเนินการตรงตามที่ประชาชนต้องการ |  |  |  |  |  |
| 2.2.2 อปท. สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ทุกกลุ่มวัย  |  |  |  |  |  |
| 2.2.3 อปท.สามารถพัฒนาระบบบริการสาธารณะต่าง ๆ ได้ทั่วทุกพื้นที่ |  |  |  |  |  |
| 2.2.4 อปท. สามารถช่วยเหลือ และบรรเทาสาธารณภัยได้ทันท่วงที |  |  |  |  |  |
| 2.2.5 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ อปท. แล้วท่านมีความสุข |  |  |  |  |  |
|  2.3 ความคาดหวัง |  |  |  |  |  |
| 2.3.1 ท่านคาดหวังว่า อปท.จะนำพาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น |  |  |  |  |  |
| 2.3.2 เมื่อท่านเข้าร่วมกิจกรรมของ อปท. ท่านย่อมได้รับการยอมรับจากสังคม |  |  |  |  |  |
| 2.3.3 ท่านคาดหวังว่า อปท.คือองค์กรที่จะนำพาประชาชนไปสู่ความกินดีอยู่ดี |  |  |  |  |  |
| 2.3.4 ท่านคาดหวังว่า อปท.คือสถาบันที่จะนำประชาธิปไตยมาสู่ประชาชน |  |  |  |  |  |
| 2.3.5 ท่านคาดหวังว่า อปท.คือสถาบันที่จะแบ่งปันทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นธรรม |  |  |  |  |  |
| 3. ปัจจัยส่วนบุคคล  |
|  3.1 ความเชื่อในความสามารถตนเอง |  |  |  |  |  |
| 3.1.1 ท่านสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้โดยไม่ต้องให้ใครแนะนำ  |  |  |  |  |  |
| 3.1.2 ท่านต้องทำงานที่ท่านไม่ถูกใจ แต่ท่านก็จะพยายามทำมันจนสำเร็จ |  |  |  |  |  |
| 3.1.3 ท่านมักจะแสดงความคิดเห็น ในที่สาธารณะเป็นประจำ  |  |  |  |  |  |
| 3.1.4 ท่านเชื่อว่าหากเกิดปัญหาต่างๆ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ |  |  |  |  |  |
| 3.1.5 ท่านเป็นคนมั่นใจในตัวเองมาก |  |  |  |  |  |
|  3.2 ความผูกพัน |  |  |  |  |  |
| 3.2.1 ท่านไม่คิดโยกย้ายถิ่นฐานหรือย้ายที่ทำงานไปอยู่ที่อื่น |  |  |  |  |  |
| 3.2.2 ท่านเต็มใจและภูมิใจที่จะบอกคนอื่นๆ ว่าอยู่ในท้องถิ่นนี้ |  |  |  |  |  |
| 3.2.3 ท่านรู้สึกไม่ชอบเวลามีคนพูดในทางที่ไม่ดีต่อต่อท้องถิ่นของท่าน |  |  |  |  |  |
| 3.2.4 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น |  |  |  |  |  |
| 3.2.5 ท่านรู้สึกว่าท้องถิ่นแห่งนี้คือบ้านของท่าน |  |  |  |  |  |
|  3.3 เจตคติทางการเมือง |  |  |  |  |  |
| 3.3.1 ท่านชอบพูดคุยเรื่องการเมืองเป็นประจำ |  |  |  |  |  |
| 3.3.2 ท่านรู้สึกว่าระบอบประชาธิปไตยเป็นระบอบที่ดีที่สุด |  |  |  |  |  |
| 3.3.3 ท่านคิดว่าการเมืองเป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ลงตัวที่สุด |  |  |  |  |  |
| 3.3.4 ท่านให้ความสนใจและติดตามข่าวสารทางการเมือง เป็นประจำ |  |  |  |  |  |
| 3.3.5 ท่านไปใช้สิทธิเลือกตั้งในระดับต่างๆ เป็นประจำ |  |  |  |  |  |
| 4. จิตสำนึกองค์การ |
|  4.1 สำนึกความรับผิดชอบ |
| 4.1.1 ท่านเต็มใจและเสียสละเวลาส่วนตัวในการเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 4.1.2 งานของท้องถิ่นคืองานของพวกท่าน |  |  |  |  |  |
| 4.1.3 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้งานของท้องถิ่นประสบความสำเร็จ |  |  |  |  |  |
| 4.1.4 หากเกิดปัญหา กับท้องถิ่นท่านเต็มใจที่จะร่วมรับผิดชอบในสิ่งนั้นไม่ว่ากรณีใด ๆ |  |  |  |  |  |
| 4.1.5 ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นคนอื่น ๆ ไม่ร่วมรักษาผลประโยชน์ท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
|  4.2 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น |
| 4.2.1 ท่านรู้สึกว่าท้องถิ่นเปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ของท่าน |  |  |  |  |  |
| 4.2.2 เมื่อมีผู้กล่าวถึงท้องถิ่นของท่านในแง่ลบท่านมักจะพูดแก้ต่างให้เสมอ |  |  |  |  |  |
| 4.2.3 ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของท้องถิ่นนี้ตลอดไป |  |  |  |  |  |
| 4.2.4 เวลาท้องถิ่นมีปัญหาท่านจะต้องเข้าร่วมประชุมแก้ไขปัญหาทุกครั้ง |  |  |  |  |  |
| 4.2.5 ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อคนในท้องถิ่นทะเลาะกัน |  |  |  |  |  |
|  4.3 วัฒนธรรมองค์กรของคนในท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 4.3.1 การร่วมงานสาธารณะเป็นเรื่องของนักการเมือง |  |  |  |  |  |
| 4.3.2 คนที่ร่วมกิจกรรมสาธารณะต้องเป็นหัวหน้าครอบครัวเท่านั้น |  |  |  |  |  |
| 4.3.3 หากไม่ร่วมกิจกรรมสาธารณะ จะกลายเป็นส่วนเกินของชุมชน |  |  |  |  |  |
| 4.3.4 หากร่วมประชุม/หรือแสดงความคิดเห็นจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ |  |  |  |  |  |
| 4.3.5 ผู้แทนที่เลือกแล้ว คือคนที่ต้องทำหน้าที่แทนคนในชุมชน |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดสภาพความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ลุ่มแม่น้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**คำชี้แจง** หากท่านเห็นด้วยในข้อคำถามใด โปรดทำเครื่องหมาย√ ในช่องระดับความเป็นหุ้นส่วนที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของตัวท่านเอง

 **ท้องถิ่น** หมายถึง หมู่บ้าน/ชุมชน/อบต. /เทศบาล/อบจ.

| **การเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น** | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** | **เห็นด้วย** | **ไม่แน่ใจ** | **ไม่เห็นด้วย** | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1. ด้านการรับรู้**  |
|  **1.1 ความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน**  |
| 1.1.1 ความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันจะทำให้งานประสบผลสำเร็จ  |  |  |  |  |  |
| 1.1.2 ตัวแทนที่เลือกต้องเป็นคนที่ท่านไว้ใจและมั่นใจ  |  |  |  |  |  |
| 1.1.3 พื้นฐานของการทำงานส่วนรวมคือความไว้เนื้อเชื่อใจ  |  |  |  |  |  |
| 1.1.4 หากท่านไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่นจะทำหน้าที่แทนท่าน |  |  |  |  |  |
| 1.1.5 ทุกคนในท้องถิ่นต้องไว้ใจซึ่งกันและกัน |  |  |  |  |  |
|  **1.2 การแบ่งปันความรับผิดชอบและผลประโยชน์**  |
| 1.2.1 ภายในท้องถิ่นควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ |  |  |  |  |  |
| 1.2.2 ทุกคนมีหน้าที่ในการเสียภาษี เช่น ภาษีท้องที่ ภาษีโรงเรือน |  |  |  |  |  |
| 1.2.3 การจัดสรรโครงการต่าง ๆ ของท้องถิ่นจะต้องมีความเท่าเทียม |  |  |  |  |  |
| 1.2.4 หมู่บ้านต่างๆ ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เท่ากัน |  |  |  |  |  |
| 1.2.5 การจัดสรรงบประมาณ ควรจะมีการดูปัญหาของหมู่บ้านประกอบเป็นหลัก |  |  |  |  |  |
|  **1.3 ความสัมพันธ์และความร่วมมือร่วมใจ**  |
| 1.3.1 คนในท้องถิ่นจะต้องมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ลึกซึ้ง |  |  |  |  |  |
| 1.3.2 ทุกคนในท้องถิ่นถือเป็นคนในชุมชนเดียวกัน |  |  |  |  |  |
| 1.3.3 เมื่อทราบข้อมูลต่างๆ ที่เป็นเรื่องส่วนรวมจำเป็นจะต้องบอกเพื่อนบ้านทุกครั้ง |  |  |  |  |  |
| 1.3.4 การจะพัฒนาท้องถิ่นทุกคนต้องตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง  |  |  |  |  |  |
| 1.3. การทำงานเป็นทีมจะนำมาซึ่งความสำเร็จ |  |  |  |  |  |
|  **1.4 ความซื่อสัตย์และโปร่งใส** |
| 1.4.1 ท้องถิ่นต้องเผยแพร่ สื่อสาร และทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์  |  |  |  |  |  |
| 1.4.2 การทำงานของท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมอย่างเต็มที่ |  |  |  |  |  |
| 1.4.3 การจัดทำงบประมาณต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชน |  |  |  |  |  |
| 1.4.4 ท้องถิ่นจะต้องประกาศผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ |  |  |  |  |  |
| 1.4.5 การประเมินการทำงานของท้องถิ่นต้องมีประชาชนร่วมตรวจสอบ |  |  |  |  |  |
|  **1.5 การเคารพซึ่งกันและกันยอมรับความแตกต่าง** |
| 1.5.1 ท่านทราบว่าคนเราเกิดมามีต้นทุนในชีวิตไม่เหมือนกัน |  |  |  |  |  |
| 1.5.2 ความแตกต่างของคนจะเป็นส่วนเติมเต็มซึ่งกันและกัน  |  |  |  |  |  |
| 1.5.3 ควรเคารพการตัดสินใจของคนอื่นแม้จะเห็นต่างจากท่าน  |  |  |  |  |  |
| 1.5.4 การทำงานกับคนหลายคนจะต้องยอมรับในความคิดที่หลากหลาย |  |  |  |  |  |
| 1.5.5 คนในชุมชนจะมีศักยภาพไม่เหมือนกันแต่ต้องรับฟังทุกความคิดเห็น |  |  |  |  |  |

| การเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น | ใช่อย่างอย่างยิ่ง | ใช่ | ไม่แน่ใจ | ไม่ใช่ | ไม่ใช่อย่างยิ่ง |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. ด้านความรู้สึก  |
|  2.1 ความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน  |
| 2.1.1 ท่านรู้สึกมั่นในการบริหารงานของท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 2.1.2 ท่านมั่นใจในตัวแทนที่เข้าไปเป็นปากเสียงในสภาท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 2.1.3 ท่านมั่นใจว่าหากท่านไม่เข้าร่วมกิจกรรม คนอื่นจะทำหน้าที่แทนท่าน |  |  |  |  |  |
| 2.1.4 ท่านรู้สึกว่าได้รับผิดชอบในเรื่องที่สำคัญของส่วนรวมบ่อย ๆ |  |  |  |  |  |
| 2.1.5 ท่านเชื่อว่า ตัวแทนที่ท่านเลือกจะดูแลผลประโยชน์ให้แก่ท่าน |  |  |  |  |  |
|  2.2 การแบ่งปันความรับผิดชอบและผลประโยชน์  |  |  |  |  |  |
| 2.2.1 ท่านรู้สึกว่าการจัดสรรโครงการของท้องถิ่นมีความเหมาะสม |  |  |  |  |  |
| 2.2.2 ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกับทุก ๆ คน |  |  |  |  |  |
| 2.2.3 ท่านรู้สึกว่ามีกลุ่มคนบางกลุ่มได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่น |  |  |  |  |  |
| 2.2.4 ท่านรู้สึกว่าเมื่อมอบหมายหน้าที่แล้วงานสำเร็จเร็ว |  |  |  |  |  |
| 2.2.5 ท่านรู้สึกว่าท่านคือส่วนสำคัญในการรับผิดชอบดูแลท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
|  2.3 ความสัมพันธ์และความร่วมมือร่วมใจ  |
| 2.3.1 ท่านไม่อยากย้ายครอบครัวหรือที่ทำงานไปอยู่ที่อื่น |  |  |  |  |  |
| 2.3.2 ท่านรู้สึกว่าหากท่านไปอยู่ท้องถิ่นอื่นท่านคงไม่มีความสุข |  |  |  |  |  |
| 2.3.3 ท่านมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้คุยกับเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| 2.3.4 ท่านรู้สึกว่าเมื่อท้องถิ่นจัดกิจกรรมต่างๆ ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ |  |  |  |  |  |
| 2.3.5 ท่านรู้สึกว่าทุกคนตื่นตัวในการ ร่วมประชาคมจัดทำแผนพัฒนา |  |  |  |  |  |
|  2.4 ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส |
| 2.4.1 ท่านรู้สึกว่าการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของท้องถิ่นมีความเหมาะสมและเป็นจริง |  |  |  |  |  |
| 2.4.2 ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท้องถิ่นยึดหลักธรรมาภิบาล |  |  |  |  |  |
| 2.4.3 ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการ ของประชาชน |  |  |  |  |  |
| 2.4.4 ท่านรู้สึกมั่นใจในกระบวนการตรวจสอบความโปร่งใส ของท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 2.4.5 ท่านมั่นใจว่าผู้บริหารท้องถิ่นมีความจริงใจในการบริหารงาน |  |  |  |  |  |
|  2.5 การเคารพซึ่งกันและกันการยอมรับความแตกต่าง |
| 2.5.1 ท่านรู้สึกว่าคนในท้องถิ่นมีความคิดไม่เหมือนกัน แต่อยู่กันได้อย่างสงบสุข |  |  |  |  |  |
| 2.5.2 ท่านรู้สึกว่าเมื่อเกิดปัญหา คนในท้องถิ่นยอมพบกันครึ่งทาง |  |  |  |  |  |
| 2.5.3 ท่านรู้สึกว่า คนในท้องถิ่น เคารพการตัดสินใจของกันและกัน |  |  |  |  |  |
| 2.5.4 ท่านรู้สึกว่าในท้องถิ่นร่วมพูดคุย ประชุม เสนอแนวทาง แก้ปัญหา กันเป็นประจำ |  |  |  |  |  |
| 2.5.5 ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานท้องถิ่นเคารพความคิดเห็นของประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง |  |  |  |  |  |

| การเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น | เป็นประจำ | บ่อยครั้ง | บางครั้ง | นาน ๆ ครั้ง | ไม่เคย |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. ด้านพฤติกรรม  |
|  3.1 ความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน W |
| 3.1.1 ท่านได้เป็นตัวแทนชุมชนในการทำงานสำคัญ ๆ เป็นประจำ  |  |  |  |  |  |
| 3.1.2 ท่านเคยตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น  |  |  |  |  |  |
| 3.1.3 ท่านเคยเสนอชื่อเพื่อนบ้านให้ได้รับตำแหน่งสำคัญ ๆ ในท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 3.1.4 บ่อยครั้งที่ท่านไม่ได้ร่วมประชุม แต่ท่านมักได้รับการเสนอชื่อให้เป็นตัวแทนของท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 3.1.5 เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องการประสานงานท่านมักนึกถึง อปท. เป็นอันดับแรก |  |  |  |  |  |
|  3.2 การแบ่งปันความรับผิดชอบและผลประโยชน์  |
| 3.2.1 ท่านเคยร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบโครงการพัฒนาต่าง ๆ |  |  |  |  |  |
| 3.2.2 เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานท่านรับผิดชอบ ในผลนั้น |  |  |  |  |  |
| 3.2.3 ท่านเห็นการปฏิบัติงานที่ไม่โปร่งใส ท่านท้วงติงทันที |  |  |  |  |  |
| 3.2.4 ท่านเคยได้รับการช่วยเหลือจากท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 3.2.5 หมู่บ้านที่ท่านอาศัยได้รับการพัฒนาเท่ากับหมู่บ้านอื่น ๆ |  |  |  |  |  |
|  3.3 ความสัมพันธ์และความร่วมมือร่วมใจ  |
| 3.3.1 ท่านเดินไปพูดคุยกับเพื่อนบ้านหรือเพื่อร่วมงานเป็นประจำ |  |  |  |  |  |
| 3.3.2 ท่านร่วมกิจกรรมของทุก เชื้อชาติ ศาสนา ที่อยู่ในท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 3.3.3 ท่านช่วยเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงานโดยที่เขาไม่ได้ร้องขอ |  |  |  |  |  |
| 3.3.4 หากท่านไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้ท่านจะต้องส่งตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง |  |  |  |  |  |
| 3.3.5 เมื่อ อปท. จัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ท่านมักจะไปถึงคนแรก ๆ และกลับคนท้าย ๆ  |  |  |  |  |  |
|  3.4 ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส |
| 3.1.1 มีการเผยแพร่ สื่อสาร และทำความเข้าใจในการบริหารงานต่อประชาชน |  |  |  |  |  |
| 3.4.2 มีประกาศผลการดำเนินงาน และงบการเงิน รายรับ- รายจ่าย ให้ประชาชนทราบ |  |  |  |  |  |
| 3.4.3 ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นได้ทุกโครงการ |  |  |  |  |  |
| 3.4.4 ท้องถิ่นให้บริการท่านตามลำดับ |  |  |  |  |  |
| 3.4.5 โครงการที่ท้องถิ่นดำเนินการเป็นไปตามมติประชาคมของประชาชนในท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
|  3.5 การเคารพซึ่งกันและกันการยอมรับความแตกต่าง |
| 3.5.1 เมื่อไม่เข้าใจกันในท้องถิ่นจะมีการพูดคุยและหาทางออกร่วมกันเสมอ |  |  |  |  |  |
| 3.5.2 ทุกครั้งที่ทำงานมักต้องได้ทำร่วมกับคนคิดต่างจากท่าน |  |  |  |  |  |
| 3.5.3 ความคิดของท่านไม่ได้รับการยอมรับ แต่ท่านยังคงร่วมกิจกรรมในครั้งต่อๆ ไป  |  |  |  |  |  |
| 3.5.4 ท่านสนับสนุนความคิดเห็นของเสียงส่วนมากเสมอ  |  |  |  |  |  |
| 3.5.5 ท่านเคารพการตัดสินใจของคนอื่นเสมอ  |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด เส้นทางถนนยุทธศาสตร์ลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

 **1. การรับรู้** ……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

 **2. ความรู้สึก**

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

 **3. พฤติกรรม**

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………

**แบบสอบถามเพื่อยืนยันนวัตกรรมความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น**

**ในจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

แบบสอบถามนี้เพื่อยืนยันนวัตกรรมความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ในจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และเลือกสัมภาษณ์แบบเจาะจง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำการวิจัย แบบสอบถามชุดนี้ต้องการใช้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำการวิจัยเท่านั้น โดยไม่ได้ส่งผลกระทบที่เสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และข้อมูลทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกปกปิดเป็นความลับ ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความเป็นจริง และตรงตามความรู้สึกนึกคิดของของท่านมากที่สุด

ชื่อ- นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์……………………………………………………………………….

ตำแหน่ง…………………………………………………………………………………………….สังกัด……………………………………………...............................................................................

วันที่ให้สัมภาษณ์…………………………………….……………………………………………...

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ☑ ในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| กลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ในจังหวัดถนนยุทธศาสตร์ลุ่มน้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ระดับความคิดเห็น |
| --- | --- |
| มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. กลยุทธ์ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม |  |  |  |  |  |
|  1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร |  |  |  |  |  |
| 1.1.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง |  |  |  |  |  |
| 1.1.2 เสริมสร้างการเป็นผู้นำให้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน  |  |  |  |  |  |
| 1.1.3 เสริมสร้างการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) |  |  |  |  |  |
| 1.1.4 เสริมสร้างการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำต้องมีการกระตุ้นผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ มีการ จูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ  |  |  |  |  |  |
|  1.2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร |  |  |  |  |  |
| 1.2.1 เสริมสร้างความรู้เบื้องต้นให้กับประชาชนใน พรบ.ข้อมูลข่าวสาร  |  |  |  |  |  |
| 1.2.2 เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการทำงานผ่านสื่ออิเล็คทรอนิค |  |  |  |  |  |
| 1.2.3 พัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีความสมบูรณ์ |  |  |  |  |  |
| 1.2.4 พัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลข้อมูลข่าวสารให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ |  |  |  |  |  |
|  1.3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล |  |  |  |  |  |
| 1.3.1 เสริมสร้างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) อันประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และหลักการตอบสนอง (Responsiveness) |  |  |  |  |  |
| 1.3.2 เสริมสร้างค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย หลักภาระรับผิดชอบ/ สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity)  |  |  |  |  |  |
| 1.3.3 เสริมสร้างหลักประชารัฐ (Participatory State) ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และ หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented)  |  |  |  |  |  |
| 1.3.4 เสริมสร้างความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) |  |  |  |  |  |
|  1.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจพลเมือง |  |  |  |  |  |
| 1.4.1 เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับประชาชน โดยให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับโอกาส ในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานของท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 1.4.2 เสริมสร้างพลังอำนาจระดับผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา  |  |  |  |  |  |
| 1.4.3 ส่งเสริมให้ทุกคนเข้ามาร่วมกำหนดวัฒนธรรมองค์กร หรือวัฒนธรรมท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 2. กลยุทธ์ด้านปัจจัยด้านเป้าหมาย |  |  |  |  |  |
|  2.1 ผลประโยชน์ตอบแทน |  |  |  |  |  |
| 2.1.1 ส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน |  |  |  |  |  |
| 2.1.2 ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นผลประโยชน์และบริการให้ประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่าการให้ประโยชน์ต่อแต่ละบุคคล  |  |  |  |  |  |
| 2.1.3 สร้างการรับรู้เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับในรูปแบบ บริการสาธารณะ หรือรัฐสวัสดิการ |  |  |  |  |  |
|  2.2 การตอบสนองความต้องการ |  |  |  |  |  |
| 2.2.1 เสริมสร้างเพื่อตอบสนองความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่จะดำรงชีวิตอยู่รอดได้ด้วยปัจจัยสี่  |  |  |  |  |  |
| 2.2.2 เสริมสร้างความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม  |  |  |  |  |  |
| 2.2.3 ส่งเสริมความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงเป็นความต้องการที่เกิดจากแรงขับภายในตนเอง |  |  |  |  |  |
| 2.2.4 เสริมสร้างและกระตุ้นแรงบันดาลใจในการเป็นเจ้าของท้องถิ่นให้กับประชาชน |  |  |  |  |  |
|  2.3 ความคาดหวัง (Expectancy ) |  |  |  |  |  |
| 2.3.1 เสริมสร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรม สนับสนุน และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน |  |  |  |  |  |
| 2.3.2 สร้างการเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจนในที่นี้หมายถึงโครงการสาธารณะต่าง ๆ ที่จะได้รับ  |  |  |  |  |  |
| 2.3.3 สร้างการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่จะได้รับ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้รับจากความพยายาม |  |  |  |  |  |
| 2.3.4 เสริมสร้างและกระตุ้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) แรงจูงใจแบบนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| 2.3.5 เสริมสร้างความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีอำนาจ  |  |  |  |  |  |
| 3. กลยุทธ์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล |  |  |  |  |  |
|  3.1 ความเชื่อในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) |  |  |  |  |  |
| 3.1.1 เสริมสร้างการเป็นผู้นำให้กับประชาชน |  |  |  |  |  |
| 3.1.2 กระตุ้นให้ประชาชนแสดงออกซึ่งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม |  |  |  |  |  |
| 3.1.3 เสริมสร้างประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences)  |  |  |  |  |  |
| 3.1.4 เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถตนเอง (Perceived Self - Efficacy) เพื่อเป็นการตัดสินความสามารถตนเองว่าสามารถทำงานในระดับ  |  |  |  |  |  |
| 3.1.5 เสริมสร้างความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Outcome Expectation) อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ |  |  |  |  |  |
|  3.2 ความผูกพัน |  |  |  |  |  |
| 3.2.1 ส่งเสริมและสร้างความผูกพัน สร้างศรัทธา สร้างความเชื่อมั่น และสร้างความภาคภูมิใจในท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 3.2.2 กระตุ้นและสร้างทัศนคติเชิงบวก ส่งเสริมการร่วมกันดูแลท้องถิ่นแบบเป็นทีมให้กับประชาชน  |  |  |  |  |  |
| 3.2.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบร่วมมือ สนับสนุนส่งเสริมให้ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของคนในท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น  |  |  |  |  |  |
| 3.2.4 กระตุ้นและให้ความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่นโดยผ่านประสบการณ์ของคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นหลัง |  |  |  |  |  |
|  3.3 เจตคติทางการเมือง |  |  |  |  |  |
| 3.3.1 สร้างความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานท้องถิ่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ |  |  |  |  |  |
| 3.3.2 ปลูกฝังจิตสำนึกทางประชาธิปไตยให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย |  |  |  |  |  |
| 3.3.3 พัฒนาศักยภาพ ยึดมั่นอุดมการณ์ความถูกต้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายและสนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม  |  |  |  |  |  |
| 3.3.4 สร้างค่านิยมที่ดีและเสริมสร้างความรู้ทางการเมืองในเรื่องประชาธิปไตย เพื่อพัฒนาศักยภาพพลเมือง |  |  |  |  |  |
| 4. จิตสำนึกองค์การ (Awareness organizations)  |  |  |  |  |  |
|  4.1 สำนึกความรับผิดชอบ  |  |  |  |  |  |
| 4.1.1 เสริมสร้างการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างเป็นวัฒนธรรมหรือค่านิยมร่วมของคนในท้องถิ่น  |  |  |  |  |  |
| 4.1.2 เสริมสร้างการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิก หรือทุกคนเป็นเจ้าของผลงาน เพื่อก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานร่วมกัน  |  |  |  |  |  |
| 4.1.3 สร้างวัฒนธรรมในการพร้อมรับผิดและสำนึกในความรับผิดชอบ |  |  |  |  |  |
| 4.1.4 ส่งเสริมการทำข้อตกลงในการทำงานร่วมกันของคนในท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
|  4.2 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น  |  |  |  |  |  |
| 4.2.1 เสริมสร้างความรู้สึกในการเป็นสมาชิกของคนในชุมชนโดยการให้ความสำคัญของทุกคนอย่างเท่เทียมกัน |  |  |  |  |  |
| 4.2.2 เสริมสร้างและเสริมพลังอำนาจพลเมืองให้กับคนในท้องถิ่นโดยการให้คนเข้ามาร่วมในการบริหารงานในทุกกระบวนการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล |  |  |  |  |  |
|  4.3 วัฒนธรรมองค์กรของคนในท้องถิ่น |  |  |  |  |  |
| 4.3.1 ส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นร่วมกำหนดหรือมีส่วนในการกำหนดวัฒนธรรมของท้องถิ่นเอง  |  |  |  |  |  |
| 4.3.2 มีแกนนำเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมที่ดีงานของท้องถิ่น โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน |  |  |  |  |  |
| 4.3.3 สร้างการรับรู้ในการกำหนดหรือการประพฤติวัฒนธรรมองค์กรที่ควรจะเป็นให้คนในท้องถิ่นทราบ |  |  |  |  |  |
| 4.3.4 เสริมสร้างการทำพิธีกรรมและพิธีการ ที่เป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์การ |  |  |  |  |  |