

คนรุ่นใหม่ถูกฝึกให้มีความคิดเป็นของตนเองและรับฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้นำที่ดี ต้องมีคุณสมบัติทันโลกจึงจะสามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่นผู้นำต้องรู้จักปรับตัวตามสถานการณ์เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์และพร้อมที่จะนำผู้อื่นให้ปรับตัวตามอย่างที่เรียกว่า “เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง” อีกทั้งต้องมีความยืดหยุ่นรู้จักผ่อนปรนรับฟังความคิดเห็นของ ลูกน้องและเพื่อนร่วมงานบ้าง นั่นคือทำงาน โดยยึดหลักนิติศาสตร์ในขณะที่เดียวกันก็ต้องให้ ความสำคัญแก่หลักรัฐศาสตร์ด้วย

8. ยอมรับทั้งความผิดพลาดและความถูกต้องผู้นำทำอะไรก็ตามหาก ผิดพลาดต้องยอมรับผิดผู้นำต้องรู้จักการกล่าวคำขอโทษเพราะคนเราไม่มีใครทำอะไรได้ ถูกต้องเสมอไปแต่ความผิดพลาดในเรื่องเดียวกันนั้นไม่ควรจะกระทำผิดซ้ำและไม่ควรละเลย การเก็บสถิติเพื่อประเมินหาข้อดีข้อเสียเมื่องานแต่ละงานเสร็จสิ้นลงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

วอลล์และฮอคินส์ (Robert G. Wall and Hugh Hawkins. 2001 : 181-182) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นนักบริหารที่ดี (Good Executive)
2. เป็นผู้วางนโยบาย (Policy Maker)
3. เป็นผู้วางแผน (Planner)
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert)
5. เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (External Group Representative)
6. เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Control of Internal Relationship)
7. เป็นผู้ให้รางวัลและโทษ (Purveyors Rewards and Punishments)
8. เป็นอนุญาโตตุลาการ (Group Symbol)
9. เป็นแบบอย่างที่ดี (Example)
10. เป็นนักอุดมคติ (Ideologist)
11. เป็นผู้ยอมรับในการปฏิบัติงานขององค์กร (Scapegoat)

คุณสมบัติของผู้นำตามอักษรแต่ละตัวในคำว่า LEADERSHIP มีความหมาย บ่งชี้ถึงลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ดี ดังนี้

1. L หมายถึง Listen เป็นผู้ฟังที่ดี
2. E หมายถึง Explain สามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ให้เข้าใจได้
3. A หมายถึง Assist ช่วยเหลือเมื่อควรช่วย
4. D หมายถึง Discuss รู้จักแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
5. E หมายถึง Evaluation ประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. R หมายถึง Response แจกแจงข้อมูลตอบกลับ
7. S หมายถึง Salute ทักทายปราศรัย
8. H หมายถึง Health มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ
9. I หมายถึง Inspire รู้จักกระตุ้นและให้กำลังใจลูกน้อง
10. P หมายถึง Patient มีความอดทนเป็นเลิศนั่นเอง

สรุป คุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิดประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ และความอดทนจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเอาคุณสมบัติของผู้นำมาเป็นกรอบในด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้านจะต้อง ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ซึ่ง ศิริพงษ์ ศรีชัยรัมย์รัตน์ (2548 : 25,28) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิดประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยแก้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้ ซึ่งเพศ และระดับการศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติหน้าที่

3.1.4 ประเภทของผู้นำ มีผู้ได้กล่าวไว้ดังนี้

ทวี วงศ์พูน (2545 : 11-12) แบ่งประเภทของผู้นำจากเล็ก ไปใหญ่ได้ดังนี้

1. ผู้นำครอบครัว (Family Leader) เป็นผู้นำขนาดเล็กที่มีสมาชิกในครอบครัวจำนวนน้อย เช่น พ่อ แม่ ลูก หรืออาจจะมีญาติพี่น้องมาเป็นสมาชิกด้วย การบังคับบัญชาให้ครอบครัวนั้น หัวหน้าครอบครัวเป็นผู้ตัดสินใจ จะใช้วิธีปกครองแบบประชาธิปไตยหรือแบบเผด็จการก็แล้วแต่แนวความคิดของหัวหน้า แต่จุดมุ่งหมายก็คือให้ครอบครัวมีความสุข

2. ผู้นำสังคมหรือชุมชน (Community Leader) ผู้นำประเภทนี้จะมีสมาชิกมากกว่าชนิดแรกและมีขนาดใหญ่ขึ้นอีก เช่น ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำหมู่บ้าน กำนันเป็นผู้นำตำบล

ผู้นำก็จะต้องเป็นผู้ดูแลพัฒนาและสามารถปกครองสมาชิกในชุมชนของตนให้อยู่กันอย่างร่มเย็นเป็นสุข

3. ผู้นำองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Leader) เป็นผู้นำที่รับผิดชอบองค์กรหรือหน่วยงานทั้งของรัฐหรือเอกชน เช่น กระทรวง ทบวง กรมหรือบริษัท ห้างร้านต่าง ๆ เพื่อบริหารงานบริหารคนให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

4. ผู้นำทางการเมือง (Political Leader) เป็นผู้นำชุมชนหรือท้องถิ่น และเป็นผู้นำที่ชุมชนยกย่องหรือเลือกให้เขาเป็นผู้นำ มักจะเป็นที่รู้จักใคร่ครวญของคนทั่วไป โดยเฉพาะผู้นำทางการเมือง จะเริ่มต้นจากผู้นำชุมชน เช่น สมาชิกเทศบาล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

5. ผู้นำชาติ (National Leader) เป็นผู้นำระดับสูงของชาติและประเทศ จะเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป็นผู้บริหารประเทศให้ประชาชนอยู่ดีกินดี ผู้นำประเทศชาติมีทั้งระบบประชาธิปไตยและระบบสังคมนิยม ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประเทศชาติบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า ผู้นำที่วามานี้ เช่น พระมหากษัตริย์ ประธานาธิบดี นายกรัฐมนตรี

6. ผู้นำโลก (World) ในปัจจุบันผู้นำโลก แบ่งลักษณะจากระบบการปกครองซึ่งแบ่งเป็น 2 ค่าย คือ ค่ายเสรีประชาธิปไตย และค่ายสังคมนิยมแบบคอมมิวนิสต์ เหตุที่ต้องแบ่งเป็น 2 ค่าย ก็เพราะแนวความคิดในการปกครองและการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งในอนาคตผู้นำโลกอาจจะมีแนวคิดที่แตกต่างกันมากกว่า 2 ค่าย ก็อาจเป็นไปได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานะและโอกาสที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนั่นเอง

กาญจน์ เรื่องมนตรี (2549 : 15) ได้จำแนกประเภทของผู้นำ ออกเป็น 3 พวกใหญ่ ๆ คือ ลักษณะอำนาจ ลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมและลักษณะการจูงใจ มีรายละเอียดดังนี้

1. การจำแนกผู้นำตามลักษณะอำนาจตามแนวคิดของ เวเบอร์ (Weber, 1968) ซึ่ง ได้แบ่งผู้นำตามแหล่งของอำนาจที่ได้มาเป็น 3 ประการ คือ

1.1 ผู้นำตามกฎหมาย (Legal Leaders) เป็นผู้นำที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า โดยกฎหมายจึงมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายระบุไว้ให้เป็นผู้บริหารองค์การเช่น ตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี ประธานบริษัท ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ผู้บริหารระดับต้นโดยกฎหมายจะกำหนดคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งไว้ว่าจะต้องเป็นเช่นนั้นเช่นนี้ผู้ใดจะสามารถมาอยู่ในตำแหน่งนั้นตำแหน่งนี้ได้อย่างไร ผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายหรือกฎระเบียบก็จะมาครองตำแหน่งนั้นได้

1.2 ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว (Charismatic Leader) เป็นผู้นำที่ได้ อำนาจมาด้วยบารมีของตนเองจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรง เป็นผู้มี คุณสมบัติพิเศษ มีท่าทาง บุคลิกหรือความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งไปได้ในทางดีหรือทาง เลว เช่น เมื่อเป็นนักเลงอันธพาล ก็จะได้รับยกย่องรับในหมู่นักเลงให้เป็นหัวหน้าแก๊ง หัวหน้า ก๊ก เมื่อเป็นนักกีฬา ก็ได้รับการยกย่องว่าเป็นหัวหน้าทีม จึงนับเป็นผู้ที่มีลักษณะของผู้นำดีเด่น ด้านการกีฬา เป็นต้น

1.3 ผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Leader) เป็นผู้นำเฉพาะอยู่ใน ตำแหน่งที่เป็นที่เคารพยกย่องตามประเพณีนิยม เช่น ตำแหน่งผู้เป็นประมุขของประเทศเป็นที่ ยึดเหนี่ยวศูนย์รวมจิตใจปวงชนทั้งชาติ ตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาจึงเป็นศูนย์รวม ความคิดและตัวแทนของบุคลากรในองค์การ

เอสวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo. 1968 : 45) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ผู้นำประเภทนิเสธ (Negative Leadership) หมายถึงผู้นำที่มีลักษณะ เผด็จการใช้วิธีการบริหารแบบรวมศูนย์ รวมอำนาจอยู่ที่ตัวผู้นำ การใช้อำนาจของผู้นำเป็นไป ในลักษณะที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเกรงกลัว จำเป็นต้องปฏิบัติตาม แนวทางที่ผู้นำต้องการ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือ

2. ผู้นำแบบปฏิฐาน (Positive Leadership) หมายถึงผู้นำที่มีลักษณะ ประชาธิปไตย ใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น การใช้อำนาจมุ่งก่อให้เกิดความเลื่อมใสและศรัทธาในการ ปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยในเหตุผล โดยอาศัยอำนาจบารมี(power)เป็นเครื่องมือ

สรุปแล้ว ประเภทของผู้นำ สามารถสรุปได้ว่า 2 ประเภท คือ ผู้นำแบบ ประชาธิปไตย คือ ใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น และผู้นำแบบเผด็จการ คือ การใช้วิธีการบริหารแบบรวม ศูนย์ รวมอำนาจอยู่ที่ตัวผู้นำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเอาประเภทของผู้นำ มาเป็นกรอบด้าน สมรรถนะรูปแบบผู้นำ ซึ่งนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้ กวี วงศ์พุด (2545 : 11-12) ผู้นำครอบครัว ขนาดเล็กมีการบังคับบัญชา หรือ ใช้วิธีการปกครองแบบประชาธิปไตย และแบบเผด็จการ ส่วน เอสวิน บี ฟลิปโป (1968 : 45) แบ่งผู้นำ ไว้ดังนี้ ผู้นำที่มีลักษณะเผด็จการ การบริหารแบบรวม ศูนย์ รวมอำนาจอยู่ที่ตัวผู้นำ และผู้นำที่มีลักษณะประชาธิปไตย ใช้วิธีการบริหารแบบกระจาย

อำนาจ ให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแบบแผนจัดการ และแบบประชาธิปไตย มาเป็นกรอบด้านสมรรถนะรูปแบบผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดมหาสารคาม

3.1.5 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทของผู้นำ หมายถึง ชุดความรับผิดชอบหรือชุดของพฤติกรรมของผู้นำ บทบาทของผู้นำเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระเบียบทางสังคมอย่างหนึ่งในด้านเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคคลต่างๆ หรือกับกลุ่ม หรือกับองค์กร/สถาบันทางสังคม นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2540 : 57) ได้สรุปว่า ภาระหน้าที่ของผู้นำนั้นมีมากมายหลายประการจะได้มีผู้จำแนกแยกไว้เป็นหลายแบบ โดยทั่วไป หน้าที่ของผู้นำควรมีดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of Membership) หมายถึง ผู้นำจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคง และจะต้องทำให้กลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. ผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) หมายถึง ผู้นำจะต้องปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติต่อกันด้วยดีของสมาชิกภายในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ในการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

ประพนธ์ ผาสุขยืด (2547 : 57-71) ได้สรุปถึง 10 ข้อควรทำสำหรับผู้นำที่แท้จริงไว้ดังนี้

1. ผู้นำ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น (Make Things Happen) คือ ไม่พอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ต้องการจะเปลี่ยนแปลง ถ้าองค์กรใดไม่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงก็คงไม่จำเป็นต้องมีผู้นำ กฎข้อนี้บอกว่า เมื่อต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง เมื่อต้องการพัฒนา เมื่อไม่พอใจในสิ่งที่เป็นอยู่และต้องการให้มันดีขึ้น ก็จำเป็นจะต้องมีผู้นำ
2. ผู้นำ คำนึงถึงประสิทธิผล (Effectiveness) ถือเป็นบทบาทที่จะต้องมองเรื่องของประสิทธิผล บทบาทของผู้นำจะต้องโฟกัสให้ได้ว่า สิ่งที่ทำอยู่นี้มันเกิดประสิทธิผลหรือไม่ และจะวัดได้อย่างไร

3. ผู้นำ กำหนดทิศทางสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ถ้าจะมีประสิทธิผลต้องมีเป้าหมายหรือทิศทาง นี่คือนี่สิ่งที่ผู้นำต้องกำหนดให้ชัดเจนหรือจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่จะต้องมิติศทางอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางและกระตุ้นคนให้เดินไปตามทิศทางนั้น ๆ คุณลักษณะพิเศษของผู้นำ จะต้องประกอบด้วย “3 ก” คือจะต้องเป็นผู้ที่เห็น 1) กว้างกว่าคนอื่น 2) ไกลกว่าคนอื่น และ 3) ก่อนคนอื่น

4. ผู้นำ พัฒนาได้แต่ไม่ใช่แค่คนเดียว กระบวนการเป็นสิ่งที่จะต้องเป็นกัน เป็นสิ่งที่ต้องสั่งสมเรื่อย ๆ ต้องมีวิริยะอุตสาหะเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา ถ้าไม่สั่งสมสิ่งต่าง ๆ ไว้ ภาวะผู้นำก็จะไม่เกิด

5. ผู้นำ พื้นฐานต้องมั่นคง (Solid Ground) ผู้นำจะดูเพียงข้างนอกอย่างฉาบฉวยไม่ได้ ผู้นำจริง ๆ จะต้องลงลึกถึงราก ต้องเป็นเสาเข็มหยั่งลึกที่แน่นอนหาของอาคาร Solid Ground เป็นเรื่องของความน่าเชื่อถือ ความน่าเชื่อถือนี้คือทักษะที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะโดยลักษณะของผู้นำคือกำลังจะไปสู่สิ่งที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งยังไม่รู้ว่าจะเป็นอย่างไร จะนำไปสู่สภาพองค์กรซึ่งเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างไร ถ้าผู้ตามไม่เชื่อใจ ผู้นำที่ไม่มี ความน่าเชื่อถือนี้ไม่มีใครตาม นี่คือนี่ที่เป็นพื้นฐานสำหรับผู้นำ ผู้นำที่ดีควรมีคุณสมบัติบางประการที่ทำให้ผู้ตามไม่หวั่นไหว มีความมั่นใจ มีความไวเนื้อเชื่อใจจนถึงขั้นที่เรียกว่า “ศรัทธา”

6. ผู้นำ ย่อมมีคนศรัทธาและยอมรับนับถือ (Respect) คือควรจะต้องมีสิ่งอะไรบางอย่างที่มากกว่าผู้ตามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น

7. ผู้นำ ทุกอย่างเริ่มที่ “ใจ” คือต้องดูใจตัวเองก่อน เข้าถึงจิตใจให้ได้ ดูว่าทำใจได้หรือไม่ในการจะเป็นผู้นำในการนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมีแต่อุปสรรคและความวุ่นวาย ใจนิ่งพอไหม และนอกจากนี้จะต้องสร้างความสัมพันธ์ รู้จักเชื่อมโยงให้ความรู้สึกเป็นกันเองกับน้องได้

8. ผู้นำ จะทำเพื่อผู้อื่น เป็น “ผู้ให้” การเป็นผู้นำที่แท้จริงต้องเสียสละ ทำเพื่อผู้อื่นมิใช่เพื่อตนเอง การจะเป็นผู้ให้จะต้องคิดถึงชัยชนะมากกว่าคิดถึงสิ่งที่ตนจะได้รับ พยายามหาทางให้ทีมให้ประสบความสำเร็จ

9. ผู้นำ ให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญและเรื่องของจังหวะเวลา (Priority and Timing) เพราะในความเป็นจริง คนเราไม่สามารถทำทุกอย่างได้ จึงจะต้องจัดลำดับความสำคัญในส่วนของ Timing เพราะการกระทำที่ไม่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม จะนำไปสู่ความหายนะ แต่ถ้าการกระทำถูกต้องไปทำในเวลาที่ไม่เหมาะสมก็จะเกิดการต่อต้าน

แต่ถ้าการกระทำที่ไม่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม ก็จะเกิดความผิดพลาด และสุดท้าย การกระทำที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม จะได้รับความสำเร็จ

10. ผู้นำ จะพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ คือ ผู้นำควรจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ทำตามสิ่งที่พูด นอกจากนี้ การที่ผู้นำพัฒนาผู้ตาม จะทำให้องค์กรเติบโตแบบบวก แต่หากผู้นำพัฒนาผู้นำต่อออกไปอีก จะเป็นการพัฒนาแบบการคูณ ดังนั้น ผู้นำที่แท้จริง ย่อมไม่ใช่เป็นเพียงผู้สั่ง แต่จะสอนและพัฒนาคือทำหน้าที่ของโค้ชไปด้วย

กรมพัฒนาชุมชน (2550 : 10) ได้ระบุบทบาท หน้าที่และลักษณะของผู้นำชุมชนที่ดีไว้ ดังนี้

1. หน้าที่ของผู้นำชุมชน

1.1 เป็นผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกของชุมชนอยู่ร่วมกัน หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมีความสัมพันธ์ในชุมชน และเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกันในชุมชน

1.2 เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจของชุมชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ หมายถึง ต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.3 บทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม หมายถึง จะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในชุมชน การติดต่อสื่อสารที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

2. แนวทางการทำหน้าที่

2.1 สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชน

2.2 กระตุ้นให้สมาชิกทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน

2.3 พัฒนาสมาชิกให้เกิดภาวะผู้นำ

2.4 ร่วมกับสมาชิกกำหนดเป้าหมายของชุมชน

2.5 บริหารงาน ประสานงานในชุมชน

2.6 ให้คำแนะนำ ชี้แนวทางให้กับชุมชน

2.7 บำรุงขวัญสมาชิกในชุมชน

2.8 เป็นตัวแทนชุมชนในการติดต่อประสานงานกับหน่วยอื่น ๆ

2.9 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของชุมชน

3. บทบาทของผู้นำชุมชน

3.1 ด้านเศรษฐกิจ

3.1.1 คริวเรือนสามารถพึ่งตนเองได้

3.1.2 ส่งเสริมอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

3.1.3 ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนตามความเหมาะสม

3.2 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

3.2.1 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม

3.2.2 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

3.2.3 ระบบโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอต่อความต้องการ

3.3 ด้านสุขภาพอนามัย

3.3.1 ระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสุขภาพจากการมีส่วนร่วมของ

ชุมชน

3.3.2 การจัดการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ

3.3.3 การป้องกันโรค

3.3.4 การดูแลสุขภาพด้วยตนเอง

3.4 ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

3.4.1 การนับถือศาสนาที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ

3.4.2 การมีวิถีชีวิตแบ่งปันเอื้ออาทร

3.4.3 การอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน

3.5 ด้านการพัฒนาคน

3.5.1 การจัดการความรู้/ภูมิปัญญา

3.5.2 การพัฒนาผู้นำ/สมาชิกในชุมชน

3.6 ด้านบริการจัดการชุมชน

3.6.1 การจัดทำระบบข้อมูล

3.6.2 การจัดทำแผนชุมชน

3.6.3 การจัดสวัสดิการชุมชน

3.6.4 การเสริมสร้างการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตย

3.7 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.7.1 การป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน

3.7.2 การป้องกันภัยธรรมชาติ

โควี (Covey. 2549 : 86-89) เสนอว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีเยี่ยมจะเกิดขึ้นเมื่อประพุดอยู่ในบทบาท 4 บทบาท คือ

1. Path finding วางเส้นทางสู่อนาคตขององค์กร เชื่อมโยงและประสานความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กรและเส้นทางสู่อนาคตขององค์กรเข้าหากัน โดยปกติองค์กรมักจะใช้พันธกิจ ค่านิยมปฏิบัติหรือคุณค่าหลัก วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือหลักที่ช่วยกำหนดเส้นทางสู่อนาคตขององค์กร

2. Aligning ปรับองค์ประกอบขององค์กรทุก ๆ ส่วนให้สอดคล้องกับ Path ที่ได้วางไว้ คือต้องเข้าใจระบบนิเวศน์ขององค์กร (Ecological System) และสามารถผสมผสานการมองภาพรวมและความเข้าใจในรายละเอียดเข้าหากัน ปรับองค์ประกอบ ระบบกลไกต่าง ๆ ในองค์กรให้สอดคล้องกันและนำพาองค์กรไปตามเส้นทางที่วางไว้ในบทบาทที่ 1

3. Empowering สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมขึ้นในองค์กร อันทำให้ทุก ๆ คนในองค์กรสามารถนำเอาศักยภาพในตัวเองออกมาทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรอย่างเต็มใจและมีพลังคือสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยให้เกิดการปลดปล่อยศักยภาพของทุก ๆ คนในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

4. Modeling ทำตัวเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุก ๆ คนในองค์กร ทำให้ศรัทธาในตัวผู้นำเกิดจากพฤติกรรมของผู้นำ มิใช่จากตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องสามารถทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธาในตัวเอง และประพุดตัวให้เป็นตัวอย่างของพฤติกรรมที่เขาต้องการสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรสม่ำเสมอ

สรุป มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้รักษาหรือประสาน ผู้ปฏิบัติการกิจทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น และสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยให้เกิดการปลดปล่อยศักยภาพของทุก ๆ คนในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

3.1.6 คุณลักษณะของผู้นำ

กวี วงศ์พุด (2539 : 107-108) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทาง คือการวางตัวอย่างเหมาะสม ด้วยการแสดงออกโดยท่าทาง ท่วงที วาจา การปรากฏตัว และการประพฤติน่าเชื่อถือ ซึ่งจะทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
2. ความกล้าหาญ เป็นความกล้าหาญทั้งทางกายและทางใจคืออำนาจทางใจที่บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อตกอยู่ในอันตรายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยลักษณะอันสงบและมั่นคง
3. ความเด็ดขาด เป็นความสามารถในการตกลงใจอย่างทันท่วงที และประกาศข้อตกลงในนั้น ๆ ในลักษณะที่ชัดเจนและมั่นคง สามารถปฏิบัติได้
4. ความไว้วางใจได้ เป็นความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า
5. ความอดทน คือความเข้มแข็งทางจิตใจและร่างกายกับในอันที่จะยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวด ความเหนื่อยยาก ความบีบคั้นและความยากลำบากต่าง ๆ
6. ความกระตือรือร้น คือการแสดงออกถึงความสนใจในงานอย่างจริงจัง และปฏิบัติอย่างจริงจัง เต็มใจและมองโลกในแง่ดีเสมอ
7. ความริเริ่ม คือการพิจารณาว่ามิอะไรควรจะทำและจะเริ่มต้นปฏิบัติอย่างไร แม้วางยังไม่ได้รับคำสั่งก็ตาม
8. ความซื่อสัตย์ คืออุปนิสัยที่ถูกที่ควร และความประพฤติปฏิบัติอันถูกต้อง การซื่อสัตย์ก็คือเป็นคุณลักษณะผู้นำที่คืออย่างหนึ่ง
9. คุลยพินิจ คือการเปรียบเทียบข้อเท็จจริง และหนทางแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้อย่างมีเหตุผล เพื่อประกอบการตกลงในอันถูกต้อง
10. ความยุติธรรม คือคุณลักษณะความไม่ลำเอียงหรือมีอคติและมีความมั่นคงในการบังคับบัญชา เกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษ จะต้องเป็นไปตามควรแก่กรณี
11. ความรู้ คือสิ่งที่ทำให้ได้มาซึ่งข่าวสาร เรื่องราวที่เป็นไป ข้อเท็จจริง หลักการรวมทั้งทำให้รอบรู้ในวิชาชีพ
12. ความจงรักภักดี คือการมีความซื่อสัตย์มั่นคงต่อประเทศชาติ องค์กรหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
13. ความแนบเนียน คือความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับบุคคล

อื่น ๆ ได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งกัน ในแง่ของมนุษยสัมพันธ์ ความแนบเนียนรวมถึงความสามารถที่จะพูด หรือความสามารถในการประสานงานและกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างเหมาะสม

14. ความไม่เห็นแก่ตัว คือการไม่หาความสะดวกสบายและความก้าวหน้าให้แก่ตนเองโดยทำให้ผู้อื่นต้องเดือดร้อน

พินิจ โอภาณุรักษ์ธรรม (2542 : 63-65) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้านเป็นผู้นำไว้ ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน
2. มีความเพียรที่จะก้าวหน้าไปข้างหน้า
3. มีความกล้าหาญ
4. มีความน่าเชื่อถือ เลื่อมใส
5. มีความซื่อสัตย์ มั่นคง
6. มีความริเริ่มสร้างสรรค์
7. มีความยุติธรรม
8. มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน
9. มีความยืดหยุ่น
10. กล้าตัดสินใจ
11. มีวินัยในตนเอง

รีชีเวส (Reseves. อ้างถึงใน พิชรี วรกวิน. 2526 : 130-132) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดี จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้

1. สติปัญญา จะต้องสามารถจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานได้ตามจุดประสงค์ของกลุ่ม
2. แรงจูงใจ จะต้องสามารถจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานได้ตามจุดประสงค์ของกลุ่ม
3. การตัดสินใจ จะต้องมีการตัดสินใจตามเป้าหมายของจุดประสงค์ของกรณีสที่มีกรณีพิพาทเกิดขึ้น และจะต้องทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยหรือตัดสินใจชี้ขาดได้อย่างเด็ดเดี่ยวรอบคอบ
4. มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำจะต้องใกล้ชิดกับลูกน้องทุก ๆ คน อย่างเสมอหน้า ไม่มีการแบ่งพรรคพวก ควรจะสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวในลักษณะที่เกี่ยวข้อง

กับงาน หากผู้นำมีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง แต่ผลงานนั้นบรรลุเป้าหมายก็ถือว่า ความสัมพันธ์นั้นมีผลต่อการบริหารงาน

5. เกียรติยศ จะต้องมียศเกียรติยศเป็นที่เชื่อถือได้ มีความซื่อตรงต่อตนเอง และผู้อื่น แสดงตนเป็นบุคคลตัวอย่าง ปฏิบัติอยู่ในข้อกำหนดที่ตนตั้งไว้อย่างเคร่งครัด
6. มีความอดทน ผู้นำจะต้องมีความอดทนในทุกๆ ด้าน ทุกๆ สถานการณ์ เช่น อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ เพราะเป็นธรรมดาการบริหารงานย่อมผิดพลาดได้
7. มีความสามารถในการสร้างสังคม ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถที่จะเป็นตัวกลางที่ยึดเหนี่ยวสังคมให้ดำรงอยู่ได้ และทำให้สังคมเป็นสังคมที่มีสมรรถภาพตลอดจนการสร้างลักษณะประจำของสังคมนั้น ๆ
8. มีความคิดริเริ่ม คือ แนวคิดที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่
9. มีความยุติธรรม ผู้นำจะต้องมีความยุติธรรมกับสมาชิกในด้านการมอบหมายงาน ควรมอบให้ตามความเหมาะสม มิใช่มอบงานที่ยากจนเกินไปให้กับคนที่ตนไม่ชอบเพราะเป็นลักษณะของการลงโทษอย่างหนึ่ง ควรชมและให้กำลังใจแก่สมาชิกทุกคนที่ทำงานดี ไม่ตำหนิเพื่อสร้างความเสียหายแก่สมาชิก และควรให้รางวัลอย่างเสมอหน้ากัน เมื่อถึงคราวที่สมาชิกควรจะได้รับ

สต็อคคิล (Stogdill, 1974 : 72-91) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะ และสรุปว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวไม่สามารถชี้บ่งความเป็นผู้นำได้อย่างเพียงพอ ไม่สามารถพยากรณ์หรือวิเคราะห์ภาวะผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ จากการสรุปงานวิจัยที่ได้ศึกษาจึงได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านร่างกาย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ดีและคุณลักษณะทางด้านร่างกาย เช่น อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก และรูปร่าง จะให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน การมีส่วนสูงน้ำหนักที่มากกว่าไม่ได้เป็นเงื่อนไขของผู้ที่เป็นผู้นำเสมอไปแต่องค์กรจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างใหญ่จะจำเป็นต่อการได้รับความเชื่อฟังจากผู้ตามแนวคิดนี้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับบัญชาหรือความกลัว
2. ภูมิหลังทางสังคม ภูมิหลังทางสังคมของผู้นำที่ถูกนำมาศึกษา เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเลื่อนชั้นทางสังคม โดยการศึกษาสรุปได้ว่า (1) สถานภาพทางสังคมที่สูงจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเป็นผู้นำ (2) บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ต่ำสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูงมากกว่าผู้นำที่มีการศึกษาดีกว่าในอดีต

3. สติปัญญาและความสามารถ ตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาศึกษา เช่น สติปัญญา ความเต็มใจ ความรู้ ความคล่องแคล่ว ในการใช้คำพูด ผู้นำจะมีคุณสมบัติเช่นนี้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แม้ว่าจะพบความสัมพันธ์ค่อนข้างสม่ำเสมอ แต่ยังไม่สามารถสรุปได้อย่างเด็ดขาด ต้องพิจารณาตัวแปรอื่น ประกอบด้วย

4. บุคลิกภาพ สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำจะมีบุคลิกภาพดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น การมีความสมดุลในอารมณ์ และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความมีอิสระและความเป็นตัวของตัวเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม และความเชื่อมั่นในตนเอง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพเหล่านี้อาจไม่สอดคล้องกัน ในผู้นำทุกกลุ่มและทุกองค์กร

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้นำ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รับผิดชอบในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และการมุ่งมั่นงาน

6. คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางสังคมของผู้นำที่ถูกพิจารณาว่าเป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จในการเป็นผู้นำ คือ ความสามารถในการประสานงานความร่วมมือ ความสามารถในการบริหารจัดการ ความปรารถนาที่จะร่วมมือกับบุคคลอื่น ความนิยมแพร่หลายและมีเกียรติ การชอบสังคมและการมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมทางสังคม รู้จักกาลเทศะและมีทักษะด้านการพูด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือคุณลักษณะทางด้านร่างกาย เช่น อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก ภูมิหลังทางสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม เช่น ความรู้ ความสามารถ ความริเริ่ม กล้าตัดสินใจเมื่อมีปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต และเป็นนักพัฒนา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวินัยในตนเอง สร้างความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการประสานงาน ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเอาคุณลักษณะของผู้นำ สตีคคิล (1974 : 72-91) ที่ประกอบไปด้วย อายุ การศึกษา มาเป็นกรอบด้านสมรรถนะส่วนบุคคล มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.1.7 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคคลากรที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วม (อดิโนห์ บัวภักดี. 2552) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์เบิร์ต (Hertzberg) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องและสามารถโยงไปสู่กระบวนการมีส่วนร่วมได้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเขาจะเพิ่มความสนใจในงานและมีความรับผิดชอบกระตือรือร้นที่จะทำงานซึ่งเป็นการเพิ่มผลผลิตของงานให้มากขึ้นในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดความท้อถอยในการทำงานและทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือถ้าบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้ร่วมคิดตัดสินใจจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมมากขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาได้ นอกจากนี้ทฤษฎีการสร้างผู้นำก็มีความสำคัญ คือ ผู้มีอำนาจที่ดี (Positive Leader) มักจะนำการเคลื่อนไหวในการทำงานอยู่เสมอ ในขณะที่ผู้มีอำนาจที่ไม่ดี (Negative Leader) จะไม่มีผลงานที่สร้างสรรค์เลย การสร้างผู้นำหรือผู้นำจะช่วยจูงใจให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจูงใจและรวมกลุ่มคน ดังนั้นทฤษฎีสองปัจจัยนี้จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือร่วมมือร่วมแรงกันในการทำงานอย่างมีคุณภาพ แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรและผู้นำร่วมกัน ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมจะต้องมีผู้นำที่ดีอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้

1) ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน เป็นยุทธวิธีที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาคนและส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม ดังนั้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นในชุมชนให้ได้ผลนั้นมีปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและคนในชุมชน ในการช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและรู้ปัญหาของชุมชนได้ดีกว่าผู้อื่น ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 : 4-6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง เป็นการที่บุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร ในลักษณะการเข้าไปเกี่ยวข้อง การช่วยเหลือ ทำประโยชน์และการรับผิดชอบ

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 138) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ในลักษณะการร่วมกันค้นหาปัญหาการวางแผนการตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรม

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2544 : 128) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง เป็นรูปแบบการเกี่ยวข้องกับผูกพันร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อการตัดสินใจและควบคุมกำกับ ดูแล ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน การบริการระบบนี้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548 : 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนามีปัญญา การรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์ (2551 : 53) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทาง การเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่ม โครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการ ได้จะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่มหรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้อง เป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

ปิยะมาศ รัชนีศักดิ์ (2551 : 11) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย เพื่อร่วมตัดสินใจเสียสละแบ่งปัน

ผลประโยชน์และประเมิณผล ในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ของสถานประกอบการทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ เช่น การพัฒนาภูมิปัญญา การช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหา การร่วมปฏิบัติตาม โครงการ การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ และสามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำการมีส่วนร่วมมาเป็นกรอบในด้านสมรรถนะรูปแบบของผู้นำ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ อาทิ ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 138) ; บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548 : 10) ; และสันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) และทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องและสามารถโยงไปสู่กระบวนการมีส่วนร่วมได้ ซึ่งการมีส่วนร่วมนั้น หมายถึง การพัฒนาภูมิปัญญา การช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหา การร่วมปฏิบัติตาม โครงการ การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ และสามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้นำในบ้าน ในจังหวัดมหาสารคาม

2) ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ธนาภรณ์ เมทธีสตุติ (2543 : 14) ได้กล่าวถึงลักษณะแนวทางของการมีส่วนร่วมดังนี้

1. การร่วมคิด หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการวิธีการติดตามผล การตรวจสอบและการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรม โครงการสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์

2. การร่วมตัดสินใจ หมายถึง เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเรียบร้อยแล้ว

ต่อมาจะต้องร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด

3. การร่วมปฏิบัติตามโครงการ หมายถึง การเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เช่น ร่วมออกแรง ร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้น

4. การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ หมายถึง เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล รักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

มณฑล จันทรแจ่มใส (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มต้นแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลัง แรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กาลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

ประชุม สุวดีดี (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคล เกิดจากพื้นฐาน 2 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจวัฒนธรรม และ สภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

3. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัครใจที่จะเข้าร่วมถึงเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

4. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคคลโดยทั่วไปแล้ว ยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม อาชีพและรายได้ เป็นต้น

3) รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

อคิน รพีพัฒน์ (อ้างถึงใน โกมาตฺร จิ่งเสถียรทรัพย์. 2528 : 94) อธิบายว่า ประชาชนควรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนา นับตั้งแต่การสำรวจปัญหา การค้นหาแนวทางแก้ไข การคิดค้นและการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ การดำเนินการแก้ไข ทั้งนี้จะต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานตลอดกระบวนการ ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรมีดังนี้

1. การค้นหา สาเหตุของปัญหา และแนวทางพิจารณาทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ไข และวางแผนหรือ โครงการแก้ไข
3. การปฏิบัติการแก้ไขปัญหตามแผนและ โครงการที่วางไว้
4. การรับประโยชน์จากโครงการ
5. การประเมินผลโครงการ

ปัญหา

สำหรับการพิจารณาถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอนข้างต้นนั้น มี

รายละเอียดดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและวางแผนป้องกัน หมายถึง การตัดสินใจว่าอะไร คือปัญหาของตนเอง อะไรคือสาเหตุและจะแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร โดยกำหนดแนวทางแก้ไขพร้อมกัน ไปด้วย
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนป้องกันรักษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ตามวิถีทางและแนวทางให้เป็นไปตามโครงการ และแผนการที่กำหนดขึ้น
3. การมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษา ซึ่งเกิดจาก กิจกรรมหรือการดำเนินงานของชุมชน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เป็นการประเมินการทำงานของตนเองและประเมินสถานการณ์ภายนอกด้วย

มงคล จันทร์ส่อง (2544 : 8) ได้กำหนดรูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของบุคคล ไว้ว่าองค์ประกอบรูปแบบของการมีส่วนร่วม มีอยู่ 1 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่า จะทำกิจกรรมนั้นๆ ไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ตัดสินใจถูกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

2. การมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจะต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่

3. การเข้าร่วมจะต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมนั้นจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายด้วย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปบุคคล กลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน

โกวิทช์ พวงงาม (2545 : 8) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนในการพัฒนา ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวบ้านยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาในท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาลงมือ ไร้ประโยชน์ เพราะชาวบ้านจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเหล่านั้น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงาน เป็น ขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวบ้านรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการ นำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวบ้านบทส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน แต่ก็มีความสามารถที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้ชาวบ้านสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและ ประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวบ้านย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันใน โอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความสำเร็จลำบาก

ศิริชัย กาญจนวาลี (2547 : 46) ได้กำหนดรูปแบบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ
6. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

จอห์น เอ็ม. โกลเฮน และ นอร์แมน ที. อ็ฟฮอฟ (1980) (อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546 : 21) ได้เสนอกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมการพัฒนาชุมชนไว้ว่า มี 3 มิติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับอะไรบ้าง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เริ่มคิดตัดสินใจระบุความต้องการของประชาชนจนเกิดโครงการ ระหว่างดำเนินการ โครงการเริ่มทำ และตัดสินใจในการดำเนินการ โดยองค์กรชุมชนหรือชาวบ้าน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ การบริหารกิจการและประสานงาน การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ในแง่วัตถุและทางสังคมของแต่ละบุคคล

2. การมีส่วนร่วมกับบุคคลใดบ้าง ได้แก่ การมีส่วนร่วมกับชาวบ้าน ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ต่างชาติ ทั้งนี้ให้พิจารณาคูณลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจของผู้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่อง อายุ เพศ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับชั้นในสังคม อาชีพ ระดับรายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ การถือครองกรรมสิทธิ์ในที่ดิน

3. ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างไร ได้แก่ ลักษณะพื้นฐานของการมีส่วนร่วม เช่น ถูกบังคับเข้าร่วมหรือแรงจูงใจ รูปแบบของการมีส่วนร่วม โดยองค์กรประชาชนเป็นทางตรงหรือทางอ้อมขนาดของการมีส่วนร่วมเช่น ระยะเวลา มีรายละเอียดกิจกรรม ผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วมเป็นการเสริมสร้างอำนาจองค์ความรู้ของประชาชน หรือเป็นเพียงแต่การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบ้านกับนักพัฒนาเท่านั้น

โดยแท้จริงแล้วกระบวนการมีส่วนร่วมไม่อาจสามารถกระทำได้ในทุกประเด็น แต่การมีส่วนร่วมของบุคคลจะมีอยู่ในเกือบทุกกิจกรรมของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและประเด็นการพิจารณาที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขพื้นฐานการมีส่วนร่วมว่าจะต้องมีอิสรภาพ มีความเสมอภาค และมีความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้การมีส่วนร่วมดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.8 การมีส่วนร่วมทางการเมือง

1) ความหมายของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ณรงค์ สินสวัสดิ์ (2539 : 123) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทางการเมือง หมายถึง “บุคคลที่สนใจการเมือง มีความเข้าใจการเมือง เชื่อว่าตนเองมีประสิทธิภาพทางการเมือง มี

ความศรัทธาในกระบวนการทางการเมือง และตัวนักการเมือง และคิดว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นหน้าที่ของตน เป็นคนที่มีความสามารถในการเข้าสังคม และเป็นคนที่มีความหวังในชีวิต”

ชวงค์ ฉายะบุตร (2539 : 8) กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมทางการเมือง มีความหมายไปถึงการให้ความร่วมมือ ซึ่งถือเป็นการสนับสนุนต่อระบบการเมือง นั่นคือการมีระเบียบวินัยเคารพกฎหมาย ร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐบาล การให้ความสนับสนุน เป็นทางหนึ่งที่จะลดปัญหา ในการปกครองและการบริหาร การให้ความร่วมมือในการเสียดายเป็นอีกทางหนึ่ง ซึ่งนับว่าเป็นการมีส่วนร่วมโดยอ้อม ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดปัญหา จนกลายเป็นประเด็นทางการเมืองต่อไป”

ทิพาพร พิมพิสุทธ์ (2542 : 133-134) กล่าวว่า การเข้าร่วมทางการเมืองว่า หมายถึง “การมีส่วนร่วมในการกระทำ (Activity) ของแต่ละบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ นโยบายของรัฐบาลเรียกว่า Autonomous Participation และการมีส่วนร่วมซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยทางอ้อมนอกเหนือจากแต่ละบุคคลโดยตรงแล้ว เรียกว่า Mobilized Participation”

ลิเคิร์ต (Likert, 1967 : 49) กล่าวว่า แบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นำประเภทนี้ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม จะมีการให้รางวัลที่เป็นเงินหรือสิ่งของมีค่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม หรือองค์กร ส่งเสริมการสื่อสารในทุกระดับ กระตุ้นและส่งเสริมให้มีการเอื้ออำนาจการตัดสินใจไปทั่วองค์กรกับผู้บริหารในทุกระดับ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ Likert. (1967) พบว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมทางการเมือง หมายถึง สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม จะมีการให้รางวัลที่เป็นเงินหรือสิ่งของมีค่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร ส่งเสริมการสื่อสารในทุกระดับ กระตุ้นและส่งเสริมให้มีการเอื้ออำนาจการตัดสินใจไปทั่วองค์กรกับผู้บริหารในทุกระดับ

การมีส่วนร่วมทางการเมือง สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ทาง ได้แก่ ทางที่หนึ่ง เป็นการมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการ และทางที่สองเป็นการมีส่วนร่วมแบบไม่เป็นทางการ โดย

ในส่วนของการมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการสามารถแบ่งการมีส่วนร่วมได้ออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ได้แก่

1. กลุ่มอิสระ เป็นกลุ่มที่มีความสนใจทางการเมืองและประสงค์ที่จะทำงานการเมืองด้วยความจริงใจ มุ่งผลประโยชน์ของส่วนร่วม
2. กลุ่มที่มีสายสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง : เป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์อันดีกับนักการเมือง หรือฐานคะแนน และการได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มคนเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเปิดพื้นที่ทางการเมืองได้
3. กลุ่มที่ทำหน้าที่เป็นเพียง “ตัวแทน” ในทางการเมือง : ในปัจจุบันจะพบว่า มีกลุ่มที่ทำหน้าที่เป็น “ตัวแทน” หรือ Nominee แทนบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นสามี-พ่อ-พี่-น้อง เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ไม่สามารถทำหน้าที่ในทางการเมืองได้ จึงต้องมีตัวแทนเพื่อทำหน้าที่ หรือ เพื่อรักษาพื้นที่ทางการเมืองแทนตน (สถาบันพระปกเกล้า. 2551 : 27-28)

2. แนวทางการรักษาและพัฒนาสถานะภาพทางการเมือง

2.1 สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการ และองค์กรที่เกี่ยวข้อง จัดฝึกอบรม ให้ความรู้แก่นักการเมืองหญิงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความรู้ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 ต้องมีผู้สนับสนุนทางการเมือง อันประกอบด้วย

2.2.1 การสนับสนุนจากครอบครัว เช่น พ่อ แม่ สามี ภรรยา ลูก และญาติ ในการสร้างความเชื่อมั่นขวัญกำลังใจ และแบ่งเบาภาระและความรับผิดชอบบางส่วน

2.2.2 การสนับสนุนจากผู้สนับสนุนในพื้นที่ เช่น ชุมชน สมาชิกกลุ่ม และเพื่อนบ้าน ในการเป็นฐานเสียงที่ดีในการเลือกตั้งและเป็นหน่วยสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2.2.3 การสนับสนุนจากผู้สนับสนุนทางการเมืองระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้าพรรคการเมือง หรือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ

2.2.4 การสนับสนุนจากเพื่อนนักการเมือง เนื่องจากทำงานการเมือง จะต้องอาศัยความร่วมมือ ความกลมเกลียว ความผูกพัน และการเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนนักการเมืองในการทำงานการเมือง

2.2.5 การสนับสนุนจากสื่อมวลชนทุกระดับ เนื่องจากสื่อมวลชนเป็นเหมือนผู้ส่งต่อสารระหว่างนักการเมืองกับประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่นักการเมืองจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสื่อมวลชนทุกระดับ ทุกประเภท

2.2.6 การสนับสนุนจากผู้สนับสนุนทางการเงิน หรือ ผู้อุปถัมภ์ เนื่องจากในการทำงานการเมืองบางครั้งต้องใช้เงิน ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่นักการเมืองจะต้องได้รับการสนับสนุนทางการเงิน งบประมาณจากผู้สนับสนุนด้านการเงิน แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาความเหมาะสมของผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงินด้วยเป็นสำคัญ (สถาบันพระปกเกล้า, 2551 : 7-8)

สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนทางการเมือง อันประกอบด้วย สนับสนุนจากครอบครัว เช่น พ่อ แม่ สามี ภรรยา ลูก และญาติ ในการสร้างความเชื่อมั่นขวัญกำลังใจ ผู้สนับสนุนในพื้นที่ เช่น ชุมชน สมาชิกกลุ่ม และเพื่อนบ้าน ผู้สนับสนุนทางการเมืองระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้าพรรคการเมือง หรือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ และผู้สนับสนุนทางการเงิน หรือ ผู้อุปถัมภ์

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำ การสนับสนุนทางการเมือง มาเป็นกรอบทางด้านสมรรถนะรูปแบบผู้นำ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ คือ ซึ่งสถาบันพระปกเกล้า (2551 : 5-6) ประกอบด้วย การสนับสนุนจากครอบครัว ผู้สนับสนุนในพื้นที่ และผู้สนับสนุนทางการเมืองระดับสูง ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้ใหญ่บ้านจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากส่วนต่างๆ

3. ทาสตรีในการเข้าสู่และการคงอยู่ในพื้นที่ทางการเมืองจากประสบการณ์ ได้แก่

1. การสร้างคุณค่า คุณภาพ : เป็นการแสวงหาความรู้ ความสามารถและการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าความรู้จากตำรา สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ประกอบกับการฟัง การเรียนรู้จากผู้รู้ต่าง ๆ ที่สำคัญจะต้อง “เน้นการฟังให้มากขึ้น และจะต้องลดการพูด ลดการติฉินนินทาหลง”

2. การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว : ครอบครัวมีส่วนสำคัญในการสร้างกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่น และผลักดันให้ก้าวหน้าและโดดเด่นในเวทีการเมือง อาทิ กรณีของพ่อแม่ ต้องคอยให้กำลังใจ ส่งเสริม และสร้างโอกาส

3. การมีฐานเสียง หรือ ผู้สนับสนุนในพื้นที่ : การจะประสบความสำเร็จได้ก้าวเข้าสู่การเมืองนั้น สิ่งสำคัญจะต้องมี “ฐานเสียง” และหากไม่มีฐานเสียงก็ไปไม่รอดในทางการเมือง ดังนั้น ต้องมีน้ำใจ มีสังกะวัตถุ มีธรรมะ และทำให้ฐานเสียงรักและไว้ใจในตัวเรา

4. การมีผู้สนับสนุนทางการเมืองระดับสูง : ในทางการเมือง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าพรรค หรือเลขาธิการพรรค ซึ่งความหมายทั่วไปก็คือ “ผู้ใหญ่ของพรรค” และสิ่งที่เป็หัวใจสำคัญ คือ จะต้องเรียนรู้ว่าจะเข้าถึงใจของบุคคลเหล่านั้นอย่างไร

5. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนนักการเมือง : ในการโอดแค้นทางการเมืองนั้น หัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งได้แก่การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนนักการเมืองด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือกัน ในทางการเมือง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองระหว่างกัน และการเป็น “กัลยาณมิตร” ในทางการเมือง

6. การได้รับการสนับสนุนจากสื่อ : สื่อมวลชนจะเป็นพันธมิตรที่สำคัญสำหรับนักการเมือง เพราะสื่อจะทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ผลงาน และการทำงานให้นักการเมืองให้ไปสู่การรับรู้ของประชาชน “กลุ่มสื่อมวลชนมีอิทธิพลและมีพลังมากต่อนักการเมือง”

7. การมีผู้สนับสนุนด้านการเงิน : แม้ว่าการหาเสียงเลือกตั้ง จะไม่มีการซื้อเสียง แต่เงินก็มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากนักการเมืองต้องใช้จ่ายในการจัดพิมพ์โปสเตอร์ แผ่นพับ ใบปลิว รวดหาเสียง ค่าทีมงาน และการที่มีผู้อุปถัมภ์ทางการเงินก็เป็นการช่วยพรรคในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนของพรรคการเมือง และเป็นนักการเมืองทุจริตคอร์รัปชัน หรือ ทำผิดกฎหมาย “เราต้องหยิ่งในศักดิ์ศรีแล้วเลือกอย่างมีคุณธรรมว่าคนนี้เป็นผู้อุปถัมภ์ของเราได้หรือไม่ได้ ตรงนี้คือหัวใจ” (สถาบันพระปกเกล้า. 2551 : 23-24)

สรุป การคงอยู่ในพื้นที่ทางการเมือง ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว อาทิ พ่อ แม่ ผู้สนับสนุนทางการเมืองระดับสูง สนับสนุนจากหัวหน้าพรรค หรือเลขาธิการพรรค ผู้สนับสนุนด้านการเงิน การที่มีผู้อุปถัมภ์ทางการเงินก็เป็นการช่วยพรรคในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนของพรรคการเมือง

4. ทฤษฎี ทางสังคม

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสังคม

แนวคิดทางสังคม (Social Thought) หมายถึง ความคิดของมนุษย์โดยมนุษย์และเพื่อนมนุษย์ ความคิดที่มนุษย์ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมา จะกระทำโดยคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ กรณีที่คิดคนเดียวก็ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นด้วย แม้ไม่ยอมรับทั้งหมดก็อาจยอมรับเพียงบางส่วน ความคิดนั้นจึงคงอยู่ได้ Emory Bogardus. (1882) ได้ให้ความหมายแนวคิดทางสังคมว่า

“เป็นความคิดเกี่ยวกับการสอบถามหรือปัญหาทางสังคมของบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นอดีตหรือปัจจุบัน เป็นการคิดร่วมกันของเพื่อนหรือผู้ที่อยู่ในความสัมพันธ์ เป็นความคิดของแต่ละคน และของกลุ่มคน ในเรื่องรอบตัวมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ของสังคมแต่ละยุคแต่ละสมัยก็ต้องคิด เพื่อหาทางแก้ปัญหาหรือทำให้ปัญหาบรรเทาลง ความคิดความอ่านที่ได้ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมาแล้ว และใช้การได้ดี ก็จะได้รับเกียรตินิยมหรือยกย่องจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง” อาจารย์วราคม ทีสุทะ ให้ความหมายว่า “แนวคิดทางสังคมเป็นความคิดของมนุษย์ เกิดจากการรวมกันเป็นกลุ่ม เป็นก้อนของมนุษย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์โดยทั่วไป และปัญหาที่ประสบ ความคิดนี้เป็นที่ยอมรับกันในหมู่มนุษย์ ไม่สูญหาย มีการสืบความคิดกันต่อไป”

4.2 หลักการทฤษฎี ทางสังคม

ทฤษฎีทางสังคมวิทยา

1. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

แนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล เชื่อว่า การที่มนุษย์ จะแสดงพฤติกรรมใด ๆ จะต้องมีความตั้งใจหรือเจตนาใช้เป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจากการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของตน ความตั้งใจหรือเจตนาของมนุษย์ขึ้นกับตัวกำหนด 2 ประการ คือ (Ajzen and Fishbein, 1980 อ้างถึงใน สุวรรณ จันทร์ประเสริฐ, 2538 : 32)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมหรือการประเมินทางบวกและทางลบของบุคคลต่อการกระทำ
2. ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (ความคาดหวังทางสังคม) ส่วนแปลภายนอกอื่น ๆ เช่น ตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพ สมรส ศาสนา เจตคติต่อบุคคล เจตคติต่อสถานที่ ลักษณะ บุคลิกภาพ จะมีผลต่อพฤติกรรมก็เมื่อตัวแปรนั้นมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อความคาดหวังทางสังคมหรือมีอิทธิพลต่อน้ำหนักความสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้งสองนี้ขึ้นอยู่กับเจตคติพฤติกรรม

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล เป็นพื้นฐานในการกำหนด ตัวแปรต่าง ๆ มีนักวิชาการกล่าวไว้ คือ สุวรรณ จันทร์ประเสริฐ. (2538 : 32) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เจตคติต่อบุคคล ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดมหาสารคาม

2. ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม

แนวคิดของทฤษฎี การเปรียบเทียบทางสังคม สรุปได้ว่า

พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความต้องการที่จะเปรียบเทียบความคิดเห็นและความสามารถของตนว่า เหมาะสมหรือถูกต้องหรือไม่ ผลของการประเมินเปรียบเทียบความคิดเห็นและความสามารถกับบุคคลอื่นจะทำให้บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรม ไปใกล้เคียงกับบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มใกล้ชิด โดยเฉพาะกลุ่มญาติ พี่ น้องและเพื่อน ๆ แม้ว่า กระบวนการประเมินเปรียบเทียบทั้งสองอย่างจะมีสาระสำคัญคล้ายคลึงกันแต่มีข้อแตกต่างที่ว่าเมื่อมีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของตนเองกับบุคคลอื่นแล้ว ผลของการเปรียบเทียบจะทำให้เกิดบุคคลนั้นปรับตัวให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เพราะความสามารถสูงมากเท่าไร ก็จะได้รับ การประเมินว่ามีความเหมาะสมมากเท่านั้น (Festinger. 2954 : 22 อ้างถึงใน กัทรธิรา ผลงาม. 2544 : 32)

การเลือกบุคคลที่จะเปรียบเทียบกับผู้อื่น เฟสติงเจอร์ เห็นว่า บุคคลมักจะเลือกเปรียบเทียบกับบุคคลใกล้ชิด โดยเฉพาะคนที่มีความคิดเห็นและความสามารถที่ใกล้เคียงกัน บุคคลจะไม่ค่อยชอบสถานการณ์ที่บุคคลอื่น ๆ มีความ คิดเห็นและความสามารถแตกต่างกับตน แต่จะชอบสถานการณ์ที่บุคคลอื่น ๆ มีความ คิดเห็นและความสามารถคล้าย ๆ กับตน และมีแนวโน้มที่จะหลบหลีกออกจากกลุ่มที่มี ความคิดเห็นและความสามารถแตกต่างกับสมาชิกในกลุ่ม ในสังคมไทยนั้น อิทธิพล ของกลุ่มญาติ หรือผู้ใกล้ชิดเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะคนไทยความผูกพันกับกลุ่ม ญาติหรือผู้ใกล้ชิดค่อนข้างสูง

ไอเลนเฟลด์ (Ihlenfeld. 1986 : 669-A อ้างถึงใน สุรัตน์ ไชยชมพู. 2535 : 39) ได้นำทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมของเฟสติงเจอร์ มาทดสอบ ความเป็นไปได้การนำไปใช้ประโยชน์ ได้ข้อสรุปว่ากลุ่มใกล้ชิดนั้นประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ที่มีความคล้ายคลึงกันในด้าน อายุ เพศ ระดับการศึกษา ฐานะและอาชีพ เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมของเฟสติงเจอร์ เพื่อมาเป็นแนวทางในการอธิบายถึงสมรรถนะส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน โดยมีความเชื่อว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุต่างกันอย่างมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างเพศหรืออายุของผู้ใหญ่บ้าน จากทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปร เพศ และอายุ

3. ทฤษฎีกลุ่มอ้างอิง

กลุ่มอ้างอิง หมายถึง บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งซึ่งเป็นบุคคลในความคิด (Like-minded People) ซึ่งจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและบรรทัดฐานและเป็น กลุ่มมาตรฐานที่บุคคล จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินการกระทำพฤติกรรมบุคคลในความคิดนี้อาจจะมีลักษณะเด่น พิเศษที่คุณลักษณะเฉพาะส่วน ที่ดึงความสนใจหรือไม่ก็ได้ หรืออาจจะเป็นกลุ่มใกล้ชิดก็ได้ (Yorburg, 1982 : 104) พฤติกรรมของกลุ่มอ้างอิง จะมีส่วนในแง่ของการเป็นเครื่องมือให้ความรู้อย่างดียิ่งต่อการกระทำพฤติกรรมใด ๆ และเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานของการ กระทำ อันจะส่งผลต่อการสร้างพฤติกรรมใหม่ของบุคคล ทั้งนี้ บุคคลอาจจะเป็น สมาชิกของกลุ่ม หรือไม่เป็นสมาชิกของกลุ่มก็ได้ แต่บุคคลพึงพอใจที่จะยึดรูปแบบ พฤติกรรมดังกล่าวมาเป็น ตัวแบบ ดังนั้น กลุ่มอ้างอิงอาจเป็นกลุ่มที่บุคคลติดต่อ สัมพันธ์ด้วยหรือรู้จักเป็นการส่วนตัว หรือเป็นลักษณะของปัจเจกบุคคล (Individual) ที่เป็นนามธรรมอันจะเป็นตัวแทนของรูปแบบ พฤติกรรมที่บุคคลยึดถือ (Landis, 1986 : 65)

กลุ่มอ้างอิงทั้งหมดมิใช่จะเป็น "บุคคลในความคิด" (Like - minded people) ของบุคคลเสมอไป บางกลุ่มอาจเป็น เพียงกลุ่มมาตรฐานที่บุคคลเปรียบเทียบ ในบางบทบาท เท่านั้น ดังนั้นแต่ละบุคคลอาจมีกลุ่มอ้างอิงหลายๆ แบบ เช่น ในบทบาทของครูอาจจะมีตัวแบบ ของความเป็นครูกลุ่มหนึ่ง ในบทบาทของแม่บ้านก็มีตัวแบบอีกอย่างหนึ่ง เป็นต้น เพราะใน ชีวิตของบุคคลนั้นมีบทบาทในสังคมอยู่หลายบทบาท ดังนั้นในการจะพิจารณาการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลจะอาศัย ข้อมูลจากกลุ่มอ้างอิง ซึ่งมีความแตกต่างจาก บุคคลในแง่ของความคาดหวัง การประเมินผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งใดนั้น ปัจเจกบุคคลจะ ประเมินจากผลได้ (Benefits) ของบุคคลอื่นที่มีความคล้ายคลึงกับตนเองในแง่ของสถานภาพ ทางเศรษฐกิจ และสังคม (Cesterline, Montgomery and Clark, 1987 : 7 อ้างถึงใน ภัทรธิดา ผลงาม, 2544)

จากแนวความคิดนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคคลจะต้องมีบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งถูก ใช้เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบทั้งในทางบวกและทางลบ กล่าวคือจะพยายาม กระทำพฤติกรรมใด ๆ ให้เหมือนหรือเทียบเท่าบุคคลที่เขาใช้เป็นบรรทัดฐาน (ทางบวก) หรือกระทำพฤติกรรมให้สูง กว่ากลุ่มที่ใช้เปรียบเทียบ (ทางลบ) ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งใช้แนวคิดทฤษฎีกลุ่มอ้างอิง เพื่อเป็น แนวทาง ในการอธิบายถึงสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน โดยมีความเชื่อ พื้นฐานว่า ผู้ใหญ่บ้านอาจจะมีกลุ่มอ้างอิงเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบทั้งในทางบวกและทาง ลบ

5. บริบท

5.1 ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดมหาสารคาม



5.1.1 สัญลักษณ์จังหวัดมหาสารคาม

ตราจังหวัดมหาสารคาม เป็นรูปต้นไม้ใหญ่และท้องทุ่ง หมายถึง พื้นดินอันอุดมให้ความสุขสมบูรณ์แก่ประชาชน ซึ่งมีการทำนาเป็นอาชีพหลัก พื้นที่ในจังหวัดนี้อุดมสมบูรณ์ด้วยข้าวปลาอาหาร นอกจากการทำนาชาวเมืองยังมีอาชีพอีกหลายอย่าง เช่น ทำเกลือสินเธาว์ ไร่ฝ้าย ยาสูบ และเลี้ยงไหม เมืองมหาสารคามแยกออกมาจาก แขวงเมืองร้อยเอ็ดในสมัยรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ จังหวัดมหาสารคามใช้อักษรย่อว่า "มค"

5.1.2 คำขวัญประจำจังหวัด

พุทธมณฑลอีสาน ถิ่นฐานอารยธรรม ผ้าไหมล้ำเลอค่า ตักสิลานคร

5.1.3 ประวัติเมืองมหาสารคาม

พุทธมณฑลเมืองมหาสารคามถือว่าเป็นเมืองแหล่งโบราณคดีที่สำคัญและยาวนานมาหลายร้อยปี เพราะได้พบหลักฐานทางโบราณคดีที่ได้รับอิทธิพลทางพุทธศาสนา ตั้งแต่สมัยคุปตะตอนปลายและปาละวะของอินเดียผ่านเมืองพุกามมาในรูปแบบของศิลปะสมัยทวารวดี เช่น บริเวณเมืองกันทรวิชัย (โคกพระ) และเมืองนครจำปาศรี โดยพบหลักฐาน เป็นพระยืนกันทรวิชัย พระพิมพ์ดินเผา ตลอดจนพระบรมสารีริกธาตุ นอกจากนั้นแล้วยังได้รับอิทธิพลของศาสนาพราหมณ์ ผ่านมาทางชนชาติขอม ในรูปแบบสมัยลพบุรี เช่น กู่สันตรัตน์ กู่บ้านเขวา กู่บ้านแดง และกู่อื่น ๆ รวมไปถึงเทวรูปและเครื่องปั้นดินเผาของขอมอยู่ตามผิวดินทั่วไป

มหาสารคามตั้งอยู่ตอนกลางของภาคอีสาน มีชนหลายเผ่า เช่น ชาวไทยพื้นเมืองพูด ภาษาอีสาน ชาวไทยข้อและชาวผู้ไท ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี "ฮีตสิบสอง" ประกอบอาชีพด้านกสิกรรมเป็นส่วนใหญ่ ใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายมีการไปมาหาสู่กัน ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันตามแบบของคนอีสานทั่วไปในจังหวัดมหาสารคามอีสาน ถิ่นฐานอารยธรรม ผ้าไหมล้ำเลิศค่า ตักศิลานครเมืองมหาสารคามนี้ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ยกบ้านลาดกุดยางใหญ่ขึ้นเป็นเมือง เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2408 โดยแยกพื้นที่และพลเมืองราวสองพันคนมาจากเมืองร้อยเอ็ด และโปรดเกล้าฯ ให้ท้าวมหาชัย (กวด ภาวภูตานนท์) เป็นพระเจริญราชเดชเจ้าเมือง มีท้าวบัวทอง เป็นผู้ช่วยขึ้นกับเมืองร้อยเอ็ด ต่อมาโปรดเกล้าฯ ให้แยกเมืองมหาสารคามขึ้นกับกรุงเทพฯ ฯ เมื่อ พ.ศ. 2412 และร้อยเอ็ดได้แบ่งพลเมืองให้อีกเจ็ดพันคน พลเมืองเดิมอพยพมาจากเมืองจำปาศักดิ์ ท้าวมหาชัยและท้าวบัวทองนั้น เป็นหลานโดยตรงของพระยาขัติยวงศา(สีลัง) เจ้าเมืองคนที่ 2 ของเมืองร้อยเอ็ด เดิมกองบัญชาการของเมืองมหาสารคามตั้งอยู่ที่เนินสูงแห่งหนึ่ง ใกล้ภูพานางโย ได้สร้างศาลเจ้าพ่อหลักเมือง และศาลมเหศักดิ์ขึ้นเป็นที่สักการะของชาวเมืองต่อมาสสร้างวัดดอนเมืองแล้วเปลี่ยนชื่อเป็นวัดข้าวฮ้าว (วัดธัญญาวาส) และได้ย้ายกองบัญชาการ ไปอยู่ริมหนองกระทุ่มด้านเหนือของวัดโพธิ์ศรี ปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2456 หม่อมเจ้านพมาศ นวรัตน์ เป็นปลัดมณฑลประจำจังหวัด โดยความเห็นชอบของพระมหาอำมาตยาธิบดี (เส็ง วิริยะศิริ) ได้ย้ายศาลากลางมาอยู่ ณ ที่ตั้งศาลากลางหลังเดิม (ที่ว่าการอำเภอเมืองปัจจุบัน) และในปี พ.ศ. 2542 ได้ย้ายศาลากลางมาอยู่ ณ ที่ตั้งปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าเมืองหรือผู้ว่าราชการจังหวัด รวม 46 คน และผู้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 2 รายชื่อเจ้าเมืองและผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม

ลำดับที่	ปี พ.ศ.	รายพระนาม/รายนาม
1	2408-2422	พระเจริญราชเดช (ท้าวมหาชัย กวด ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม)
2	2422-2443	พระเจริญราชเดช (ท้าวไชยวงษา สิง ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม)

ลำดับที่	ปี พ.ศ.	รายพระนาม/รายนาม
3	2443-2444	อุปฮาด (เถื่อน รักภิกจันทร)
4	2444-2455	พระเจริญราชเดช (ท้าวโพธิสาร อุ่น ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม)
5	2455-2459	หม่อมเจ้านพมาศ นวรัตน์
6	2460-2462	พระยาสารคามคณาภิบาล (พร้อม ณ นคร)
7	2462-2466	พระยาสารคามคณาภิบาล (ทิพย์ โรงน้ประคิชฐ์)
8	2466-2468	พระยาประชากรบริรักษ์ (สาย ปาละนันท์)
9	2468-2474	พระยาสารคามคณาภิบาล (อนงค์ พัยคัมน์ต)
10	2474-2476	พระอรรดเปศลสรวิดี (เจริญ ทรัพย์สาร)
11	2476-2482	หลวงอังคณานุรักษ์ (รอ.สมถวิล เทพรคำ)
12	2482-2484	หลวงประสิทธิ์บุรีรักษ์ (ประสิทธิ์ สุปิยังตุ)
13	2484-2486	หลวงบริหารชนบท (สำน สีหไตร)
14	2486-2489	ขุนไมตรีประชารักษ์ (ไมตรี ไมตรีประชารักษ์)
15	2489-2490	ขุนจรรยาวิเศษ (เที่ยง บุญยนิษฐ์)
16	2490-2493	ขุนพิศาลาถยัคกรรม (ทองใบ น้อยอรุณ)
17	2493-2495	นายเชื่อม ศิริสนธิ
18	2495-2500	หลวงอนุมิตรราชกิจ (อ้น อนุมิตรราชกิจ)
19	2500-2501	ขุนจรรยาวิเศษ (เที่ยง บุญยนิษฐ์)
20	2501-2506	นายนวน มีชำนาญ
21	2506-2510	นายรง ทศนาถุชลี
22	2510-2513	นายเวียง สาครสินธุ์
23	2513-2514	นายพล จุฑาทงกูร
43	2551-2552	นายพินิจ เจริญพานิช
44	2552-2554	นายทองทิวี พิมเสน
45	2554-2555	นายวีระวัฒน์ ชี้นวาริน
46	2555-ปัจจุบัน	นายพนวัชร สิงห์ศักดา

5.1.4 พระอารามหลวง

วัดมหาชัย (พระอารามหลวง) พระอารามหลวง ชั้นตรี ชนิดสามัญ

5.1.5 การแบ่งเขตพื้นที่การปกครอง แบ่งเป็น 11 อำเภอ ดังนี้ อำเภอเมือง

มหาสารคาม อำเภอแกลง อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอกันทรวิชัย อำเภอเชียงยืน อำเภอบรบือ
อำเภอนาเชือก อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอนาหว้า อำเภอวาปีปทุม อำเภอนาคู อำเภอยางสีสุราช
อำเภอกุดรัง อำเภอชื่นชม

5.2 การปกครองท้องถิ่น

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พุทธศักราช 2547

มีพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระมยุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ดำรัสเหนือเกล้าฯ ให้ประกาศทราบทั่วกันว่า เมื่อในรัชกาลแห่งสมเด็จพระบรมชนกนาถ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นขึ้นเมื่อ พระพุทธศักราช 2440 และได้ใช้พระราชบัญญัตินั้นเป็นแบบแผนวิธีปกครองทั่วพระราชอาณาจักร อันอยู่ภายนอกจังหวัดกรุงเทพฯ มาจนบัดนี้ พระราชบัญญัติอื่น ๆ อันเนื่องด้วยวิธีปกครองราษฎร ซึ่งตั้งขึ้นภายหลังต่อมา ได้ยึดพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นนี้เป็นหลักอีกเป็นอันมาก เพราะฉะนั้นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น นับว่าเป็นพระราชบัญญัติสำคัญในการปกครองพระราชอาณาจักรอย่างหนึ่งตั้งแต่ได้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น ในพระพุทธศักราช 2440 มา วิธีปกครองพระราชอาณาจักรได้จัดการเปลี่ยนแปลงดำเนินมาโดยลำดับหลายอย่าง ทรงพระราชดำริเห็นว่า ถึงเวลาอันสมควรที่จะแก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นให้ตรงกับวิธีการปกครองที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้แก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น รัตน โกสินทร ศก 116 ของเดิม แห่งใดที่ยังใช้ได้ให้คงไว้ แห่งใดที่เก่าเกินกว่าวิธีปกครองทุกวันนี้ ก็แก้ไขให้ตรงกับเวลารวบรวมตราเป็นพระราชบัญญัติไว้ สืบไป ดังนี้

หมวดที่ 1 ว่าด้วยนามและการใช้พระราชบัญญัติ

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้ให้เรียกว่า “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พุทธศักราช 2457”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ ตั้งแต่วันประกาศแล้วให้ใช้ทั่วทุกมณฑล เว้นแต่ในจังหวัดกรุงเทพฯ ชั้นใน และเมื่อใช้พระราชบัญญัตินี้แล้วให้ยกเลิกพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น รัตน โกสินทร ศก 116 เสีย ใช้พระราชบัญญัตินี้แทนสืบไป

มาตรา 3 บรรดาพระราชกำหนดกฎหมายแต่ก่อน บทใดข้อความขัดกับพระราชบัญญัตินี้ ให้ยกเลิกกฎหมายบทนั้นตั้งแต่วันที่ได้ใช้พระราชบัญญัตินี้ไป การยกเลิกตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จะกระทำมิได้

มาตรา 4 อำนาจหน้าที่สมุหเทศาภิบาล ซึ่งกล่าวต่อไปในพระราชบัญญัตินี้ ส่วนในมณฑลกรุงเทพฯ ให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของเสนาบดีกระทรวงนครบาล หรือข้าราชการผู้ใหญ่ในกระทรวงนครบาล ซึ่งเสนาบดีกระทรวงนครบาล จะได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้มีอำนาจหน้าที่เฉพาะการนั้น ๆ อีกประการหนึ่งความที่กล่าวต่อไปในพระราชบัญญัตินี้ แห่งใดมีใจความว่า สมุหเทศาภิบาลจะทำได้ด้วยอนุมัติของเสนาบดี ใจความอันนี้ไม่ต้องใช้ ในส่วนมณฑลกรุงเทพฯ เพราะหน้าที่สมุหเทศาภิบาลและเสนาบดีในส่วนมณฑลกรุงเทพฯ รวมอยู่ในตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงนครบาล

มาตรา 5 ให้เสนาบดีผู้บัญชาการปกครองท้องที่มีอำนาจที่จะตั้งกฎข้อบังคับสำหรับจัดการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าและกฎนั้น ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต และประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษาแล้ว ก็ให้ถือว่าเป็นเหมือนส่วนหนึ่งในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ในการที่จะกำหนดเขตหมู่บ้านและตำบลทั้งปวงในหัวเมืองใด ให้ผู้ว่าราชการเมืองนั้น เมื่อได้อนุมัติของสมุหเทศาภิบาลแล้ว มีอำนาจที่จะกำหนดได้ และการที่จะกำหนดเขตอำเภอนั้นก็ให้สมุหเทศาภิบาลมีอำนาจที่จะกำหนดได้ เมื่อได้รับอนุมัติของเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยแล้ว ฉะนั้น ส่วนมณฑลกรุงเทพฯ เสนาบดีกระทรวงนครบาลกำหนดได้เด็ดขาด

หมวดที่ 2 ว่าด้วยวิธีอธิบายศัพท์ที่ใช้ในพระราชบัญญัติ

มาตรา 7 ศัพท์ว่า บ้าน และ เข้าบ้าน ซึ่งกล่าวในพระราชบัญญัตินี้ ให้พึงเข้าใจดังนี้ คือ

ข้อ 1 ศัพท์ว่า บ้านนั้น หมายความว่า เรือนหลังเดียวก็ตาม หลายหลังก็ตาม ซึ่งอยู่ในเขตที่มีเจ้าของเป็นอิสระส่วนหนึ่งนับในพระราชบัญญัตินี้ว่า บ้านหนึ่ง ห้องแถว และแพ หรือเรือเช่าซึ่งจอดประจำอยู่ที่ใด ถ้ามีเจ้าของหรือผู้เช่าครอบครองเป็นอิสระต่างหากห้องหนึ่ง หลังหนึ่ง ลำหนึ่ง หรือหมู่หนึ่ง ในเจ้าของหรือผู้เช่าคนหนึ่ง นั้น ก็นับว่าบ้านหนึ่งเหมือนกัน

ข้อ 2 ศัพท์ว่า เจ้าบ้านนั้น หมายความว่าผู้อยู่ปกครองบ้าน ซึ่งได้เข้ามาแล้ว ในข้อก่อน จะครอบครองด้วยเป็นเจ้าของก็ตาม ด้วยเป็นผู้เช่าก็ตาม ด้วยเป็นผู้อาศัยโดยชอบ ด้วยกฎหมายก็ตาม นับตามพระราชบัญญัตินี้ว่าเป็นเจ้าบ้าน

ข้อ 3 วัด โรงพยาบาล โรงทหาร โรงเรียน เรือนจำ ที่ทำการไปรษณีย์ สถานีรถไฟ สถานที่ต่าง ๆ ของรัฐบาล อยู่ในความปกครองของหัวหน้าในที่นั้น ไม่นับเป็นบ้านตามพระราชบัญญัตินี้

หมวดที่ 3 ว่าด้วยลักษณะปกครองหมู่บ้าน

ตอน 1 การตั้งหมู่บ้าน

มาตรา 8 บ้านหลายบ้านอยู่ในท้องที่อันหนึ่ง ซึ่งควรอยู่ในความปกครองอันเดียวกัน ได้ ให้จัดเป็นหมู่บ้านหนึ่ง ลักษณะที่กำหนดหมู่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือความสะดวกแก่การปกครองเป็นประมาณ คือ

ข้อ 1 ถ้าเป็นที่มีคนอยู่รวมกันมาก ถึงจำนวนบ้านน้อย ให้ถือเอาจำนวนคนเป็นสำคัญประมาณราว 200 คน เป็นหมู่บ้านหนึ่ง

ข้อ 2 ถ้าเป็นที่ผู้คนตั้งบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกัน ถึงจำนวนคนจะน้อย ถ้าและจำนวนบ้านไม่ต่ำกว่า 5 บ้านแล้ว จะจัดเป็นหมู่บ้านหนึ่ง ก็ได้

ตอน 2 การแต่งตั้งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การออกจากตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

มาตรา 9 ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่ง และมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง หมู่บ้านละสองคน เว้นแต่หมู่บ้านใดมีความจำเป็นต้องมีมากกว่าสองคน ให้ขออนุมัติกระทรวงมหาดไทย ในหมู่บ้านใด ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรให้มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ก็ให้มีได้ตามจำนวนที่กระทรวงมหาดไทยจะเห็นสมควร ผู้ใหญ่บ้านจะได้รับเงินเดือน แต่มิใช่จากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน ส่วนผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง จะได้รับเงินตอบแทนตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา 10 ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน

มาตรา 11 ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้านต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทยและมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ในวันที่ 1 มกราคมของปีที่มีการเลือก

(2) ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช
 (3) ไม่เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
 (4) มีภูมิลำเนาหรือดินที่อยู่ประจำ และมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือนจนถึงวันเลือก
 มาตรา 12 ผู้ที่จะได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- (2) อายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์ในวันรับเลือก
- (3) มีภูมิลำเนาหรือดินที่อยู่เป็นประจำและมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีจนถึงวันเลือกและเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นหลักฐาน
- (4) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (5) ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช
- (6) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ วิกลจริต จิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ตึดยาเสพติดให้โทษ หรือเป็นโรคตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา
- (7) ไม่เป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำ พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือของรัฐวิสาหกิจ หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หรือลูกจ้างของเอกชนซึ่งมีหน้าที่ทำงานประจำ
- (8) ไม่เป็นผู้มีอิทธิพลหรือเสียชื่อในทางพาลหรือทางทุจริต หรือเสื่อมเสียในทางศีลธรรม
- (9) ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะทุจริตต่อหน้าที่ และยังไม่พ้นกำหนดเวลาสิบปีนับแต่วันถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก
- (10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และยังไม่พ้นกำหนดเวลาสิบปีนับแต่วันพ้นโทษ

(11) ไม่เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า กฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยศาลากลาง กฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน ในฐานความผิดเกี่ยวกับอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน หรือวัตถุระเบิดที่นายทะเบียนไม่อาจออกใบอนุญาตให้ได้ กฎหมายว่าด้วยที่ดิน ในฐานความผิดเกี่ยวกับที่สาธารณประโยชน์ กฎหมายว่าด้วยยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง และกฎหมายว่าด้วยการพนัน ในฐานความผิดเป็นเจ้ามือหรือเจ้าสำนัก

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออกจากตำแหน่งตามมาตรา 14 (6) หรือ (7) และยังไม่พ้นกำหนดเวลาสิบปีนับแต่วันถูกให้ออก

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และยังไม่พ้นกำหนดเวลาสิบปีนับแต่วันถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

(15) มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบ ไม่ต่ำกว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เว้นแต่ในท้องที่ใด ไม่อาจเลือกผู้มีพื้นความรู้ดังกล่าวได้ ผู้ว่าราชการจังหวัด โดยอนุมัติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย อาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ยกเว้นหรือผ่อนผันได้

(15) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างเสียสิทธิในกรณีที่ไปใช้สิทธิเลือกตั้งหรือถูกเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง

มาตรา 13 การเลือกผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม และให้กระทำโดยวิธีลับ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อประโยชน์ในการเลือกผู้ใหญ่บ้าน ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่เกินสามคน และราษฎรผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของราษฎรในหมู่บ้านจำนวน ไม่น้อยกว่าสี่คนแต่ไม่เกินเจ็ดคน เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน

การแต่งตั้งกรรมการ วิธีการเลือกประธานคณะกรรมการ และวิธีการตรวจสอบตามวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เมื่อราษฎรส่วนใหญ่เลือกผู้ใดเป็นผู้ใหญ่บ้านแล้ว ให้นายอำเภอออกคำสั่งเพื่อแต่งตั้งและให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ใหญ่บ้านนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง ในกรณีที่ผู้รับเลือกมีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ใช้วิธีจับสลาก ทั้งนี้ เมื่อนายอำเภอได้มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ใหญ่บ้านแล้วให้รายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อออกหนังสือสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่มีการคัดค้านว่าผู้ซึ่งได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านตามวรรคสี่ได้รับเลือกมาโดยไม่สุจริตและเที่ยงธรรม ให้นายอำเภอดำเนินการสอบสวน และถ้าผลการสอบสวนได้ความตามที่มีผู้คัดค้านให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งโดยเร็ว ทั้งนี้ ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่นายอำเภอมีคำสั่งแต่งตั้งการพ้นจากตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านตามวรรคห้า ไม่กระทบกระเทือนกิจการที่ผู้ใหญ่บ้านได้กระทำลงไปในขณะที่ดำรงตำแหน่ง

มาตรา 14 ผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

- (1) มีอายุครบหกสิบปี
- (2) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 เว้นแต่ในกรณีที่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ลาอุปสมบทหรือบรรพชาตามประเพณี มิให้ถือว่ามิใช่ลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 (5)
- (3) ตาย
- (4) ได้รับอนุญาตจากนายอำเภอให้ลาออก
- (5) หมู่บ้านที่ปกครองถูกยุบ
- (6) เมื่อราษฎรผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 11 ในหมู่มบ้านนั้นจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของราษฎรผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 11 ทั้งหมดเข้าชื่อกันขอให้ออกจากตำแหน่ง ในกรณีเช่นนั้นให้นายอำเภอสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(7) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เมื่อได้รับรายงานการสอบสวนของนายอำเภอว่าบกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง

(8) ไปเสียจากหมู่บ้านที่ตนปกครองติดต่อกันเกินสามเดือน เว้นแต่เมื่อมีเหตุอันสมควรและได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ

(9) ขาดการประชุมประจำเดือนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่นายอำเภอเรียกประชุมสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร

(10) ถูกปลดออกหรือไล่ออกจากตำแหน่ง เนื่องจากกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(11) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องทำอย่างน้อยทุกห้าปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในกรณีที่ผู้ใหญ่บ้านพ้นจากตำแหน่งตาม (6) ให้นายอำเภอรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบโดยเร็วด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดตาม (11) ต้องกำหนดให้ราษฎรในหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านด้วย

มาตรา 15 ผู้ใหญ่บ้านและกำนันที่ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกราษฎรซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา 15 เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ

มาตรา 16 ผู้มีสิทธิจะได้รับคัดเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง หรือ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12

มาตรา 17 เมื่อผู้ใดได้รับคัดเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ให้กำนันรายงานไปยังนายอำเภอเพื่อออกหนังสือสำคัญไว้เป็นหลักฐาน และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบตั้งแต่วันที่นายอำเภอออกหนังสือสำคัญ

มาตรา 17 ทวิ ในหมู่บ้านใดมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะแต่งตั้งให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบอีกตำแหน่งหนึ่งก็ได้ ส่วนเงินค่าตอบแทนให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา 18 ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบอยู่ในตำแหน่งคราวละห้าปี

นอกจากออกจากตำแหน่งตามวาระ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบต้องออกจากตำแหน่งเพราะขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 หรือเพราะเหตุเช่นเดียวกับที่ผู้ใหญ่บ้านต้องออกจากตำแหน่งตามมาตรา 14 (2) ถึง (7)

ถ้าตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบว่างลง ให้มีการคัดเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบแทน และให้นำความในมาตรา 15 มาตรา 16 และมาตรา 17 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ผู้ซึ่งได้รับคัดเลือกตามวรรคสามอยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทน

เมื่อผู้ใหญ่บ้านต้องออกจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบต้องออกจากตำแหน่งด้วย

มาตรา 19 เมื่อปรากฏเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เลือกผู้ใหญ่บ้านขึ้นใหม่

(1) กรณีที่หมู่บ้านใดมีจำนวนราษฎรเพิ่มขึ้นไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม เมื่อกำนันและผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นปรึกษากันเห็นว่า จำนวนราษฎรนั้นเกินกว่าความสามารถของผู้ใหญ่บ้านคนเดียวจะดูแลปกครองให้เรียบร้อยได้ ให้กำนันรายงานต่อนายอำเภอเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรให้ตั้งหมู่บ้านขึ้นใหม่และเลือกผู้ใหญ่บ้านเพิ่มเติมขึ้นใหม่ได้

(2) กรณีที่ผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านใดว่างลง ให้เลือกผู้ใหญ่บ้านภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านนั้นว่างลง ในกรณีมีความจำเป็นไม่อาจจัดให้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้านภายในกำหนดตาม (2) ได้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดขยายเวลาออกไปได้เท่าที่จำเป็น และในระหว่างที่ยังมิได้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้านผู้ว่าราชการจังหวัดจะแต่งตั้งผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทนผู้ใหญ่บ้าน หรือจะแต่งตั้งบุคคลผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 เป็นผู้รักษาการผู้ใหญ่บ้านจนกว่าจะมีการเลือกผู้ใหญ่บ้านก็ได้

มาตรา 20 เมื่อผู้ใหญ่บ้านต้องออกจากตำแหน่งด้วยเหตุประการใด ๆ เป็นหน้าที่ของกำนันนายตำบลนั้น จะต้องเรียกหมายตั้งและสำมะโนครัวทะเบียนบัญชีที่ได้ทำขึ้นไว้ในหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านนั้นคืนมารักษาไว้ เมื่อผู้ใดรับตำแหน่งเป็นผู้ใหญ่บ้านแทน ก็ให้มอบสำมะโนครัวและทะเบียนบัญชีทั้งปวงให้ แต่หมายตั้งนั้นกำนันต้องรีบส่งให้กรมการอำเภอ หนึ่งการที่จะเรียกคืนหมายตั้งและสำมะโนครัวทะเบียนบัญชีที่ได้กล่าวมาในข้อนี้ ถ้าขัดข้องประการใด กำนันต้องรีบแจ้งความต่อกรมการอำเภอ

มาตรา 21 ถ้าผู้ใหญ่บ้านคนใดจะทำการในหน้าที่ไม่ได้ในครั้งหนึ่งคราวหนึ่ง ให้มอบหน้าที่ให้แก่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทนจนกว่า

ผู้ใหญ่บ้านนั้นจะทำการในหน้าที่ได้ และรายงานให้กำนันทราบ ถ้าการมอบหน้าที่นั้นเกินกว่า สิบห้าวัน ให้กำนันรายงานให้นายอำเภอทราบด้วย

ตอน 3 การตั้งหมู่บ้านชั่วคราว

มาตรา 22 ถ้าในท้องที่อำเภอใดมีราษฎรไปตั้งชุมนุมทำการหาเลี้ยงชีพแต่ใน บางฤดู ถ้าและจำนวนราษฎรซึ่งไปตั้งทำการอยู่มากพอสมควรจะจัดเป็นหมู่บ้านได้ตาม พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่เพื่อความสะดวกแก่การปกครอง ก็ให้นายอำเภอประชุม ราษฎรในหมู่บ้านนั้นเลือกว่าที่ผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่ง หรือหลายคนตามควรแก่กำหนดที่ว่าไว้ใน พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่นี้

มาตรา 23 ผู้ซึ่งสมควรจะเป็นว่าที่ผู้ใหญ่บ้านตามมาตรา 22 ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 (1) (2) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) และ (14)

มาตรา 24 ผู้ใหญ่บ้านเช่นนี้ ให้เรียกว่า ว่าที่ผู้ใหญ่บ้าน เพราะเหตุที่เป็น ตำแหน่งชั่วคราวหนึ่งคราวหนึ่ง แต่มีอำนาจและหน้าที่เท่าผู้ใหญ่บ้านทุกประการ ถ้าราษฎรเลือก ผู้หนึ่งผู้ใดอันสมควรจะว่าที่ผู้ใหญ่บ้านได้ ก็ให้รายงานขอหมายตั้งต่อผู้ว่าราชการเมือง

มาตรา 25 หมายตั้งว่าที่ผู้ใหญ่บ้านนี้ ให้ผู้ว่าราชการเมืองทำหมายพิเศษตั้ง เพื่อให้ปรากฏว่าผู้นั้นว่าที่ผู้ใหญ่บ้านตั้งแต่เดือนนั้นเพียงเดือนนั้นเป็นที่สุด ตามกำหนดฤดูกาล ที่ราษฎรจะตั้งชุมนุมกันอยู่ในที่นั้น เมื่อราษฎรอพยพแยกย้ายกันไปแล้ว ก็ให้เป็นอันสิ้น ตำแหน่งและหน้าที่ เมื่อถึงฤดูใหม่ก็ให้เลือกตั้งใหม่อีกทุกคราวไป

มาตรา 26 หมู่บ้านที่จัดขึ้นชั่วคราวนี้ ให้รวมอยู่ในกำนันนายตำบลซึ่งได้ว่า กล่าวท้องที่นั้นแต่เดิม เว้นไว้แต่ถ้าท้องที่เป็นท้องที่ป่าเปลี่ยวห่างไกลจากกำนัน เมื่อมีจำนวน คนที่ไปตั้งอยู่มากผู้ว่าราชการเมืองเห็นจำเป็นจะต้องมีกำนันขึ้นต่างหาก ก็ให้เลือกและตั้งว่าที่ กำนันได้โดยทำนองตั้งว่าที่ผู้ใหญ่บ้านตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

5.3 ข้อมูลการปกครองของจังหวัดมหาสารคาม

ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดมหาสารคาม

ประวัติศาสตร์

เมืองมหาสารคามถือว่าเป็นแหล่งโบราณคดีที่สำคัญและยาวนานมาหลาย ร้อยปี เพราะได้พบหลักฐานทางโบราณคดีที่ได้รับอิทธิพลทางพุทธศาสนาตั้งแต่สมัยคุปตะ ตอนปลายและปัลลวะของอินเดียผ่านเมืองพุกามมาในรูปแบบของศิลปะสมัยทวารวดี เช่น

บริเวณเมืองกันทรวิชัย (โคกพระ) และเมืองนครจำปาศรี โดยพบหลักฐาน เป็นพระยืนกันทรวิชัย พระพิมพ์ดินเผา ตลอดจนพระบรมสารีริกธาตุ นอกจากนั้นแล้วยังได้รับอิทธิพลของศาสนาพราหมณ์ผ่านทางชนชาติขอม ในรูปแบบสมัยลพบุรี เช่น กู่สังครัตน์ กู่บ้านเขว กู่บ้านแดง และกู่อื่น ๆ รวมไปถึงจนถึงเทวรูปและเครื่องปั้นดินเผาของขอมอยู่ตามผิวดินทั่วไป ในจังหวัดมหาสารคาม

มหาสารคามตั้งอยู่ตอนกลางของภาคอีสาน มีชนหลายเผ่า เช่น ชาวไทยพื้นเมืองพูดภาษาอีสาน ชาวไทยย้อและชาวผู้ไท ประชาชนส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา ปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี "ฮีดสิบสอง" ประกอบอาชีพด้านกสิกรรมเป็นส่วนใหญ่ ใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายมีการไปมาหาสู่กัน ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันตามแบบของชนอีสานทั่วไป

พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ยก "บ้านลาดกุดยางใหญ่" ขึ้นเป็น เมืองมหาสารคาม เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2408 โดยแยกพื้นที่และพลเมืองราวสองพันคนมาจากเมืองร้อยเอ็ด และโปรดเกล้าฯ ให้ท้าวมหาชัย (กวด ภาณุदानนท์) เป็นพระเจริณราชเดช เจ้าเมือง มีท้าวบัวทองเป็นผู้ช่วยขึ้นกับเมืองร้อยเอ็ด

ต่อมาโปรดเกล้าฯ ให้แยกเมืองมหาสารคามขึ้นตรงกับกรุงเทพมหานครเมื่อ พ.ศ. 2412 และร้อยเอ็ดได้แบ่งพลเมืองให้อีกเจ็ดพันคน พลเมืองเดิมอพยพมาจากเมืองจำปาศักดิ์ ท้าวมหาชัยและท้าวบัวทองนั้นเป็นหลานโดยตรงของพระยาขัติยวงศา (สีลัง) เจ้าเมืองคนที่ 2 ของเมืองร้อยเอ็ด เดิมกองบัญชาการของเมืองมหาสารคามตั้งอยู่ที่เนินสูงแห่งหนึ่งใกล้กุดนางใย ได้สร้างศาลเจ้าพ่อหลักเมืองและศาลมเหศักดิ์ขึ้นเป็นที่สักการะของชาวเมือง

ต่อมาสร้างวัดคอนเมืองแล้วเปลี่ยนชื่อเป็นวัดข้าวฮ้าว (วัดธัญญาวาส) และได้ย้ายกองบัญชาการ ไปอยู่ริมหนองกระทุ่มด้านเหนือของวัด โพธิ์ศรีปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2456 หม่อมเจ้านพมาศ นวรัตน์ เป็นปลัดมณฑลประจำจังหวัด โดยความเห็นชอบของพระมหาอำมาตยาธิบดี (เส็ง วิริยะศิริ) ได้ย้ายศาลากลางมาอยู่ ณ ที่ตั้งศาลากลางหลังเดิม (ที่ว่า การอำเภอเมืองมหาสารคามปัจจุบัน) และในปี พ.ศ. 2542 ได้ย้ายศาลากลางมาอยู่ ณ ที่ตั้งปัจจุบัน มีผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าเมืองหรือผู้ว่าราชการจังหวัดรวม 41 คน

ข้อมูลทั่วไป

จังหวัดมหาสารคาม เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ใจกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความสงบ และเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงได้ชื่อว่าเป็น “ตักศิลาแห่งอีสาน” เนื่องจากมีสถาบันการศึกษาอยู่มากมายหลายแห่ง อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 475 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 5,291 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 13 อำเภอ คือ อำเภอเมืองมหาสารคาม กันทรวิชัย โกสุมพิสัย วาปีปทุม บรบือ พยัคฆภูมิพิสัย นาเชือก เขียงยืน นาคุณ แกด้า ยางสีสุราช อำเภอกุฉินารายณ์ และอำเภอชื่นชม

อาณาเขต

1. ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดกาฬสินธุ์
2. ทิศใต้ ติดกับจังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดบุรีรัมย์
3. ทิศตะวันออก ติดกับจังหวัดร้อยเอ็ด
4. ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดขอนแก่น

หน่วยการปกครอง

การปกครองแบ่งออกเป็น 13 อำเภอ 133 ตำบล 1804 หมู่บ้าน

1. อำเภอเมืองมหาสารคาม
2. อำเภอแกด้า
3. อำเภอโกสุมพิสัย
4. อำเภอกันทรวิชัย
5. อำเภอเขียงยืน
6. อำเภอบรบือ
7. อำเภอนาเชือก
8. อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย
9. อำเภอวาปีปทุม
10. อำเภอนาคุณ
11. อำเภอยางสีสุราช
12. อำเภอกุฉินารายณ์
13. อำเภอชื่นชม

ระยะทางจากอำเภอเมืองมหาสารคามไปยังอำเภอต่าง ๆ

1. อำเภอกันทรวิชัย 18 กิโลเมตร
2. อำเภอแกดำ 25 กิโลเมตร
3. อำเภอบรบือ 26 กิโลเมตร
4. อำเภอโกสุมพิสัย 30 กิโลเมตร
5. อำเภอกุฉีชัย 39 กิโลเมตร
6. อำเภอเชียงยืน 39 กิโลเมตร
7. อำเภอวาปีปทุม 43 กิโลเมตร
8. อำเภอนาเชือก 58 กิโลเมตร
9. อำเภอชื่นชม 59 กิโลเมตร
10. อำเภอนาคู 67 กิโลเมตร
11. อำเภอยางสีสุราช 74 กิโลเมตร
12. อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย 85 กิโลเมตร

การคมนาคม

ทางรถยนต์: ทางที่สะดวกและสั้นที่สุด คือใช้เส้นทางถนนพหลโยธินเข้าสู่สระบุรี และเลี้ยวขวาเข้าสู่ถนนมิตรภาพ ผ่านนครราชสีมา เมืองพล บ้านไผ่ แล้วเลี้ยวขวา เข้าสู่ถนนแจ้งสนิท เข้าสู่มหาสารคาม

ทางรถโดยสารประจำทาง: โดยมีหลายบริษัทที่บริการเที่ยวรถจากกรุงเทพฯ สู่มหาสารคาม เช่น

1. บริษัท ขนส่ง จำกัด
2. เชิดชัยทัวร์
3. รุ่งประเสริฐทัวร์
4. ชาญทัวร์
5. และยังมีหลายบริษัทที่เปิดให้บริการ โดยผ่านมหาสารคาม หลายบริษัท เช่น สหพันธ์ร้อยเอ็ดทัวร์ แสงประทีปทัวร์ ฯลฯ
6. ในอำเภอต่าง ๆ ก็มีรถประจำทางบริการ ได้แก่ พยัคฆภูมิพิสัย วาปีปทุม นาคู นาเชือก บรบือ กุฉีชัย และเชียงยืน
7. นอกจากนี้ยังมีรถโดยสารประจำทางไปในจังหวัดต่างๆด้วย เช่น เชียงใหม่ สกลนคร อุตรดิตถ์ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ สุรินทร์ บุรีรัมย์ เป็นต้น

ทางรถไฟ : จังหวัดมหาสารคามนั้น ปัจจุบันยังไม่มีทางรถไฟตัดผ่าน อย่างไรก็ตาม ก็ตามสามารถใช้บริการได้ที่สถานีรถไฟในจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1. สถานีรถไฟขอนแก่น จากนั้นต่อรถยนต์มาจังหวัดมหาสารคาม (อำเภอเมืองมหาสารคาม) อีกประมาณ 71 กิโลเมตร
2. สถานีรถไฟบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จากนั้นต่อรถยนต์มาจังหวัดมหาสารคาม (อำเภอเมืองมหาสารคาม) อีกประมาณ 69 กิโลเมตร

ทางเครื่องบิน : เนื่องจากจังหวัดมหาสารคามไม่มีท่าอากาศยาน แต่สามารถใช้บริการได้ที่ท่าอากาศยานของจังหวัดข้างเคียง ดังนี้

1. ท่าอากาศยานขอนแก่น โดยสายการบินไทย ให้บริการทุกวันๆ ละ 6 เที่ยวบิน จากนั้นต่อรถยนต์มาจังหวัดมหาสารคาม (อำเภอเมืองมหาสารคาม) อีกประมาณ 82 กิโลเมตร
2. ท่าอากาศยานร้อยเอ็ด โดยสายการบินนกแอร์ ให้บริการทุกวันๆ ละ 2 เที่ยวบิน จากนั้นต่อรถยนต์มาจังหวัดมหาสารคาม (อำเภอเมืองมหาสารคาม) อีกประมาณ 59 กิโลเมตร
3. ท่าอากาศยานบุรีรัมย์ โดยสายการบินนกแอร์ ให้บริการทุกวันศุกร์ และวันอาทิตย์ วันละ 2 เที่ยวบิน จากนั้นต่อรถยนต์มาจังหวัดมหาสารคาม (อำเภอเมืองมหาสารคาม) อีกประมาณ 121 กิโลเมตร

ในอนาคตมีโครงการก่อสร้างรถไฟ สายบ้านไผ่ มหาสารคาม มุกดาหาร

การคมนาคมภายในจังหวัด

ในการเดินทางภายในจังหวัดก็มีรถโดยสารประจำทางให้บริการ และรถสองแถว มอเตอร์ไซค์รับจ้าง สามล้อรับจ้าง และแท็กซี่มอเตอร์ (ศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริการและงานปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย "ข้อมูลการปกครอง." 2553)

5.4 ผู้ใหญ่บ้าน

5.4.1 ประวัติความเป็นมาของผู้ใหญ่บ้าน

ในชนบทของไทยเราแต่เดิมมานั้น มีลักษณะเป็นสังคมที่ประชาชนอาศัยกันเป็นกลุ่มใน แต่ละกลุ่มก็มีหัวหน้าทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองคอยดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในกลุ่มอย่างใกล้ชิด ต่อมา เมื่อประชาชนเพิ่มจำนวนขึ้นปัญหาต่าง ๆ ก็มากขึ้น ความ

เป็นอยู่ของประชาชนก็เปลี่ยนไป ทำให้อยู่ร่วมกันเป็นหลักแหล่งเป็นชุมชนมากขึ้นมีอาณาเขตแน่นอนและมีแบบแผนการจัดการปกครองอย่างเป็นทางการยิ่งขึ้น จากหลักฐาน ที่มีอยู่พอสันนิษฐานได้ว่า ในสมัยสุโขทัยนั้นแบ่งการปกครองออกเป็นมณฑล แต่ละมณฑลมีเมืองในสังกัดซึ่งแยกออกเป็นเมืองเอก โท ตรี และจัตวา โดยแต่ละเมืองมีการปกครอง ดังนี้ เจ้าเมือง (มีตำแหน่งต่างกันตามชั้นของเมือง) ปกครองหลายหมื่นหลังคาเรือนและมีปลัดเมืองเป็นผู้ช่วย นายแขวงหรือนายอำเภอ ปกครองคนราวหมื่นหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อเจ้าเมือง นายแคว้นหรือกำนัน ปกครองคนราวพันหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแขวง นายบ้านหรือผู้ใหญ่บ้าน ปกครองคนราวร้อยหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแคว้น ต่อมาสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นเมืองหลวงของไทยมีหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่า ได้มีการจัดระเบียบ การปกครองประเทศแยกย่อยลงไปอีก กล่าวคือมีการจัดระเบียบการปกครองท้องที่ภายในเมืองหนึ่ง ๆ ทั้งหัวเมืองชั้นนอก และหัวเมืองชั้นใน โดยแบ่งเมืองออกเป็นแขวง แขวงแบ่งออกเป็นตำบล ตำบล แบ่งออกเป็นบ้าน ซึ่งเป็นที่รวมของหลาย ๆ ครัวเรือน แต่มิได้กำหนดจำนวนคนหรือจำนวนบ้านไว้ นอกจากนี้ยังให้มีผู้ปกครอง โดยเฉพาะ ได้แก่บ้าน มีผู้ใหญ่บ้านซึ่งเจ้าเมืองแต่งตั้งเป็นหัวหน้า เมื่อหลายบ้านรวมกันเป็นตำบลก็มีกำนัน เป็นหัวหน้าและมัก ได้รับบรรดาศักดิ์เป็น "พัน" และหลายตำบลรวมกันเป็นแขวงก็จะมีหมื่นแขวงเป็นผู้ปกครอง หลายแขวงรวมกันเป็น "เมือง" มีผู้รั้งหรือพระยามหานครเป็นผู้ปกครอง เมืองนี้มีลักษณะคล้ายจังหวัดในปัจจุบัน ส่วนแขวงเทียบเท่าอำเภอ การปกครองรูปแบบนี้เป็นหลักที่ยึดถือมาจนกระทั่ง ถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีการแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบการปกครองของราชอาณาจักรไทยครั้งสำคัญ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองระดับหมู่บ้านและตำบลนั้น ได้มีการทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนันขึ้นปกครองหมู่บ้านและตำบลเป็นครั้งแรกที่ อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ.2435 ทั้งนี้ เพื่อศึกษาปัญหาและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการจัดการปกครองหมู่บ้านและตำบลใหม่นี้มีลักษณะแตกต่างจากเดิมหลายประการ โดยเฉพาะในด้านกระบวนการซึ่งปรากฏในเนื้อหาจดหมายของพระยามหาอำมาตยาธิบดี (เส็ง วิริยะศิริ) ครั้งยังเป็นหลวงเทศาภิตรวิจารย์ ผู้ได้รับมอบหมายให้ทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ความว่า

" ในขั้นต้นทำบัญชีสำมะโนครัวบ้านที่จะจัดเป็นหมู่บ้านและตำบลก่อน เสร็จแล้ว จึงลงมือจัดการ ตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนันต่อไป คือ ไปจัดรวมครัวที่เป็นเจ้าของบ้านใกล้ชิดติดต่อกันราว 10 เจ้าของเจ้าของหนึ่งจะมีเรือนที่หลังก็ตามรวมเข้าเป็นหมู่บ้าน แล้วเชิญเจ้าของบ้านมาประชุมกันในวัด พร้อม ด้วยราษฎรอื่น ๆ เมื่อถามทราบว่าใครผู้ใดเป็นเจ้าบ้านแล้วก็ให้

มาร่วมกันขอให้เลือกกันในหมู่ของเขาที่มาประชุมว่าควรจะให้ใครเป็น "ผู้ใหญ่บ้าน" สังเกตดูเขาตรึมตรองกันมาก ชุบชิบปรึกษา หารือกัน เห็นจะเป็นด้วยเรื่องเกรงใจกัน แต่ในที่สุดก็ได้ความเห็น โดยมากกว่าใครในพวก ของเขาที่มา ประชุมนั้น ควรจะเป็นผู้ใหญ่บ้านแล้ว

ข้าพระพุทธเจ้าก็เขียนใบตั้งชั่วคราว ให้เขาถือไว้จนกว่า จะได้มีการหมายตั้งออกให้ใหม่ตามทางราชการ เมื่อได้จัดตั้งผู้ใหญ่บ้านได้พอสมควรที่จะจัดตั้งเป็นตำบลไว้แล้วข้าพระพุทธเจ้าก็ได้ไปประชุม ที่ศาลาวัดพร้อมด้วยราษฎรในท้องที่นั้น เชิญผู้ใหญ่บ้านในตำบลที่

ข้าพระพุทธเจ้าให้เลือกตั้งไว้แล้ว มาประชุมพร้อมกัน แล้วขอให้ผู้ใหญ่บ้านเหล่านั้นเลือกผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่ง ในหมู่ของเขาว่าใคร จะควรได้รับเลือกตั้งเป็นหัวหน้าว่าการตำบล เมื่อเขาพร้อมกันเห็นควรผู้ใดแล้ว ข้าพระพุทธเจ้าก็ออกหมายตั้งชั่วคราวให้เขาเป็นกำนัน ตำบลนั้นแล้วข้าพระพุทธเจ้าไปทำอย่างเดียวกันต่อ ๆ ไปทุกตำบล ตำบลใดที่ข้าพระพุทธเจ้า ไปจัดตั้งกำนันในวันแรกในวัดใด ข้าพระพุทธเจ้าอาราธนาพระภิกษุในวัดนั้นมาประชุมอยู่ด้วย พอใครได้รับเลือกตั้งแล้ว ก็นิมนต์ให้สวดชยันโตให้พร"

นอกจากทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว ยังมีการศึกษาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม โดยดูสภาพท้องที่ และความเป็นอยู่ทั่วไปของประชาชน โดยสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพเสนาบดีคนแรกของกระทรวงมหาดไทย ได้เสด็จออกตรวจราชการตามหัวเมืองต่าง ๆ และยังทรงมอบหมายให้หลวงเทศาภิบาลเดินทางไปดูงานการปกครองของประเทศพม่าและมลายู หลังจากนั้นได้จัดประชุมข้าหลวงเทศาภิบาลเพื่อปรึกษาความเห็นและรับฟังข้อเท็จจริงของแต่ละท้องที่ เมื่อปรากฏว่าโครงการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี จึงได้วางรูปแบบ การปกครองระดับหมู่บ้านตำบลเรียกว่า "การปกครองท้องที่" อย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการปกครองประเทศ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศ โดยประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ข้อความและหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัตินี้ ได้ใช้เป็นหลักในการปกครองท้องที่ของประเทศไทยสืบมา นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้กำหนดการจัดระเบียบตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ไว้อย่างละเอียดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจตราดูแลทุกข์สุขของราษฎรตามท้องที่ต่าง ๆ ต่าง พระเนตรพระกรรณ สร้างความเป็นธรรมในการปกครองบ้างเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดเด่นของกฎหมายฉบับนี้ที่กำหนดให้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้านเป็นเพราะพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่จะให้ราษฎรมีโอกาสใช้สิทธิในการปกครองตนเองด้วย

หลังจากที่ได้ประกาศพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ.116 มาเป็นเวลานานประมาณ 17 ปี ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 จึงได้ทรงประกาศยกเลิก และประกาศใช้ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน สืบมาจนทุกวันนี้ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2547 : 43-45)

5.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

1. บทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ และตามกฎหมายอื่นที่ ระบุอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านไว้พบว่ามีมากมาย ทั้งในฐานะนักปกครอง ที่มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขต่อประชาชน และในฐานะนักพัฒนาเพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น หน้าที่ดังกล่าวจะเห็นได้จากภารกิจในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และสร้างความปลอดภัยให้แก่ประชาชน ในพื้นที่ในยามเกิดวิกฤตการณ์ต่าง ๆ อันเป็นหน้าที่ที่มีมาตั้งแต่เดิมเมื่อปีพุทธศักราช 2457 เป็นต้นมา แต่อย่างไรก็ตามเหตุการณ์บ้านเมืองได้เปลี่ยนแปลงไป บทบาทหน้าที่บางอย่างได้ลดลงไปโดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเข้ามาดูแลแทนที่ แต่ขณะเดียวกันก็มีบทบาทใหม่เพิ่มขึ้น เช่น ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น

ดังนั้น ผู้ใหญ่บ้าน นับได้ว่าผู้นำโดยธรรมชาติ เป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีบทบาทอันสำคัญยิ่งทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ทั้งภาครัฐและประชาชนในวิถีทางที่จะนำไปสู่การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันเป็นแม่บทแบบการปกครองที่ประเทศของเราใช้อยู่ในปัจจุบัน (เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม, 2535 : 3) จากการพิจารณาพระราชบัญญัติฉบับนี้ จะเห็นได้ว่ามีเจตนารมณ์ เพื่อให้มีกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าหน้าที่คอยตรวจตราความทุกข์สุขของราษฎรตามพื้นบ้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญอย่างหนึ่งในการปกครองบ้านเมือง นอกจากนั้นก็เพื่อรักษาพระราชอำนาจตามกำหนดกฎหมายให้ประชาชนพึงปฏิบัติตามด้วยความเรียบร้อยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ประกาศใช้มาประมาณ 17 ปี ก็ได้มีการปรับปรุงใหม่ และได้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและเป็นหลักของการปกครองท้องที่ในประเทศไทยมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

2. อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457

ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น ที่ได้กำหนดอำนาจ หน้าที่ของ
 กำนันผู้ใหญ่บ้านไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร กำนัน
 ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ดังนี้
 ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน

(มาตรา 10)

ผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้าของราษฎรในหมู่บ้านของตนมีอำนาจและ
 หน้าที่ในการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร กล่าวคือ (มาตรา 27)

รักษาความสงบและความสุขสำราญช่วยป้องกันความทุกข์ภัยของ
 ลูกบ้านตามสมควรและที่สามารถจะทำได้ การที่กล่าวนี้ ถ้าสมควรจะต้องปรึกษาหารือและ
 ช่วยกันกับเพื่อนผู้ใหญ่ที่ดีกับกำนันนายตำบลที่ดีก็เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะต้องปฏิบัติให้
 สมควรแก่การที่จะรักษาประโยชน์และความสุขของลูกบ้าน ซึ่งได้มอบไว้ให้เป็นธุระใน
 พระราชบัญญัตินี้

ควบคุมดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะต้องพึงกระทำตาม
 กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของราชการ กระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทาง
 ราชการได้แนะนำ

บรรดาการที่จะตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบลคือการที่
 จะว่ากล่าวราษฎรในตำบลนั้น ให้ประพฤติตนตามพระราชกำหนด กฎหมายก็ดีหรือการที่จะ
 ป้องกันอันตรายและรักษาความสุขสำราญของราษฎรในตำบลนั้นก็ดีหรือการที่จะรับ
 กิจสุขทุกข์ของราษฎรในตำบลนั้นร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการเมือง กรมการอำเภอและจะรับข้อ
 ราชการมาประกาศแก่ราษฎรในตำบลนั้น ๆ ก็ดีหรือที่จะจัดการตามพระราชกำหนด เช่น การ
 ตรวจแนะนำเก็บภาษีอากรในตำบลนั้นก็ดี การทั้งนี้อยู่ในหน้าที่ของกำนันผู้เป็นนายตำบล
 ผู้ใหญ่ทั้งปวงในตำบลนั้น และแพทย์ประจำตำบลจะต้องช่วยกันเป็นธุระจัดการให้เรียบร้อยได้
 ตามสมควรแก่หน้าที่ (มาตรา 34)

นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กล่าว โดยเฉพาะให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ
 กำนัน กำนันมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านด้วย (มาตรา 34 ทวิ)

สรุป ในความคิดเห็นของผู้วิจัย ด้านการปกครองและรักษาความ
 สงบเรียบร้อยของราษฎร คือ ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน มี
 อำนาจและหน้าที่ในการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ป้องกันความทุกข์

ภัยของลูกบ้านควบคุมดูแลลูกบ้าน ให้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะต้องพึงกระทำตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของราชการ กระทำตนให้เป็นอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ

2.2. ด้านการที่เกี่ยวกับความอาญา

ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ได้กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ในการเกี่ยวกับความอาญา ดังต่อไปนี้ (มาตรา 28)

เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้น ในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อกำนัน นายตำบลให้ทราบ

เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้น ในหมู่บ้านที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบ

เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้กระทำผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่ดี สงสัยว่าได้มาจากการกระทำผิดกฎหมายหรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำความผิดก็ดี หรือมีเหตุสมควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งกำนันนายตำบล

ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และรีบส่งต่อกำนันหรือกรรมการอำเภอตามสมควร

เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือยึดผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามกฎหมาย

กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวกับความอาญา ดังนี้ (มาตรา 35)

1. เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าจะได้เกิดขึ้นในตำบลของตนต้องแจ้งความต่อกรรมการอำเภอให้ทราบ
2. เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าจะได้เกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อกำนัน นายตำบลนั้นให้ทราบ
3. เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำความผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุสมควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกรรมการอำเภอ
4. ถ้ามีหมาย หรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลนั้นเป็นหน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้น แล้วรีบส่งกรรมการอำเภอตามสมควร
5. เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึด กำนันต้องจัดการให้เป็นไปตามกฎหมาย

6. ถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของก็ดี หรือผู้ต้องโจรกรรมจะทำหมายตราสินหรือมีผู้จะมาขอทำการชันสูตรบาดแผลก็ดี ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความแล้วรับนำตัวผู้ขอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ด้านการที่เกี่ยวกับความอาญา คือ เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมาย หรือปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อกำนัน นายตำบล หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับผู้นั้นไว้ และรับนำส่งต่อกรมการอำเภอ

2.3 ด้านงานทะเบียน

ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ ได้กำหนดให้กำนันผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานทะเบียนดังต่อไปนี้

เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะทำบัญชีสำมะโนครัวในหมู่บ้าน และคอยแก้ไขบัญชีนั้นให้ถูกต้องเสมอ (มาตรา 27 ข้อ 4)

ถ้ามีคนจรแปลกหน้านอกสำมะโนครัวหมู่บ้านนั้นเข้ามาอาศัย เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจะต้องได้ถาม ให้รู้จักตัวและรู้เหตุการณ์ที่มาอาศัย ถ้าเห็นว่าไม่ได้มาโดยสุจริต ให้เอาตัวผู้นั้นส่งกำนันนายตำบลของตน (มาตรา 27 ข้อ 6)

ให้กำนันดูแลคนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้ายให้ได้มีที่พักตามสมควร(มาตรา 38)

ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการจะต้องการคนนำทางหรือขาดแคลนพาหนะเสบียงอาหารในระหว่างทางและจะต้องขอต่อกำนันให้ช่วยสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดหาให้ตามที่จะทำได้ถ้าหากว่าการช่วยเหลือจะต้องออกราคาจ้างเพียงใดให้กำนันเรียกเอาแก่ผู้เดินทางนั้น (มาตรา 38)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องรักษาบัญชีสำมะโนครัวและทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้นและคอยไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องตรงตามบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน (มาตรา 41)

เมื่อผู้ใหญ่บ้านนำคนจรแปลกหน้าออกจากสำมะโนครัวตำบลมาส่งกำนันตามความในมาตรา 27 ข้อ 6 ให้กำนันปรึกษาหารือกับผู้ใหญ่บ้าน เมื่อเห็นสมควรจะจับไล่ผู้นั้นออกไปเสียจากท้องที่ตำบลนั้นก็ได้ (มาตรา 53)

ในการที่จัดสำรวจสำมะโนครัวและจดทะเบียนบัญชีต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในราชการเช่น การที่จะสำรวจสำมะโนครัวและทำบัญชีไร่นาและสิ่งของ ต้องพัก

ภายในตำบลนั้น กำหนดจะเรียกผู้ใหญ่บ้านทั้งปวงประชุมกันตรวจทำบัญชีให้ถูกต้อง และลงชื่อพร้อมกันเป็นพยานในบัญชีที่จะยื่นต่อเจ้าพนักงานก็ได้ (มาตรา 57)

จากที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านงานทะเบียน คือ ผู้ใหญ่บ้านที่จะทำบัญชีสำมะโนครัวในหมู่บ้าน และคอยแก้ไขบัญชีนั้นให้ถูกต้อง ถ้ามีคนจรแปลกหน้านอกสำมะโนครัวหมู่บ้านนั้นเข้ามาอาศัย เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจะต้องไต่ถาม ให้รู้จักตัว และ รู้เหตุการณ์ที่มาอาศัยถ้าเห็นว่าไม่ได้มาโดยสุจริต ให้เอาตัวผู้นั้นส่งกำนันนายตำบลของตน

2.4 ด้านการพัฒนาตำบลและส่งเสริมอาชีพของราษฎร

ตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ นายอำเภอและกำนันมีหน้าที่ดูแลรักษาส่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์ของแผ่นดิน ซึ่งในทางปฏิบัติผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีส่วนช่วยเหลืออำเภอและกำนันในการดำเนินการดังนี้

2.4.1 ชี้แจงให้ประชาชนเห็นความสำคัญของที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน สำหรับพลเมืองใช้ร่วมกันซึ่งในอนาคตเมื่อบ้านเมืองเจริญขึ้นจำนวนของประชาชนก็จะเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับเมื่อถึงเวลานั้นแล้วจะไม่มีที่ดินสาธารณประโยชน์สำหรับให้สาธารณชนใช้ร่วมกัน

2.4.2 ตรวจสอบที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกันจากทะเบียนเดิมให้เป็นปัจจุบันกำนันท้องที่เป็นคณะกรรมการที่อำเภอแต่งตั้งร่วมกับปลัดอำเภอที่ดินอำเภอ และป่าไม้อำเภอดำเนินการสอบสวน ตรวจสอบทะเบียนที่ดินสาธารณประโยชน์

2.4.3 ทำการพัฒนาที่ดินสาธารณประโยชน์โดยประสานงานกับอำเภอ เพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการ พ่อค้า ประชาชนและมวลชนในท้องที่ บุคคล ทำถนน ปลูกต้นไม้โดยรอบที่ดินสาธารณประโยชน์ อาจจะทำในรูปโครงการที่มีงบประมาณของทางราชการสนับสนุนอยู่แล้ว หรือการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสอันควร เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันฉัตรมงคล วันจักรี เป็นต้น หรืออื่น ๆ

2.4.4 เสนอให้อำเภอพิจารณาในการใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์ เพราะอำเภออาจนำที่ดินสาธารณประโยชน์ไปใช้เป็นสนามกีฬาหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรืออาจนำไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจแก่ส่วนรวม เช่น ใช้เป็นแปลงทดสอบปลูกพืชชนิดต่าง ๆ ใช้เป็นสถานที่กลางสำหรับนำสินค้าไปจำหน่าย ใช้เป็นทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์ หรือใช้บางส่วนเป็นแหล่งสาธารณะประจำตำบลหมู่บ้าน เป็นต้น

2.4.5 ช่วยเหลืออำเภอตรวจตราดูแลมิให้บุคคลหรือหน่วยราชการใดเข้าไปใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์ ก่อนที่จะได้รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทย กรณีมีผู้บุกรุกครอบครองทำประโยชน์มิชอบในที่ดินดังกล่าว ให้รายงานอำเภอทราบ เพื่อรีบดำเนินการแก้ไขพื้นที่ก่อนที่ปัญหาจะเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้กฎหมายลักษณะปกครองท้องถิ่นยังกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการสาธารณประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ถ้าเกิดเหตุจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ตีชิงก็ดี ปล้นทรัพย์ก็ดี ไฟไหม้ก็ดี หรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใดอย่างหนึ่ง ในหมู่บ้านของตนหรือในหมู่บ้านใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยเหลือเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจะต้องเรียกลูกบ้านของตนออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายเอาของกลางคืนหรือดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นที่สมควร โดยเต็มกำลัง
2. ผู้ใหญ่บ้านเห็นลูกบ้านของตนคนใดแสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่นก็ดี หรือเป็นคนจรจัดไม่ปรากฏการทำมาหาเลี้ยงชีพ และไม่สามารถจะชี้แจงให้เห็นความบริสุทธิ์ของตนได้ก็ดี ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจที่จะเรียกลูกบ้านคนนั้นมาไต่ถาม และว่ากล่าวสั่งสอน ถ้าไม่ฟังให้เอาตัวส่งกำนันจัดการตามความ ในมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น (มาตรา 27 ข้อ 8)
3. ถ้าเกิดเหตุจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ชิงทรัพย์ก็ดี ปล้นทรัพย์ก็ดี ไฟไหม้ก็ดี หรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใดอย่างหนึ่ง ในตำบลของตน หรือในตำบลที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยเหลือก็ดี หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่น ๆ มาั่วลุม ในตำบลก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าลูกบ้านคนในตำบลนั้นบางคนจะเกี่ยวข้องกับโจรผู้ร้ายก็ดี เป็นหน้าที่ของกำนันจะต้องเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านในตำบลออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายก็ดี เป็นหน้าที่ของกำนันจะต้องเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านในตำบลออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายหรือติดตามเอาของกลางคืน หรือดับไฟหรือช่วยอย่างอื่นตามสมควรแก่การ โดยเต็มกำลัง (มาตรา 37)
4. กำนันต้องตรวจจับการสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อันอยู่ในตำบลนั้น เช่น สระน้ำ ศาลาอาศัย ที่เลี้ยงปศุสัตว์ เป็นต้น (มาตรา 40)
5. กำนันกระทำการตามหน้าที่จะเรียกผู้ใดมาหาหรือให้ช่วยก็ได้ (มาตรา 43) ถ้ามีเหตุสงสัยว่าผู้ใดในตำบลนั้น แสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่นก็ดี หรือเป็นคนจรจัดไม่ปรากฏการทำมาหาเลี้ยงชีพและไม่สามารถชี้แจงความบริสุทธิ์ของตนได้ก็ให้กำนันเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านสืบสวนถ้ามีหลักฐานควรเชื่อว่าเป็นความจริงก็ให้เอาตัวผู้นั้นส่งกรมการอำเภอไปฟ้องร้องเอาโทษตามมาตรา 30 แห่งประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 52)

6. ถ้าลูกบ้านผู้ใดไปตั้งกระท่อมหรือโรงเรือนอยู่ในที่เปลี่ยวในตำบลนั้น ซึ่งน่ากลัวจะเป็นอันตรายด้วยโจรผู้ร้าย หรือนำสงสัยว่าจะเป็นสำนักโจรกายอย่างนี้ ให้กำนัน กับผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นประชุมปรึกษากันดู เมื่อเห็นเป็นการสมควรแล้วจะบังคับให้ลูกบ้าน คนนั้นย้ายเข้ามาอยู่ในหมู่บ้านราษฎรก็ได้ และให้นำความแจ้งต่อกรมอำเภอด้วย (มาตรา 54)

7. ในวันเวลาใดจะมีอันตรายแก่การทำมาหากินของลูกบ้านในตำบลนั้น เช่น มีโรคภัยไข้เจ็บติดต่อกิดขึ้นหรือมีน้ำมากหรือมีน้ำน้อยเกินไป เป็นต้น ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบลปรึกษาหารือกันในการที่จะป้องกันแก้ไขเยียวยา ภัยอันตราย ด้วยการแนะนำลูกบ้านให้ทำอย่างใดหรือลงแรงช่วยกันได้ประการใด กำนันมีอำนาจที่จะ บังคับการนั้นได้ ถ้าเห็นเป็นการเหลือกำลังให้ร้องเรียนต่อกรมการอำเภอและผู้ว่าราชการเมือง ขอคำสั่งรัฐบาลช่วย (มาตรา 56)

8. ในเวลาใดมีการนัดขัตฤกษ์ หรือเป็นการประชุมการใหญ่ในตำบลนั้น กำนันจะเรียกผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบลพร้อมกัน มาช่วยพิทักษ์รักษาความสงบ เรียบร้อยในที่อันนั้น ถ้าแลเป็นการจำเป็นแล้วจะขอแรงราษฎรมาช่วยก็ได้ (มาตรา 60)

ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านการพัฒนาตำบลและส่งเสริมอาชีพ ของราษฎร คือ ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ดูแลรักษาสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์ของแผ่นดิน ให้ ประชาชนเห็นความสำคัญของที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ผู้ใหญ่บ้านทำการ พัฒนาที่ดินสาธารณประโยชน์โดยประสานงานกับอำเภอเพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการ พ่อค้า ประชาชนและมวลชนในท้องถิ่น ชุมชน ทำถนน ปลูกต้นไม้โดยรอบที่ดิน สาธารณประโยชน์ หรือการพัฒนาท้องถิ่นในโอกาสอันควร

5.5 อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมายอื่นๆ

5.5.1 ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย

1) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน พ.ศ. 2542)

- 1.1) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2486
- 1.2) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2489
- 1.3) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510
- 1.4) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2516
- 1.5) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2525
- 1.6) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2527

1.7) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2532

1.8) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2535

2) ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ.2530

กำนันผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ในการประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน

3) ประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
กำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นพนักงานฝ่ายปกครอง มีอำนาจและหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎรภายในพื้นที่ ตาม พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 มีอำนาจและหน้าที่ในการสืบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่ได้ ตาม ป.วิ.อาญา มาตรา 2 (10) และ (16)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นพนักงานฝ่ายปกครอง มีอำนาจและหน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำความผิดอาญา โดยไม่มีหมายจับได้ในกรณี

3.1) กระทำผิดซึ่งหน้า

3.2) มีพฤติการณ์อันควรสงสัย

3.3) มีเหตุอันควรสงสัย

3.4) เมื่อมีผู้ขอให้จับตาม ป.วิ.อาญา มาตรา 78

สรุปได้ว่าอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ที่ผู้ใหญ่บ้านจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ประกอบด้วย ด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ด้านเกี่ยวกับความอาญา และด้านงานทะเบียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ที่ผู้ใหญ่บ้านจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 กล่าวไว้ ประกอบด้วย ด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร (มาตรา 10, 27) คือรักษาความสงบและความสุขสำราญช่วยป้องกันความทุกข์ภัยของลูกบ้าน ด้านเกี่ยวกับความอาญา (มาตรา 28) เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมาย หรือปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น ในหมู่บ้านของตนให้ผู้ใหญ่บ้านแจ้งความต่อกำนัน และด้านงานทะเบียน (มาตรา 27, 41, 53, 57) ผู้ใหญ่บ้านที่จะทำบัญชี

สำมะโนครัวในหมู่บ้าน และคอยแก้ไขปัญหานั้นให้ถูกต้อง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดมหาสารคาม

6. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน โดยจะเสนอรายละเอียดดังนี้

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

6.1.1 สมรรถนะส่วนบุคคล

1) ด้านเพศ

การวัดสมรรถนะส่วนบุคคลด้านเพศ

ธนารักษ์ อุตรินทร์ (2554 : 69) ได้สร้างเครื่องมือวัด ในการศึกษาพฤติกรรมความเสี่ยงทางเพศของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองมหาสารคาม ได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของครูศูนย์การเรียนชุมชนและนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

สุวรรณ พันธ์ (2546 : 32) ได้สร้างเครื่องมือวัด ความคล้ายคลึงและความแตกต่าง ในด้านพฤติกรรมการบริหารงานระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนเพศหญิงและชาย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมีโครงสร้างทั้งแบบตรวจสอบรายการและปลายเปิด เกี่ยวกับความคล้ายคลึงและความแตกต่าง ในด้านพฤติกรรมการบริหารงานระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนเพศหญิง และชาย ในประเด็นสำคัญ ๆ

1. การตัดสินใจบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
2. การใช้และการกระจายอำนาจ
3. การจัดการและการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง
4. การส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน
5. การสั่งงานและการมอบหมายงาน

6. การยุติข้อร้องทุกข์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

ชุมพล ทองแย้ม (2548 : 114-115) ได้ศึกษาปัญหาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ตอน ประชากรศึกษา ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 77 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน เป็นค่าเฉลี่ย ร้อยละ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ ปรากฏดังนี้

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวส./ปวช. ประกอบอาชีพหลักเป็นเกษตรกร กำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีวาระของการดำรงตำแหน่งจนเกษียณอายุ 60 ปี และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่เกิน 5 ปี ส่วนใหญ่เคยดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาแล้ว

2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและนโยบายของรัฐบาลโดยรวมยังไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน และการจัดเก็บภาษีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนเรื่องที่กำลัง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด คือ เรื่องการช่วยเหลือราษฎรเมื่อประสบปัญหาอุทกภัยและภัยแล้ง การแก้ไขปัญหาเสาพืด และการพัฒนาสุขภาพ เด็ก สตรี เยาวชน และคนพิการ ตามลำดับ

4. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับในบทบาทหน้าที่โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. งานในหน้าที่รับผิดชอบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เห็นว่าควรร่วมกันทำมี 7 ด้าน คือ การดูแลแนวเขตการปกครองและที่สาธารณะประโยชน์ การรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล หมู่บ้าน การรายงานเหตุการณ์ต่อทางราชการและแจ้งข่าวสารแก่ราษฎร การเกี่ยวข้องด้วยความอาญา งานในหน้าที่อื่น งานด้านการ

จัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย และงานด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพานิชยกรรม และการท่องเที่ยว กำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่อีก 4 ด้าน คือ งานทะเบียนข้อมูลและสำมะโนครัว งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและงานด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นหน้าที่รับผิดชอบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และมี 1 ด้าน คือ งานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นหน้าที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภิญโญ นาสิงห์จันทร์ (2550 : 113) ได้ศึกษาปัญหากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่ควรจะเป็น ในเขตพื้นที่อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัญหากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่ควรจะเป็นเปรียบเทียบกับบทบาทกำนัน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและแบบกำหนดโควตา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการเปรียบเทียบค่ารายคู่ ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Lsd (Least Significant Difference) ผลการศึกษา พบว่า ปัญหากำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานตามบทบาท ในเขตพื้นที่อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าจากมากไปน้อย คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านบริการ ด้านปกครอง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาท โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณรงค์เดช จงหนาน (2550 : 107-108) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ประการแรกเพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ประการที่สอง เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ประการที่สามเพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ความจำเป็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 107 คน ข้าราชการ 89 คน และประชาชนทั่วไป 214 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม แบบ

มาตรฐานประมาณค่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.883 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ One-way Anova ผลการศึกษาพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน มีปัญหาการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีเพศ อายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัญหาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า เพศมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ด้านความสามารถ คุณธรรม ความเข้าใจด้านกฎ ระเบียบ มาตรการ และกฎหมายต่าง ๆ

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ มีผู้กล่าวไว้ อาทิ ชุมพล ทองแย้ม (2548 : 114-115) ; ภิญโญ นาสิงห์ขันท์ (2550 : 113) ; และณรงค์เดช จงหนาน (2550 : 107-108) จึงพอสรุปได้ว่า จากงานวิจัย ผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

2) อายุ

การวัดสมรรถนะส่วนบุคคลด้านอายุ

ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ (2547 : 124-125) ได้สร้างเครื่องมือวัด ในศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางของวิธีดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) และการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิดเป็นเครื่องมือเพื่อใช้เก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกคนในอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 122 คน

วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ (2548 : 45) ได้สร้างเครื่องมือวัด ตำแหน่งงาน เพศ อายุ กับความพอใจในงาน ในหมู่พนักงานในสำนักงานและ โรงงานในไทยการวิจัยนี้พัฒนา

แบบทดสอบความพอใจในงานแบบสั้น ๆ และทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยใช้วิธีวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน เพศ อายุ กับความพอใจในงานในหมู่พนักงานในสำนักงานและโรงงานในไทย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้จัดการบุคลากร 160 ท่านในบริษัทอุตสาหกรรมเพื่อให้แจกแก่พนักงานในสำนักงานหรือในโรงงาน จำนวนแบบสอบถามที่แต่ละท่านได้รับเป็นประมาณร้อยละ 1 ของจำนวนพนักงานในบริษัท ผู้จัดการ 66 ท่าน ส่งแบบสอบถาม จำนวน 661 ชุดกลับมา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงมีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ 15,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และทำงานเป็นพนักงานในสำนักงานใน กทม. ผลการวิจัยปรากฏว่า แบบสอบถามมีปัจจัยร่วมหนึ่งปัจจัย และสนับสนุนสมมติฐานว่า

- 1) พนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า
- 2) พนักงานชายมีความพอใจในงานมากกว่าพนักงานหญิง แต่ไม่สนับสนุนสมมติฐานว่า
- และ 3) คั่นแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ทางวิชาการมักจะได้บทความในหัวข้อนี้จำนวนเป็นหลายพันเสมอ อย่างไรก็ตาม พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพอใจในงานไม่เท่ากัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

เรืองอุไร ช่วยชู (2540 : 8) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 13 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมีอาชีพเกษตรกร ในการประสานงานมีความสามารถระดับปานกลางและได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพ และการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ธีรสกุล บรรหาร (2544 : 96-97) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ จังหวัดลำปาง พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ยังพบว่า ราษฎรยังมีข้อบกพร่องในพื้นฐานทางสังคม เช่น

1. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎ ระเบียบ มาตรการ และกฎหมายป่าไม้

2. ราชอาณาจักรความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึก เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้

3. กฎหมายอำนวยการประโยชน์แก่ผู้กระทำผิด

4. การขาดงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ

5. ความขัดแย้งกันเองของกลุ่มราษฎรด้วยกันและระหว่างราษฎรกับกลุ่มผู้นำ

ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ (2547 : 124-125) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางวิธีดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) และการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิดเป็นเครื่องมือเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกคนในอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 122 คน ผลการศึกษาวิจัยปรากฏดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาถึงปัจจัยอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้พบว่า ปัจจัยด้านอายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า อายุมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ด้านความสามารถ คุณธรรม ความเข้าใจด้านกฎ ระเบียบ มาตรการ และกฎหมายต่าง ๆ

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุดังกล่าวข้างต้น มีผู้กล่าวไว้ อาทิ เรื่องอุไร ช่วยชู (2540 : 8) เขียรสกุล บรรหาร (2544 : 96-97) ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ (2547 : 124-125) พอสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

3) ระดับการศึกษา

การวัดสมรรถนะด้านระดับการศึกษา

ปริญญา ศรีเพชรสุพรรณ (2547 : 124-125) ได้สร้างเครื่องมือวัด ในศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสูงเนิน จังหวัด นครราชสีมา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการดำรง ตำแหน่งและการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางวิธีดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) และการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่ง ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิดเป็นเครื่องมือเพื่อใช้เก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแบบ เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกคนในอำเภอสูงเนิน จังหวัด นครราชสีมา จำนวน 122 คน

ปริญญา สัตยธรรม (2550 : 25-26) ได้สร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็น แบบสอบถามที่ใช้ในการวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ เป็นแนวคำถามที่สร้างขึ้นตาม วิธีการสร้างแบบวัดทัศนคติแบบมาตราส่วนประมาณค่ารวมของ Likert โดยใช้มาตราส่วน กำหนดระดับ (Rating Scale) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

วิรุจเทพ ถิ่นน้ำโจง (2539) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้าน การพัฒนาชุมชนของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า

1. การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีค่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2. ระดับการศึกษา และการรับรางวัลที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่าง กันในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน
3. รายได้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งที่ต่างกันจะมีการ ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน
4. ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนของกำนันผู้ใหญ่บ้าน คือ

4.1) การขาดแคลนเงินงบประมาณ และการวางแผนที่ดีในการใช้เงินเพื่อใช้ในการพัฒนา

4.2) สวัสดิการและค่าตอบแทนสำหรับกำนันผู้ใหญ่บ้าน ยังไม่เพียงพอโดยไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4.3) การปฏิบัติงานไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4.4) การขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน

เรื่องอุไร ช่วยชู (2540 : 8) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 13 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมีอาชีพเกษตรกรรม ในการประสานงานมีความสามารถระดับปานกลางและได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพ และการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เชียรสกุล บรรหาร (2544 : 96-97) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ จังหวัดลำปาง พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ยังพบว่า ราษฎรยังมีข้อบกพร่องในพื้นฐานทางสังคม เช่น

1. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎ ระเบียบ มาตรการ และกฎหมายป่าไม้
2. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึก เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
3. กฎหมายอำนวยความสะดวกแก่ผู้กระทำผิด
4. การขาดงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ
5. ความขัดแย้งกันเองของกลุ่มราษฎรด้วยกันและระหว่างราษฎรกับกลุ่มผู้นำ

ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ (2547 : 124-125) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางวิธีดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) และการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิดเป็นเครื่องมือเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกคนในอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 122 คน ผลการศึกษาวิจัยปรากฏดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
2. การศึกษาถึงปัจจัยอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ได้พบว่า ปัจจัยด้านอายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ด้านความสามารถ คุณธรรม ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มาตรการ และกฎหมายต่าง ๆ

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาดังกล่าวข้างต้น มีผู้กล่าวไว้ อาทิ วิวิเทพ ถิ่นน้ำโขง (2539) เรืองอุไร ช่วยชู (2540 : 8) เรียงสกุล บรรหาร (2544 : 96-97) และปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ (2547 : 124-125) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

4) การฝึกอบรม

4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 47) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิชาการในการทำงาน เพื่อให้บุคคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่ หรือเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง การ

ฝึกอบรมหมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสมหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 4) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่นทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

สุภาณี เส็งศรี (2543 : 1) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ ความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างว่าเป็นการพัฒนาบุคคล กล่าวได้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคล ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน

สมคิด บางโม (2549 : 19) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติ อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคลหรือบุคลากร เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นมีนักวิชาการ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การฝึกอบรม ไว้ ดังนี้ อาทิ วิจิตร อวาทกุล (2540 : 47) ; พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 4) ; สุภาณี เส็งศรี (2543 : 1) ; และสมคิด บางโม (2549 : 19) ซึ่งหมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การวัดสมรรถนะด้านการฝึกอบรม

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2555. 45-46) ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้และการวิเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิภาพการฝึกอบรม จากสิ่งที่จะต้องประเมินตามวัตถุประสงค์ของ

หลักสูตรการฝึกอบรม สำนักงานฯ ได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม ที่สอดคล้องตามแนวของ เคิร์กแพทริก และกำหนดวิธีการวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล โดยสามารถแสดงรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินระดับต่างๆ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ /หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการประเมินระดับที่ 1 การตอบสนอง (Reaction) โดยสำนักงานฯ ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งกำหนดประเด็นในการประเมินออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิทยากร ด้านเนื้อหาวิชา และด้านการบริหารจัดการโครงการ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับความพึงพอใจของผู้ตอบเป็น 1-5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1	หมายถึง ควรปรับปรุง
ระดับ 2	หมายถึง พอใช้
ระดับ 3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับ 4	หมายถึง ดี
ระดับ 5	หมายถึง ดีมาก

ไผ่ ชัยนตรดิถก และอรรถพล จิราภักดิ์ (2551 : 17) ได้สร้างเครื่องมือวัด ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยแยกแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม

ตอนที่ 3 รูปแบบของการฝึกอบรม

ความต้องการฝึกอบรมวิศวกรโยธา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการบริหาร ด้านการพัฒนาทักษะในวิชาชีพ และรูปแบบการจัดฝึกอบรม โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็นระดับคะแนน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

เรื่องอุไร ช่วยชู (2540 : 8) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีอายุ 40–49 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 13 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมีอาชีพเกษตรกรกรรม ในการประสานงานมีความสามารถระดับปานกลางและได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และ การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพ และการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นิจ ไพรสนธ์ (2542 : 115) ได้ศึกษาการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กิจกรรม แทรกแซง ประกอบด้วย การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การมอบภารกิจ การนิเทศ ติดตามงาน และการจัดลำดับกำนันผู้ใหญ่บ้านดีเด่น ผลการศึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่ดีขึ้นภายหลังกิจกรรมแทรกแซง ตลอด ทั้งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในระดับปานกลาง วิธีการจัดกิจกรรมแทรกแซงในการวิจัยไม่สามารถเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการฝึกอบรม จากงานวิจัยของเรื่องอุไร ช่วยชู พบว่าการฝึกอบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ไม่ทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่วนแนวคิดของสมคิด บางโม การฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติ อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

5.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ยงยุทธ เกษากร (2541 : 67) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่บรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ผู้ยากซับซ้อน ไม่ย่อหือต่ออุปสรรคที่ ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการมีอิสระ ในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้อิทธิพลมีความ สบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

ดวงเดือน คันทะพรหม (2543 : 9) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยุ่งยากซับซ้อน สำเร็จตามความปรารถนา โดยการพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เดิมศักดิ์ กทวนิช (2546 : 153) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ ไม่ว่าจะงานนั้นจะลำบากหรือประสบอุปสรรคเพียงใด บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะอดทนและไม่เกิดความย่อท้อ มีความพยายามฟันฝ่าและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จและภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นกับตน แต่ถ้าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ บุคคลนั้นจะรู้สึกกังวลอยู่ตลอดเวลา

เอนก แสนมหาชัย (2549 : 27) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่นักศึกษาปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน โดยสามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่มีความทะเยอทะยานอยากได้และใฝ่ดี มีการวางแผนไปสู่ความสำเร็จ มีการปฏิบัติตามแผนด้วยความเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำกิจกรรมต่างๆ จนบรรลุสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และพอใจกับผลที่ได้เมื่อ ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่

แมคเคลแลนด (McClelland, 1998 : 374-389) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)

- 2) มีความทะเยอทะยานสูง
- 3) ตั้งเป้าหมายสูง
- 4) มีความรับผิดชอบในการงานดี
- 5) มีความอดทนในการทำงาน
- 6) รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- 7) เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
- 8) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองวางไว้ อาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่มีความทะเยอทะยานอยากได้และใฝ่ดี มีการวางแผนไปสู่ความสำเร็จ มีการปฏิบัติตามแผนด้วยความเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาเป็นกรอบด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น ยงยุทธ เกษากร (2541 : 67) ดวงเดือน คันทะพรหม (2543 : 9) เดิมศักดิ์ คทวณิช (2546 : 153) เอนก แสพนมหาชัย (2549 : 27) และแมกเคลแลนด (Mc Clelland, 998 : 374-389) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำ งานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองวางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ ภูติวณิชย์ (2541) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg. (1923) คือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วยความสำเร็จ การยกย่องลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง

5.2 การวัดสมรรถนะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

บุญกาล ภูค่านิ้ว (2554) ได้สร้างเครื่องมือเพื่อวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน จำนวนด้านละ 6 ข้อ คือ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย 3. ด้านลักษณะของงาน 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านโอกาสก้าวหน้า 6. ด้านได้รับการพัฒนา นำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้ Item Total Correlation แล้วเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.33 – 0.72 นำแบบวัดมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach Coefficient Alpha, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

ศุภชาติ ธาตุบุรมย์ (2553) ได้ศึกษาการสร้างเครื่องมือชี้วัด เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน ซึ่ง

มีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท์ (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

วัชรภรณ์ มณีวงษ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยบูรพา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการโดยจำแนกตามสายงานของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 220 คน โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ 3 ด้าน คือ ด้านความอยู่รอด ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยบูรพา มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความอยู่รอด และด้านความเจริญก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สุวรรณ ภูติวนิชย์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาค้นคว้าในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค้นคว้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วยความสำเร็จ การยกย่องลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง และปัจจัยอนามัย ได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชาสิ่งแวดล้อมของการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

บัญญัติ แสงดี (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของข้าราชการพลเรือนสามัญกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

6. เจตคติต่อบทบาทแห่งตน

6.1 ความหมายเจตคติต่อบทบาทแห่งตน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 92) ให้ความหมายของเจตคติว่า ความรู้สึกท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุ สถาบันและสภาพการณ์ต่าง ๆ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 138) ให้ความหมายของเจตคติว่า สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

กู๊ด (Good, 1973 : 48) ได้ให้คำจำกัดความว่า “เจตคติ” คือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างของบุคคล หรือสิ่งใด ๆ เช่น รักเกลียด หรือกลัว หรือไม่พอใจมากน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้น ๆ

روبบิน (Robbin, 1993 : 177) อธิบายว่า “เจตคติ” คือการประเมินสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับวัตถุ บุคคล หรือเหตุการณ์ ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง เช่น เมื่อฉันพูดว่า “ฉันชอบงานของฉัน” เป็นการแสดงความรู้สึกของฉันที่เกี่ยวข้องกับงาน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อบทบาทแห่งตน หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของบุคคล ที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมให้ปรากฏออกมาตามความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งตามความคิดของตนต่อบุคคล เหตุการณ์ วัตถุ หรือสถานที่ในลักษณะพึงพอใจและไม่พึงพอใจก็ได้ และพร้อมที่จะแสดงออกมาเป็นความคิดเห็นโดยเจตคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สังเกตและประเมินได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้นำเจตคติต่อบทบาทแห่งตนมาเป็นกรอบด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ อาทิ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 92); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 138); กูด (Good. 1973 : 48); และรอปบิน (Robbin. 1993 : 177) ซึ่งเจตคติต่อบทบาทแห่งตนนั้น หมายถึง ความคิด ความรู้สึก แสดงออกในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างของบุคคล หรือสิ่งใด ๆ เช่น รักเกลียด หรือกลัว

6.2 การวัดสมรรถนะด้านเจตคติต่อบทบาทแห่งตน

เจตคติประกอบด้วย 3 ส่วนคือ 1) ส่วนที่เป็นความรู้และความเชื่อ 2) ส่วนที่เป็น ความรู้สึกหรือการประเมิน และ 3) ส่วนที่เป็นพฤติกรรมการวัด เจตคติต้องวัดทั้ง 3 องค์ประกอบของเจตคติ และการวัดเจตคติ ต้องบ่งบอกถึงปริมาณความมากน้อยของเจตคติที่มีต่อสิ่งเร้า และทิศทางที่บอกว่ามีเจตคติไปในทิศทางบวกหรือทางลบด้วยลักษณะสำคัญของแบบประเมินค่า อยู่ตรงที่คำตอบซึ่งมีลักษณะเป็นการเปรียบเทียบเชิงปริมาณมากน้อยผู้ตอบ ต้องตอบด้วยการประเมินสถานการณ์ที่เป็นสิ่งเร้าที่กำหนดให้ และเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

แบบประเมินค่าแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ แบบมีเกณฑ์เปรียบเทียบให้ ซึ่งผู้ตอบทุกคนต้องใช้เกณฑ์เปรียบเทียบเดียวกับเกณฑ์ที่กำหนดให้จะเป็นมาตรฐานหรือไม่ก็ได้ ส่วนอีกแบบหนึ่ง คือ แบบไม่มีเกณฑ์เปรียบเทียบให้ผู้ตอบจะประเมินสิ่งเร้านั้นตามความรู้สึกของตนเอง โดยมีวิธีการสร้างแบ่งเป็น 5 ขั้นตอนคือ

1. กำหนดโครงสร้างของสิ่งที่ต้องการวัด การกำหนด โครงสร้างควรให้มีรายละเอียดให้มากที่สุด และจะต้องชัดเจนสามารถวัดได้ดี
2. เลือกประเภทแบบประเมินค่าหรือมาตรวัดเจตคติแบบประเมินค่า และมาตรวัดเจตคติมีหลายประเภท การเลือกใช้ประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของการวิจัยนั้น ๆ
3. กำหนดสิ่งเร้า สิ่งเร้าเป็นข้อความหรือคำที่เป็นมโนทัศน์ซึ่งเป็นตัวแทนของโครงสร้างที่ต้องการวัด
4. ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขเมื่อสร้างข้อความ และกำหนดคำตอบตามประเภทของแบบประเมินค่า และมาตรวัดเจตคติที่เลือกใช้ แล้วควรมีการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ ซึ่งการตรวจสอบมี 2 ขั้นตอน ขั้นแรกเป็นการตรวจสอบเองโดยดูว่าข้อความนั้นกระตรัดชัดเจนหรือไม่ มีความเป็นปรนัยหรือไม่ เมื่อผู้วิจัยตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว

แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ซึ่งควรให้ผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 คน ที่เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ในเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญในการสร้างแบบประเมินค่า

5. นำไปทดลองกลับกลุ่มตัวอย่าง เป็นการนำแบบประเมินหรือมาตรวัด เจตคติที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ตั้งแต่ 30 คนขึ้นไปแล้วนำผลมา วิเคราะห์หาคุณภาพเชิงประจักษ์ สำหรับการตรวจสอบคุณภาพ คุณภาพที่สำคัญของแบบ ประเมินค่าและมาตรวัดเจตคติที่ต้องตรวจสอบก่อนนำไปใช้จริง ได้แก่ อำนาจจำแนกของ ข้อความรายข้อ และความตรงกับความเที่ยงของแบบประเมินค่า หรือมาตรวัดเจตคติทั้งฉบับ

5.1 การตรวจสอบอำนาจจำแนก อำนาจจำแนกของแบบประเมินค่า หรือมาตรวัดเจตคติเป็น คุณภาพของข้อความที่แสดงถึงการจำแนกกลุ่มผู้ตอบออกเป็นประเภท ที่มีความเห็นไปในทางบวกหรือมีความเห็นในทางลบออกจากกันได้ สำหรับแบบประเมินค่า โดยทั่วไป และมาตรวัดเจตคติของลิเคิร์ต การตรวจสอบหาอำนาจจำแนกจะใช้วิธีทดสอบ ค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามเทคนิค 25% ของลิเคิร์ต กล่าวคือเมื่อนำแบบประเมิน ค่าไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างมา แล้วตรวจให้คะแนนเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อยคัด เลือก ผู้ได้คะแนนสูงสุดและรองลงมา 25% ให้เป็นกลุ่มสูง และผู้ที่ได้คะแนนต่ำสุดและ รองขึ้นไป 25% ให้เป็นกลุ่มต่ำ จากนั้นหาค่าเฉลี่ย และความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละกลุ่มนำไป ใช้ข้อใดมีนัยสำคัญก็แปลว่าข้อความนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้

5.2 การตรวจสอบความตรง ความตรงของแบบประเมินค่าหรือมาตรวัด เจตคติที่จะต้องทำการตรวจสอบเป็นประการแรก ได้แก่ ความตรงตามเนื้อหา ซึ่งตรวจสอบโดย การตัดสิน ของผู้เชี่ยวชาญทางเนื้อหานั้นเป็นเกณฑ์ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และตัดสิน ว่าข้อความทั้งหมดวัดได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาหรือตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 เห็นว่าวัดได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาถือว่ามีความตรงตามเนื้อหาแล้ว

5.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบประเมินค่า หรือมาตรวัดเจต คติสามารถตรวจสอบความเที่ยงได้หลายวิธีดังนี้คือ

5.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงความคงที่ (Reliability of Stability) ตรวจสอบได้โดยการสอบซ้ำ คือการนำแบบประเมินไปสอบซ้ำสองครั้งแล้วนำผลมา หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน

5.3.2 การตรวจสอบความเที่ยงเชิงความคล้ายกัน (Equivalent or Alternate Forms Reliability) ตรวจสอบได้โดยการสร้างแบบประเมินค่า หรือมาตรวัดเจตคติ ขึ้นมา 2 ฉบับที่วัดตัวแปรทางจิตวิทยาเดียวกัน มีอำนาจจำแนกรายข้อใกล้เคียงกันนำไป

ทดสอบกับ กลุ่มตัวอย่างเดียวกัน แล้วนำมาหาค่าสหสัมพันธ์ค่าที่ได้จะเป็นค่าที่เที่ยงตรงตามความต้องการ

5.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency of Reliability) วิธีที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางคือวิธีการแบ่งครึ่ง (Split-half method) และวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยสูตรของครอนบาค

6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเจตคติต่อบทบาทแห่งตน

จรัส สุวรรณมาลา (2534 อ้างถึงใน พงษ์พัชริน พุชวิฒนะ. 2545 : 78) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่า ประสบปัญหาในเรื่อง ยังมีอาจารย์บางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการวิจัย แต่ในขณะเดียวกันก็มีอาจารย์จำนวนมากที่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัย แต่มีอาจดำเนินการวิจัยได้หรือ ดำเนินไปได้ไม่เต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขาดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือการสนับสนุน การทำวิจัย ส่วนที่ขาดดังกล่าวอาจเป็นเพียงด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน อาทิ เช่น การวางแผนงาน การเขียนโครงการ การวางระเบียบวิธีวิจัย การปฏิบัติการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลงานวิจัย การกำหนดปัญหาที่จะวิจัยอีกทั้งขาดแรงจูงใจหรือพลังสนับสนุน อาทิ กลไกซึ่งเอื้อต่อการกระจายความสามารถของบุคลากรซึ่งพร้อมด้วยประสบการณ์ อีกทั้งมี ปัญหาในด้านเจตคติของผู้ทำวิจัยที่ทำเพียงเพื่อผลการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ขาดพลังใจที่จะทำเพื่อบุกเบิกแสวงหาความก้าวหน้าในตัวความรู้ รวมทั้งขาดเจตคติที่ดีต่อการ วิพากษ์วิจารณ์และการรับคำวิพากษ์วิจารณ์ในผลงานวิจัย

วรรณรัตน์ อนุเสถียร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานกลางระดับตำแหน่ง 1-10 จำนวน 355 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เพศ ระดับการศึกษา อายุงานและ ปัจจัยด้านงานคือความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพร้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนอายุ ระดับตำแหน่งและความรู้ความเข้าใจในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

อัจฉราวรรณ สุขบาง (2547) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานภาครัฐกิจ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ต่อระบบอาวุโสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานภาครัฐกิจ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 181 คน ผลการศึกษา

พบว่า ระดับการศึกษา ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในการเลื่อนตำแหน่ง ความคาดหวังในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อระบบอาวุโสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง สำหรับเพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อระบบอาวุโสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

7. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

7.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ใหญ่บ้าน จึงต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภารกิจหลักสำคัญ ดังนี้

1. ด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การประชุมชี้แจงข้อราชการแก่ราษฎร การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และถูกสุขลักษณะ การดูแลราษฎรให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และปัญหาอาชญากรรมแหล่งอบายมุข การทำลายป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ

2. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม เช่น การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง การพัฒนาและการส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎร ในด้านการเกษตร ไร่นาสวนผสม การรวมกลุ่มออมทรัพย์ การอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน

3. ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการดูแลเชิญชวนราษฎรให้รักธรรมชาติ รักสิ่งแวดล้อม ร่วมมือกับราษฎร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการปลูกต้นไม้ กำจัดขยะมูลฝอย ป้องกันไม่ให้แม่น้ำ ลำคลอง เน่าเสีย เป็นต้น

4. ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติ เช่น การไกล่เกลี่ยประนีประนอม การระงับข้อพิพาทและการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน

5. ด้านการบริการ เช่น การให้บริการงานทะเบียน งานบัตรประจำตัวประชาชน และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2545 : 87-77) ได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน สรุปได้ว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นอกจากเป็นผู้นำที่ราษฎรไว้วางใจเลือกเป็นหัวหน้าเพื่อเป็นที่พึ่งพิงแก่ราษฎรยามเดือดร้อน และเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์สุขของราษฎรแล้วในอีกบทบาทหนึ่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ พนักงานฝ่ายปกครอง ที่ต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานของกระทรวงมหาดไทย และงานของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมอีกด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตัวแทนของราษฎรและส่วนราชการต่าง ๆ ทำหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ราษฎร จึงต้องมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติด้วยความภาคภูมิใจว่าประเทศชาติมีความเป็นเอกราชและมีความสุข จนถึงทุกวันนี้ก็เพราะได้บรรพบุรุษในอดีตที่ได้ทำหน้าที่และเสียสละชีวิตเลือดเนื้อเพื่อป้องกันประเทศชาติให้คงอยู่ มีความเอาใจใส่ต่อภาระรับผิดชอบ หมั่นปรับปรุงตนเองและวิธีการทำงานเพื่อราษฎรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเร่งทำงานเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของชาติ คือ ปัญหาความยากจน โดยการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือในลักษณะเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และมีหน้าที่สอดส่องดูแลการดำเนินงานตามโครงการของหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีความโปร่งใสทุกขั้นตอนและปัญหาเสียดิน ด้วยการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อต้านภัยยาเสพติดทุกรูปแบบ หลักการทำงานเพื่อครองหัวใจราษฎรให้ได้ คือ การบริการด้วยดีต่อราษฎรผู้มาขอรับบริการ เป็นผู้นำต้องรู้จักพูดจาน่าเชื่อถือ มีเหตุผล ไม่ดูถูกประชาชน สงเคราะห์ ช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ หรือกิจกรรมใดที่จะเป็นประโยชน์ต่อราษฎร ก็ต้องเป็นผู้นำในเรื่องนั้นและปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมให้ได้ วางตนพอเหมาะต้องปฏิบัติตนให้เสมอต้นเสมอปลาย วางตนเป็นกันเองกับเพื่อร่วมงานและประชาชน

โกสิน พลกุล (2547 : 121-122) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน สรุปได้ว่า สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันหนึ่งในระดับฐานราก ที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นมาในสมัยรัชกาลที่ 5 ในฐานะตัวแทนของรัฐบาลในส่วนภูมิภาค รองลงมาจากผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศเดียวในโลกที่มีตัวแทนรัฐบาลในภูมิภาคตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน เพื่อค้ำจุนความเป็นปึกแผ่นของชาติ และปกป้องการรุกรานจากมหาอำนาจในขณะนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นตัวแทนที่ประชาชนในพื้นที่เลือกขึ้นมาแล้วรัฐบาลแต่งตั้งตามที่ประชาชนเลือก จึงเป็นทั้งตัวแทนของรัฐบาลและเป็นผู้ที่ประชาชนเลือกขึ้นมาให้ทำหน้าที่ในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนในตำบล หมู่บ้าน ทั้งด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยการพัฒนา การดูแลรักษา

ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม แม้ปัจจุบันรัฐบาลจะมีนโยบายการกระจายอำนาจ ที่ทำให้ทุกพื้นที่เป็นพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีพื้นที่ทับซ้อนกันกับพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน แต่บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังคงมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นมือเป็นไม้ที่สำคัญของกระทรวงมหาดไทย โดยทำหน้าที่รับมอบภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติในระดับตำบล หมู่บ้าน การทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงต้องทำงานแบบบูรณาการและเป็นผู้รับผิดชอบหลักในพื้นที่ตำบล หมู่บ้านของตนเอง คือ การทำหน้าที่เป็นซีอีโอ ในตำบล และหมู่บ้าน ซึ่งเทียบเท่ากับนายอำเภอ ซีอีโอ และผู้ว่าราชการจังหวัด ซีอีโอ แต่มีภารกิจในเขตพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน โดยต้องสามารถทำงานอย่างบูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบล หมู่บ้านข้างเคียง จนถึงระดับอำเภอ และจังหวัด

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2549 : 12-15) ความจำเป็นที่ต้องมีกำนันผู้ใหญ่บ้าน

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่มีอยู่คู่กับสังคมไทยมาช้านาน มีคุณลักษณะพิเศษ คือ เป็นผู้ที่มาจากการเลือกของประชาชนโดยตรงและทางราชการรับรอง แต่งตั้งให้เป็นตัวแทนของรัฐปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมง ทุกวัน โดยไม่มีวันหยุด เป็นผู้ช่วยเหลือราชการของทุกกระทรวง ทบวง กรม ในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ไม่ว่าหน่วยงานของรัฐใด ๆ ก็ตาม หากจะเข้าไปดำเนินการในหมู่บ้าน ตำบล จะต้องประสานขอความร่วมมือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเจ้าของพื้นที่ที่รู้สภาพข้อเท็จจริงและปัญหาในพื้นที่เป็นอย่างดีทั้งสิ้น

ทั้งนี้ หากพิจารณาในด้านความคุ้มค่า จะเห็นว่า การมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ มีความคุ้มค่าเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากรัฐจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงเล็กน้อยแต่ได้บุคคลที่เป็นกลไกของรัฐทำหน้าที่ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาแก่ประชาชนเป็นอย่างดี ประกอบกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำตามธรรมชาติในท้องที่ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐในการรักษาความสงบเรียบร้อย การเสริมสร้างความมั่นคง และการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในสังคมในระดับรากหญ้าซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างความมั่นคง และความเป็นปึกแผ่นแก่สังคมและประเทศชาติ และจากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่สร้างความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชนในพื้นที่ อาทิเช่น กรณีภัยพิบัติคลื่นยักษ์สึนามิการแพร่ระบาดของไข้หวัดนก รวมทั้ง สาธารณภัย น้ำท่วม ไฟไหม้ หรือแม้แต่สถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนทันที ก่อนที่ความ

ช่วยเหลืออื่นของรัฐจะเข้าถึง พื้นที่ใด ไม่มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะทำให้เกิดช่องโหว่ในการให้ความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนแก่ประชาชนในพื้นที่

2. สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นพระราชกฤษฎีกาที่แยกคายของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ในการจัดการปกครองประเทศ โดยพระองค์ทรงเห็นว่า การให้ราษฎรเลือกผู้นำกันเองในท้องที่ และแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะทำให้เกิดการยอมรับในตัวบุคคลที่ราษฎรเลือกกันเอง และได้บุคคลที่สามารถทำหน้าที่หลากหลายบทบาทในตัวคนเดียว กล่าวคือ

2.1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 รวมทั้งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายอื่น ๆ อีกหลายฉบับ อาทิ พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 ฯลฯ เป็นพนักงานฝ่ายปกครองตามความในมาตรา 2 (16) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และความมั่นคงของประเทศในตำบล หมู่บ้านที่ตนปกครองอยู่ รวมทั้งช่วยเหลือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรม

2.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่มีอยู่เต็มทุกพื้นที่ หมู่บ้านตำบลของประเทศ และถือเป็นกลไกที่รัฐบาลสามารถสั่งการ ได้โดยตรง นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ประสานงานระหว่างส่วนราชการส่วนภูมิภาค ตำบล หมู่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการนำนโยบายสำคัญของรัฐบาล ไปปฏิบัติให้บังเกิดผลในพื้นที่ ซึ่งถือเป็นจุดแตกหักต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ของนโยบายนั้น ๆ ซึ่งที่ผ่านมาเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลทุกเรื่อง ล้วนมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นผู้ขับเคลื่อนทั้งสิ้น อาทิเช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้มีอิทธิพล การแก้ไขปัญหาให้ห้วงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งนโยบายของกระทรวงกรมต่าง ๆ ล้วนมีความจำเป็นต้องประสานความร่วมมือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ เพื่อผลักดันนโยบายดังกล่าวให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

2.3 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตัวแทนของราษฎรที่มาจากการเลือกของประชาชนโดยตรง และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยการปกครองที่เล็กที่สุด คือ หมู่บ้าน ตำบล จึงมีความใกล้ชิดกับประชาชน รู้ปัญหาอุปสรรค และสภาพท้องที่เป็นอย่างดี สามารถให้ข้อเท็จจริงต่อทางราชการได้อย่างถูกต้องเป็นจริง เป็นสื่อกลางรับส่งข่าวสารระหว่างรัฐกับราษฎรในพื้นที่ที่รับผิดชอบและเป็นจุดเชื่อมโยงและรอยต่อระหว่างรัฐกับประชาชน รวมทั้งเป็นสถาบันที่

หลอมรวมประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความเป็นเอกภาพ เป็นปึกแผ่น และเป็นการสร้างดุลยภาพในพื้นที่ (Balance Of Power) ในพื้นที่ ซึ่งหากไม่มีสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะทำให้เกิดช่องว่างในการยึดโยงและหลอมรวมประชาชนเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย รวมทั้งเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยและจัดการปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่

2.4 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในพื้นที่ ตำบล หมู่บ้าน ที่มีบทบาทสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การตรวจสอบ และถ่วงดุลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทเป็นผู้นำภาคประชาชนในพื้นที่ในการตรวจสอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานด้วยความโปร่งใส และเป็นผู้ช่วยเหลือรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามปัญหาการทุจริต คอร์รัปชันในท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทุจริตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ก่อให้เกิดปัญหาการรั่วไหลของงบประมาณซึ่งมาจากเงินภาษีของประชาชน

จากแนวคิดต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายดังนี้ ความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่ คือ มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และความมั่นคงของประเทศ รวมทั้งเป็นสื่อกลางรับส่งข่าวสารระหว่างรัฐกับราษฎรในพื้นที่ที่รับผิดชอบและเป็นจุดเชื่อมโยงและรอยต่อระหว่างรัฐกับประชาชน ในตำบล หมู่บ้านที่ตนปกครองอยู่ รวมทั้งช่วยเหลือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรม

7.2 การวัดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

ชัยภัค สุนทรหงส์ (2546 : 25) ได้สร้างเครื่องมือวัดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 28 ข้อ ซึ่งมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในบทบาท และอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน เป็นแบบตรวจสอบรายการ แบ่งเป็น

ตอน ก บทบาทด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย มี 7 ข้อ

ตอน ข บทบาทด้านการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศ มี 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท และอำนาจหน้าที่ของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น

ตอน ก การปฏิบัติหน้าที่ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย มี 5 ข้อ

ตอน ข การปฏิบัติหน้าที่ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศ มี 4 ข้อ

7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

วิลาวรรณ พิพัฒน์ชัยกร (2547 : 108-109) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนในอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามจำนวน 381 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ใน 4 ด้าน คือ ด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม ด้านการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน และด้านการบริการจำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.39 ถึง 0.73 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test (Independent Samples) ผลการศึกษาปรากฏว่า

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้ประชาชนด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริการ และด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาสังคม โดยมีประเด็นที่การปฏิบัติมากในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ ด้านการปกครอง และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การสอดส่องดูแลให้ประชาชนในหมู่บ้าน ไม่ซื้อขายยาเสพติด เช่น ยาบ้า ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม ได้แก่ การอบรมสั่งสอนให้ประชาชนในหมู่บ้านเป็นคนดีมีคุณธรรม ด้านการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน ได้แก่ การนำประชาชนประกอบกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ด้านการบริการ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข้อราชการให้ประชาชนในหมู่บ้านทราบ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดโดยมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง คือ การสนับสนุน การจัดทำสินค้านั่งตำลหนึ่ง

ผลิตภัณฑ์ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านพานิชยกรรม การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
ประชาชนในด้านอุตสาหกรรม และการจัดตั้งสาธารณประโยชน์แก่ประชาชนในหมู่บ้าน

2. ประชาชนเพศหญิง เห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศ
ชายอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ส่วนประชาชนที่มีการศึกษา
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านด้านการอำนวยความสะดวกให้กับ
ประชาชน และด้านการบริการ ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

ฉลวย พ่วงพลับ (2548 : 123-124) ได้ศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
ศึกษากรณีอำเภอคลองหอยโข่ง จังหวัดสงขลาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อให้
ทราบบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติได้จริงในปัจจุบันและบทบาทที่ประชาชนคาดหวัง
ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่น
และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ที่ปฏิบัติได้จริงในปัจจุบันกับบทบาทที่
คาดหวัง ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 122 คน ผลการศึกษามีดังนี้บทบาท
ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ที่ปฏิบัติได้จริงในปัจจุบัน โดยเฉลี่ย และราย
ด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ส่วนบทบาทที่ประชาชนคาดหวัง โดยเฉลี่ย และรายด้านอยู่
ในระดับมากทั้งหมด ยกเว้นการจัดการตามหมายสั่งให้คืนหรือให้ยึดของเจ้าพนักงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง บทบาทด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพที่ปฏิบัติได้จริงในปัจจุบัน โดยเฉลี่ย
และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับบทบาทที่ประชาชนคาดหวัง โดยเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากบทบาทด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ปฏิบัติได้จริงใน
ปัจจุบัน โดยเฉลี่ยและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับบทบาทที่ประชาชน
คาดหวัง โดยเฉลี่ยและรายข้อคำถาม อยู่ในระดับมากทั้งหมด ด้านการทะเบียนต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ
ได้จริงในปัจจุบัน โดยเฉลี่ยและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด สำหรับบทบาทที่
ประชาชนคาดหวัง โดยเฉลี่ยและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่
ปฏิบัติได้จริงในปัจจุบัน โดยเฉลี่ยและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด สำหรับบทบาทที่
ประชาชนคาดหวัง โดยเฉลี่ยและรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งหมด และด้านนโยบายเร่งด่วนอื่น ๆ
ที่ปฏิบัติได้จริงในปัจจุบันเฉลี่ยและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดสำหรับบทบาทที่
ประชาชนคาดหวัง โดยเฉลี่ยและรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งหมด และพบว่า การดำเนินการ
ป้องกันปราบปรามเสพติด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

ชุมพล ทองแย้ม (2548 : 114-115) ได้ศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
ภายใต้้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น กรณีศึกษาอำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ จาก

การศึกษา พบว่าบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้มีวิวัฒนาการตั้งแต่สมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ มาถึงปัจจุบัน จนได้ประกาศพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่เป็นตัวแทนและเป็นหูเป็นตาของราชการ เป็นผู้นำนโยบายของรัฐ ไปแจ้งให้ราษฎรทราบ แต่ในปัจจุบันสถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากวิวัฒนาการทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนไป การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บ้านเขว้าภายใต้การมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ตอน ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นประชากรศึกษาได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 77 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน เป็นค่าเฉลี่ย ร้อยละ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการประมวลผลข้อมูลในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

งานในหน้าที่รับผิดชอบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เห็นว่าควรร่วมกันทำมี 7 ด้าน คือ การดูแลแนวเขตการปกครองและที่สาธารณประโยชน์ การรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล หมู่บ้าน การรายงานเหตุการณ์ต่อทางราชการ และแจ้งข่าวสารแก่ราษฎร การเกี่ยวข้องความอาญา งานในหน้าที่อื่น งานด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย และงานด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว กำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่อีก 4 ด้าน คือ งานทะเบียนข้อมูลและสำมะโนครัว งานด้าน โครงสร้างพื้นฐาน งานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และงานด้านศิลป วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นหน้าที่รับผิดชอบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และมี 1 ด้าน คือ งานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นหน้าที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้านี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเปิดโอกาส หรือเพิ่ม โอกาสให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเข้าไปมีส่วนร่วม และนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการอบรมประชุมสัมมนา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อจะได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่มากยิ่งขึ้น

โดยสรุป คำนั้น ผู้ใหญ่บ้านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากมีความรู้ความเข้าใจระเบียบกฎหมายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่โดยรวมยังไม่ดีพอ และกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีวาระการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความเห็นว่างานที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่นถึงแม้ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะเห็นด้วยกับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในขณะที่เดียวกันยังคงต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมและตรวจการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ณรงค์เดช จงหนาน (2550 : 107-108) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ การศึกษารั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ประการแรกเพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ประการที่สอง เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ประการที่สาม เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ความจำเป็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 107 คน ข้าราชการ 89 คน และประชาชนทั่วไป 214 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.883 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการประมวลผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ One way ANOVA ผลการศึกษา พบว่าการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในด้านต่าง ๆ ยังมีความสำคัญอยู่มาก แม้ว่าในปัจจุบันจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบมากขึ้นในการดูแลทุกข์สุขของราษฎร แต่จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่าง คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนทั่วไป และข้าราชการ ต่างมีความเห็นว่าผลการ ปฏิบัติในหน้าที่ต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ที่มาก โดยเฉพาะบทบาทในด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพและบทบาทด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย สำหรับบทบาทที่ปฏิบัติได้มาก เช่น การแจ้งประกาศข่าวสารทางราชการ ให้ราษฎรทราบ การแจ้งเตือนภัยและให้ความรู้แก่ประชาชน เกี่ยวกับการป้องกันสาธารณภัย การดูแลมิให้บุคคลใดบุกรุกครอบครองทำประโยชน์ในที่ดินสาธารณะประโยชน์ การแจ้งความเมื่อทราบว่ามีกระทำความผิดกฎหมาย และสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ให้เจ้าพนักงานทราบ การกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎร และการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด เป็นต้น ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติน้อยนั้น เช่น การฝึกอบรมให้คนไทยรู้จักหน้าที่และกระทำการในเวลาอบ การจัดการตามหมายสั่งให้ค้น และให้ยึดของเจ้าพนักงาน เป็นต้น

สำหรับในเรื่องสภาพปัญหาการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้น โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนทั่วไป และข้าราชการ ต่างมีความคิดเห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประสบปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ในประเด็นย่อย พบว่า เรื่องที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประสบปัญหามาก คือ เรื่องการขาดงบประมาณที่จะดำเนินการ หรืองบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ ส่วนในเรื่องรองลงมา เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนเรื่องที่ถูกมองตัวอย่างเห็นว่าการกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่ได้ประสบปัญหาหรือประสบปัญหาน้อย คือ การเกรงกลัวผู้มีอิทธิพล

ส่วนบทบาทหน้าที่ความจำเป็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในด้านต่าง ๆ นั้น กลุ่มตัวอย่างคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนทั่วไป และข้าราชการ ต่างมีความเห็นเหมือนกันว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน ยังมีบทบาทหน้าที่ความจำเป็นอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะบทบาทด้านที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ๆ บทบาททางด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ และบทบาททางด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ที่เห็นได้ชัด คือ การมีบทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์งานต่าง ๆ การเป็นตัวแทนของรัฐในการดำเนินการตามนโยบายด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย นำไปสู่การปฏิบัติในระดับตำบล หมู่บ้าน การเป็นผู้นำในการรักษาความสงบเรียบร้อย การเป็นผู้ติดต่อประสานงานต่าง ๆ การประนีประนอมข้อพิพาทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน และการตรวจสอบและรับรองความประพฤติของราษฎรในหมู่บ้านเพื่อประโยชน์ในการทำนิติกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

สรุป จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มาเป็นกรอบในด้านสมรรถนะรูปแบบของผู้นำซึ่งมี นักวิชาการได้ศึกษาไว้ อาทิ วิลาวรรณ พิพัฒน์ชัยกร (2547 : 108-109); หลวย พ่วงพลับ (2548 : 123-124) ชุมพล ทองแถม (2548 : 114-115) และณรงค์เดช จงหนาน (2550 : 107-108) สรุปความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ ด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ด้านเกี่ยวกับความอาญา และด้านงานทะเบียน

สมรรถนะรูปแบบผู้นำ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน ประกอบด้วย แบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการ แบบมีส่วนร่วม และสนับสนุนทางการเมือง ผู้วิจัยจึงอธิบายแนวคิด ความหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ผู้นำแบบประชาธิปไตย

1.1 ความหมายผู้นำแบบประชาธิปไตย

สมยศ นาวิการ (2526 : 217) กล่าวว่า ผู้นำประชาธิปไตย คือ จะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการร่วมกับผู้นำ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ การสื่อสารจะเกิดขึ้นหลายทิศทางระหว่างสมาชิกกับสมาชิก ระหว่างสมาชิกกับผู้นำ

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 139) กล่าวว่า ผู้นำประชาธิปไตย คือ จะแสดงพฤติกรรมที่เด่น ๆ เช่น บรรดาคำสั่ง นโยบายและวัตถุประสงค์ที่ผู้นำแบบประชาธิปไตยล้วนแต่มาจากบุคลากรร่วมกันทั้งสิ้น ผู้นำแบบนี้เวลาจะชมหรือตำหนิใครจะทำอย่างมีเหตุผลและแจ้งให้ทราบอย่างเป็นทางการ ผู้นำจะช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้ทำงานอย่างคล่องตัวที่สุด

กิตติ ตย์คานนท์ (2535 : 26) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ เป็นผู้นำที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มทำงาน และให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ลีวินท์ และคณะ (Lewin and et.al. 1939 : 387) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบนี้จะยินยอมให้สมาชิกภายในกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นและการปรึกษาหารือร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ผู้นำจะยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม และส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เอสวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flipppo. 1968 : 45) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย คือการใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น การใช้อำนาจมุ่งก่อให้เกิดความเลื่อมใสและศรัทธาในการปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยในเหตุผล โดยอาศัยอำนาจบารมี (power) เป็นเครื่องมือ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มทำงาน และให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย ผู้นำแบบนี้จะยินยอมให้สมาชิกภายในกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นและการปรึกษาหารือร่วมกัน จะใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดด้านสมรรถนะรูปแบบของผู้นำ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำประชาธิปไตย อาทิ สมยศ นาวิการ (2526 : 217) ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 139) กิตติ ตย์คานนท์ (2535 : 26) ลีวินท์ และคณะ (Lewin and et.al. 1939 : 387) และเอสวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flipppo.1968 : 45) ซึ่งสรุปความหมาย ผู้นำประชาธิปไตย หมายถึง การใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้

อิสระสภาพแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ส่งเสริมและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มทำงาน และให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2 การวัดสมรรถนะรูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย

กฤษฎีกาศาสตร์ บุญพสุกุล (2551) ได้สร้างแบบวัดการพัฒนาการดำเนินงาน ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตยแก่นักเรียนโรงเรียนบ้านหนองห้าง อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน แบบบันทึกการนิเทศ การจัดการกระทำ และวิเคราะห์ข้อมูล ยึดหลักการตรวจสอบข้อมูลหลายมิติ และนำ เสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ทรงศรี ชูศรีหะริญ (2544 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นตามวิถีประชาธิปไตยของนักเรียนตามมาตรฐาน โรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2541 เครื่องมือประกอบด้วย แบบทดสอบจำนวน 3 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ส่วนรวมและ กฎระเบียบของสังคมฉบับที่ 2 ด้านความร่วมมือร่วมใจประสานประโยชน์ เพื่อส่วนรวม ฉบับที่ 3 ด้านใช้เหตุผลในการเปรียบเทียบร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปี การศึกษา 2543 โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 1,080 คน โดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำแบบประชาธิปไตย

จุฑามาศ พวงเพชร (2541 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของนายกเทศมนตรีในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี มี วัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของนายกเทศมนตรีในเขต อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตยของนายกเทศมนตรีในเขตอำเภอ วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดย ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลใน เขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 6 แห่ง รวม 673 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไป ประมวลผลใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาวะ ภายในองค์กรและภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และใช้สถิติเชิงอ้างอิงวิเคราะห์ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของนายกเทศมนตรีในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระยะเวลาร่วมปฏิบัติงานกับนายกเทศมนตรีมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของนายกเทศมนตรีในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
3. ปัจจัยที่ส่งเสริมภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของนายกเทศมนตรีในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ด้านศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และสถานการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของนายกเทศมนตรีในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

อัญชุลี ชาญณรงค์ (2547 : บทคัดย่อ) การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมิน โดยผู้ได้บังคับบัญชา กรณีศึกษาองค์กรที่บริหารงาน โดยผู้บริหารชาวสิงคโปร์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านระยะเวลาที่ร่วมทำงานกับหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ซึ่งเมื่อศึกษารายละเอียดพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีผู้ที่ระยะเวลาทำงานร่วมกับหัวหน้างาน ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 80.9 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของนายกเทศมนตรีในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี มีระยะเวลาร่วมปฏิบัติงานกับนายกเทศมนตรี 3-4 ปี มีจำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 53.4 ซึ่งความแตกต่างด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว อาจมีผลทำให้ผลการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

2. ผู้นำแบบเผด็จการ

2.1 ความหมายผู้นำแบบเผด็จการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 410-412) กล่าวว่า ผู้นำเผด็จการ หมายถึง ผู้นำที่เน้นถึงการบังคับบัญชาและการออกคำสั่ง เป็นสำคัญ ผู้นำชนิดนี้มักจะทำการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนมากนัก สถานภาพของผู้นำชนิดนี้จะเป็นไปในลักษณะที่ว่าเป็นเจ้านาย (Boss) อย่างเด่นชัด ในการบังคับบัญชาหรือควบคุมงานของผู้นำชนิดนี้ ผู้นำดังกล่าวจะกระทำโดยมีการใช้อำนาจเป็นอย่างมาก และจะสร้างบรรยากาศของความเกรงกลัวต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสมอ ทั้งนี้เพราะผู้นำนิยมใช้การให้รางวัลและลงโทษ

กิตติ ตย์คานนท์ (2535 : 26) กล่าวว่า ผู้นำแบบเผด็จการ คือ มีลักษณะใช้อำนาจตลอดเวลา ยึดถือตัวเองเป็นสำคัญ ถือว่าตนนั้นเป็นศูนย์กลางแห่งอำนาจ และการตัดสินใจ ปราศจากการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำใช้อำนาจ และรับผิดชอบเต็มที่

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 82-83) กล่าวว่า ผู้นำแบบเผด็จการ คือ ผู้นำแบบนี้ใช้อำนาจในการบริหารงาน เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียว มิได้คำนึงถึงอย่างอื่น ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เชื่อมมั่นในตนเองสูง ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มักใช้วิธีการสั่งสอนผู้ร่วมงานจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้งกับหัวหน้า

เอสวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo. 1968 : 45) กล่าวว่า ผู้นำแบบเผด็จการ คือ เป็นการใช่วิธีการบริหารแบบรวมศูนย์ รวมอำนาจอยู่ที่ตัวผู้นำ การใช้อำนาจของผู้นำเป็นไปในลักษณะที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเกรงกลัว จำเป็นต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำต้องการ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำแบบเผด็จการ หมายถึง ผู้นำที่เน้นถึงการบังคับบัญชาและการออกคำสั่ง มีลักษณะใช้อำนาจตลอดเวลา ยึดถือตัวเองเป็นสำคัญ วิธีการบริหารแบบรวมศูนย์ รวมอำนาจอยู่ที่ตัวผู้นำ ลักษณะผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียว มิได้คำนึงถึงอย่างอื่น เชื่อมมั่นในตนเองสูง มักใช้วิธีการสั่งสอนผู้ร่วมงาน

สรุปผู้วิจัยได้นำ ผู้นำแบบเผด็จการมาเป็นกรอบในด้านสมรรถนะรูปแบบผู้นำ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 410-412) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 82-83) กิตติ ตย์คานนท์ (2535 : 26) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 82-83) และ เอสวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo. 1968 : 45) ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำเผด็จการ หมายถึง เป็นการใช่วิธีการบริหารแบบรวมศูนย์ รวมอำนาจอยู่ที่ตัวผู้นำ การตัดสินใจ ปราศจากการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำใช้อำนาจ และรับผิดชอบเต็มที่

2.2 การวัดสมรรถนะรูปแบบผู้นำแบบเผด็จการ

นุชนาฏ จันทร์ (2553 : 67-68) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยรูปแบบผู้นำแบบเผด็จการ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของคณบดี ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของคณบดีที่ปรากฏจริง และคำถามเกี่ยวกับภาวะทัศนคติหรือความคาดหวังในรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีที่อยากจะมีในความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิด รวม 27 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งคำถามเป็น 3 ช่วง โดยไม่ระบุข้อความให้บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามได้ทราบ ดังนี้

1. ข้อที่ 1-9 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเผด็จการ
2. ข้อที่ 10-18 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลปะ
3. ข้อที่ 19-27 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

คำตอบแบ่งระดับและเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบตามหลักของ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำแบบเผด็จการ

นักวิจัยของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa University) คือ Lewin, Lippett and White (1939 cited in Lunenburg and Ornstein, 2000) ได้ทำการศึกษาและแบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า 1) ในรูปแบบพฤติกรรมทั้ง 3 แบบ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากที่สุด 2) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะชอบผู้นำแบบเสรีนิยมมากกว่าแบบเผด็จการ 3) ผู้นำแบบเผด็จการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวและพฤติกรรมเฉื่อยชากับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) พฤติกรรมเฉื่อยชาจะเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว เมื่อลักษณะผู้นำเปลี่ยนจากแบบเผด็จการมาเป็นแบบเสรีนิยม และ 5) ผลผลิตภายใต้ผู้นำเผด็จการจะสูงกว่าผลผลิตภายใต้ผู้นำแบบประชาธิปไตยเล็กน้อย และผู้นำแบบเสรีนิยมจะได้ผลผลิตต่ำสุด พฤติกรรมผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาทั้ง 3 รูปแบบนี้นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ทั้ง 3 รูปแบบ ขึ้นอยู่กับในแต่ละสถานการณ์และกลุ่มบริบทของสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ถ้าผู้นำเลือกใช้แบบพฤติกรรมได้เหมาะสมกับงานขององค์กร ก็จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กรได้

3. แบบมีส่วนร่วม

3.1 ความหมายการมีส่วนร่วม

อคิน รพีพัฒน์ (อ้างใน โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2528 : 94) อธิบายว่า ประชาชนควรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนา นับตั้งแต่การสำรวจปัญหา การค้นหาแนวทางแก้ไข การคิดค้นและการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ การดำเนินการแก้ไข ทั้งนี้จะต้องให้

ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานตลอดกระบวนการ ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรมีดังนี้

1. การค้นหา สาเหตุของปัญหา และแนวทางพิจารณาทางแก้ไข
 2. การตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ไข และวางแผนหรือโครงการแก้ไข
 ปัญหา

3. การปฏิบัติการแก้ไขปัญหตามแผนและโครงการที่วางไว้
4. การรับประโยชน์จากโครงการ
5. การประเมินผลโครงการ

สำหรับการพิจารณาถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอนข้างต้นนั้น มีรายละเอียดดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาและวางแผนป้องกัน หมายถึง การตัดสินใจว่าอะไร คือปัญหาของตนเอง อะไรคือสาเหตุและจะแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร โดยกำหนดแนวทางแก้ไขพร้อมกันไปด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนป้องกันรักษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ตามวิถีทางและแนวทางให้เป็นไปตามโครงการ และแผนการที่กำหนดขึ้น

3. การมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษา ซึ่งเกิดจาก กิจกรรมหรือการดำเนินงานของชุมชน

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เป็นการประเมินการทำงานของตนเองและประเมินสถานการณ์ภายนอกด้วย

มงคล จันทรส์อง (2544) ได้กำหนดรูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของบุคคล ไว้ว่าองค์ประกอบรูปแบบของการมีส่วนร่วม มีอยู่ 1 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่า จะทำกิจกรรมนั้นๆ ไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ตัดสินใจดีกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

2. การมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจะต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่

3. การเข้าร่วมจะต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายด้วย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปบุคคล กลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547) ได้กำหนดรูปแบบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ
6. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

วรรณ วลัยวานิช (2549) ได้กำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้เป็นลักษณะ ดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือ เข้ามาเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน จนกว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลเสร็จสมบูรณ์

2. การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามาเกี่ยวข้องในลักษณะหนึ่งลักษณะใด หรือ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง เท่านั้น

จอห์น เอ็ม. โคเฮน และ นอร์แมน ที. อฟฮอฟ (John M. Cohen and Norman T. Uphoff. 1980 ; อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์. 2546 : 21) ได้เสนอกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมการพัฒนาชุมชนไว้ว่า มี 3 มิติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับอะไรบ้าง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เริ่มคิดตัดสินใจระบุความต้องการของประชาชนจนเกิดโครงการ ระหว่างดำเนินการ โครงการเริ่มทำ และตัดสินใจในการดำเนินการ โดยองค์กรชุมชนหรือชาวบ้าน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่นการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ การบริหารกิจการและประสานงาน การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ในแง่วัตถุและทางสังคมของแต่ละบุคคล

2. การมีส่วนร่วมกับบุคคลใดบ้าง ได้แก่การมีส่วนร่วมกับชาวบ้าน ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ต่างชาติ ทั้งนี้ให้พิจารณาคุณลักษณะทางประชากร สังคม

เศรษฐกิจของผู้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่อง อายุ เพศ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับชั้นในสังคม อาชีพ ระดับรายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ การถือครองกรรมสิทธิ์ในที่ดิน

3. ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างไร ได้แก่ ลักษณะพื้นฐานของการมีส่วนร่วม เช่น ถูกบังคับเข้าร่วมหรือแรงจูงใจ รูปแบบของการมีส่วนร่วม โดยองค์กรประชาชนเป็นทางตรงหรือทางอ้อมขนาดของการมีส่วนร่วมเช่น ระยะเวลา มีรายละเอียดกิจกรรม ผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วมเป็นการเสริมสร้างอำนาจองค์กรความรู้้องค์กรประชาชน หรือเป็นเพียงแต่การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบ้านกับนักพัฒนาเท่านั้น

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2555 : 205) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ กิจกรรมของรัฐบาล หรือท้องถิ่น โดยจิตอาสา เพื่อแสวงหาความหมายของชีวิตในชุมชน ผลักดันนโยบายและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ในชุมชน มากกว่ามีส่วนร่วมเฉพาะตอนเลือกตั้งทั่วไป

ลิเคิร์ต (Likert, 1967 : 49) กล่าวว่า แบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นำประเภนี้ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม จะมีการให้รางวัลที่เป็นเงินหรือสิ่งของมีค่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม หรือองค์กร ส่งเสริมการสื่อสารในทุกระดับ กระตุ้นและส่งเสริมให้มีการเอื้ออำนาจการตัดสินใจไปทั่วองค์กรกับผู้บริหารในทุกระดับ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ Likert พบว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด

สรุปการ การมีส่วนร่วม หมายถึง มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนานับตั้งแต่การสำรวจปัญหา การค้นหาแนวทางแก้ไข การคิดค้นและการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การคิดตัดสินใจระบุนความต้องการของประชาชนจนเกิด โครงการ ระหว่างดำเนินการโครงการเริ่มทำ และตัดสินใจในการดำเนินการ โดยองค์กรชุมชนหรือชาวบ้าน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่นการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ การบริหารกิจการและประสานงาน

3.2 การวัดสมรรถนะแบบมีส่วนร่วม

เบญจมาพร อิมเอิบ (2552 : 42-43) ได้สร้างเครื่องมือวัดการมีส่วนร่วมแบบสัมฤทธิ์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กน้าอยู่ กรณีศึกษาในอำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ของบรรเจิดพร หาญแก้ว (2549) ที่สร้างขึ้นจากขั้นตอน การมีส่วนร่วมของ อคิน รพีพัฒน์ (2527) เนื้อหาครอบคลุมตามขั้นตอนการมีส่วนร่วม ตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุ จำนวน 4 ข้อ ขั้นตอนการวางแผน จำนวน 5 ข้อ ขั้นตอน

การดำเนินงาน จำนวน 25 ข้อ และขั้นตอนการประเมินผล จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ ลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ระดับ คือ มีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม โดยการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.3 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับแบบมีส่วนร่วม

สุเทพ โปธิสุวรรณ (2536 : 115) ได้ทำการศึกษาเรื่องกระบวนการในการตัดสินใจในการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยผ่านการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของกำลังพลในกองพลทหารราบที่ 9 พบว่า “1) กำลังพลทหารบกของกองพลทหารราบที่ 9 มีทัศนะทางการเมืองต่อการเลือกตั้งว่าเป็นเรื่องของ “ทางราชการ” และการตัดสินใจลงคะแนนเสียงเลือกตั้งขึ้นอยู่กับเหตุผลที่ว่า การเลือกตั้งมิใช่เป็นเพียงแค่ “สิทธิ” เท่านั้น แต่ถือเป็นหน้าที่อัน “ศักดิ์สิทธิ์” 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของกำลังพลฯ มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับชั้นยศ 3) กำลังพลฯ ที่มีชั้นยศสูงคือ ระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร ตัดสินใจเลือกตั้งด้วยสาเหตุของความผูกพันทางด้านอุดมการณ์ เนื่องจากได้ใช้เวลามากกว่าในการติดตามรับฟังข่าวสารเหตุการณ์ทางการเมือง และกิจกรรมของพรรคการเมืองและนักการเมือง 4) กำลังพลฯ ที่มีชั้นยศ ระดับต่ำกว่า เช่น นายทหารชั้นประทวน และทหารเกณฑ์ จะตัดสินใจเลือกผู้แทนราษฎรจากหลักการสำคัญด้านท้องถิ่นนิยม ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ และผลประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้การไปใช้สิทธิโดยปกติแล้วจะได้รับการบอกเล่าจากผู้บังคับบัญชาให้ไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเพื่อให้มีจำนวนผู้ไปใช้สิทธิมากที่สุด สำหรับการตัดสินใจเลือกผู้ใดผู้หนึ่งนั้น ไม่ได้มีการสั่งการดังที่คาดเดากัน กำลังพลฯ จึงตัดสินใจทางการเมืองด้วยตนเอง ได้อย่างอิสระ”

สิทธิพันธ์ มานิตกุล (2539 : 113) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด การศึกษาการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัดเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองและศึกษาปัจจัยทางภูมิหลังบางประการที่มีผลกระทบต่อระดับการรับรู้ร่วมทางการเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงดำเนินการศึกษาจากข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด

จำนวน 115 คน ผลการศึกษาพบว่า “ข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติมีการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองในระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามตัวแปรทางด้านภูมิหลังพบว่า ระดับการศึกษาและอายุราชการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองในระดับสูงทางบวก ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองในระดับปานกลางทางบวกและการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับสูงมากทางบวก

สันติ สวัสดิพงษ์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของประชาชนที่มีต่อบทบาทของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของชุมชน ในท้องที่อำเภอหางดงจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทสำคัญต่อการชี้แนะให้ประชาชนไปลงคะแนนเสียงเลือกบุคคลที่ตนแนะนำให้ และเป็นผู้นำชาวบ้านในการชุมนุมประท้วงหรือนำข้อร้องเรียนไปยังส่วนราชการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน อันดับแรกคือเห็นว่าเงินจากการซื้อเสียงสำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่การมีส่วนร่วมตัวและความเกรงใจในตัวกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ความคิดเห็นประชาชนกลุ่มตัวอย่างในเรื่องบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเรื่องการช่วยเหลือและพัฒนาท้องถิ่นมีน้อยมาก ส่วนใหญ่ประชาชนจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเองมากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะเข้ามามีบทบาทในเรื่องของการรับความช่วยเหลือจากนักการเมือง ซึ่งเป็นผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน

4. การสนับสนุนทางการเมือง

4.1 ผู้สนับสนุนทางการเมือง อันประกอบด้วย

4.1.1 การสนับสนุนจากครอบครัว เช่น พ่อ แม่ สามี ภรรยา ลูก และญาติ ในการสร้างความเชื่อมั่นขวัญกำลังใจ และแบ่งเบาภาระและความรับผิดชอบบางส่วน

4.1.2 การสนับสนุนจากผู้สนับสนุนในพื้นที่ เช่น ชุมชน สมาชิกกลุ่ม และเพื่อนบ้าน ในการเป็นฐานเสียงที่ดีในการเลือกตั้งและเป็นหน่วยสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

4.1.3 การสนับสนุนจากผู้สนับสนุนทางการเมืองระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้าพรรคการเมือง หรือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ

4.1.4 การสนับสนุนจากเพื่อนนักการเมือง เนื่องจากทำงานการเมือง จะต้องอาศัยความร่วมมือ ความกลมเกลียว ความผูกพัน และการเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนนักการเมือง ในการทำงานการเมือง

4.1.5 การสนับสนุนจากสื่อมวลชนทุกระดับ เนื่องจากสื่อมวลชนเป็นเหมือนผู้ส่งต่อสารระหว่างนักการเมืองกับประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่นักการเมืองจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสื่อมวลชนทุกระดับ ทุกประเภท

4.1.6 การสนับสนุนจากผู้สนับสนุนทางการเงิน หรือ ผู้อุปถัมภ์ เนื่องจากในการทำงานการเมืองบางครั้งต้องใช้จ่ายเงิน ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่นักการเมืองจะต้องได้รับการสนับสนุนทางการเงิน งบประมาณจากผู้สนับสนุนด้านการเงิน แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาความเหมาะสมของผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงินด้วยเป็นสำคัญ (สถาบันพระปกเกล้า. 2551 : 7-8)

สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนทางการเมือง อันประกอบด้วย สนับสนุนจากครอบครัว เช่น พ่อ แม่ สามี ภรรยา ลูก และญาติ ในการสร้างความเชื่อมั่นขวัญกำลังใจ ผู้สนับสนุนในพื้นที่ เช่น ชุมชน สมาชิกกลุ่ม และเพื่อนบ้าน ผู้สนับสนุนทางการเมืองระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้าพรรคการเมือง หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับต่าง ๆ และผู้สนับสนุนทางการเงิน หรือผู้อุปถัมภ์

สรุปผู้วิจัยได้นำ การสนับสนุนทางการเมือง มาเป็นกรอบทางด้านสมรรถนะรูปแบบผู้นำ อันประกอบด้วย การสนับสนุนจากครอบครัว ผู้สนับสนุนในพื้นที่ ผู้สนับสนุนทางการเมืองระดับสูง และผู้สนับสนุนทางการเงิน หรือ ผู้อุปถัมภ์ ซึ่งสถาบันพระปกเกล้า (2551 : 5-6) ได้กล่าวไว้ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้ใหญ่บ้าน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากส่วนต่างๆ

4.2 การวัดสมรรถนะด้านการสนับสนุนทางการเมือง

พรทิพย์ มาลาธรรม และคณะ (2552 : 435-437) ได้สร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม ดังนี้

1. แบบคัดกรองหมวดหมู่ (The Set Test) เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อคัดกรองความจำและการรู้คิด (Cognitive Status) ของผู้สูงอายุ พัฒนาโดย ไอแซกส์ และเคนนี (Isaacs and Kennie. 1973) โดยการให้กลุ่มตัวอย่างบอกรหัสสี่ ตัว ผลไม้ และเมือง อย่างละ 10

ชื่อ หากตอบถูกได้ 1 คะแนน คะแนนเต็มแต่ละประเภทคือ 10 คะแนน คะแนนรวมทั้งหมดเท่ากับ 40 คะแนน กลุ่มตัวอย่างต้องได้คะแนน 25 คะแนน หรือมากกว่าขึ้นไป จึงจะสัมภาษณ์ต่อ

2. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล สร้างโดยผู้วิจัยเพื่ออธิบายลักษณะของผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ลักษณะความเป็นอยู่ กิจกรรมทางสังคม และปัญหาสุขภาพ เป็นต้น

3. แบบสอบถามแอปการ์ของครอบครัว (The Family : APGAR Questionnaire) เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการได้รับแรงสนับสนุนของครอบครัว 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา 2) วิธีการพูดคุย และการแก้ปัญหาาร่วมกัน 3) การยอมรับความต้องการในการทำสิ่งใหม่ ๆ 4) การแสดงความรักและเอาใจใส่ และ 5) การใช้เวลาอยู่ร่วมกัน สร้างโดยสมิลสไตน์ และคณะ (Smilkstein. Et.al. 1982) และ พรทิพย์ มาลาธรรม (Malathum. 2001) นำมาแปลเป็นภาษาไทย และใช้กระบวนการแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ (Back Translation) ด้วยวิธีของ บริสลิน และคณะ (Brislin.et.al 1973) ตรวจสอบความตรงทางภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุไทยในชนบทจำนวน 211 คน และปรับภาษาให้เหมาะสมกับบริบทไทย มีค่าความเที่ยงสอดคล้องภายใน (Alpha Coefficient Reliability) .91 ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .68 แบบสอบถามมี 5 ข้อ แต่ละข้อคะแนนอยู่ระหว่าง 0-4 (ตั้งแต่ 0 = ไม่เคยพอใจ จนถึง 4 = พอดีเสมอ) คะแนนที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 0-20 หากคะแนนมากหมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัวมาก โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ 0-6 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับแรงสนับสนุนระดับต่ำ คะแนน 7-13 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับแรงสนับสนุนระดับปานกลาง และคะแนน 14-20 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับแรงสนับสนุนระดับสูง 4. แบบสอบถามแอปการ์ของเพื่อน (The Friend APGAR Questionnaire) เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการได้รับแรงสนับสนุนของเพื่อน และเพื่อนบ้าน ที่สร้างโดยสมิลสไตน์ และคณะ (Smilkstein et al. 1982) แปลเป็นภาษาไทยโดย พรทิพย์ มาลาธรรม (Malathum. 2001) และใช้กับผู้สูงอายุไทยจำนวน 211 คน มีค่าความเที่ยง (Alpha coefficient Reliability) .94 ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเที่ยงสอดคล้องภายในเท่ากับ .83 ข้อคำถามมีลักษณะและการคิดคะแนนหรือการแปลความหมายเช่นเดียวกับแบบสอบถามแอปการ์ของครอบครัว แต่มุ่งประเมินการได้รับแรงสนับสนุนจาก

เพื่อน/เพื่อนบ้านแทนจากครอบครัว คะแนนที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 0-20 คะแนนมากหมายถึง การรับรู้แรงสนับสนุนจากเพื่อนมาก 5. แบบสอบถามการให้แรงสนับสนุนจากครอบครัว (The Family's Giving Support Questionnaire) ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามแอปการ์ของ ครอบครัวของสมิลสไตน์ และคณะ (Smilkstein et al., 1982) ซึ่งมีลักษณะข้อคำถามและการ คิดคะแนนหรือการแปลความหมายเช่นเดียวกัน แต่เป็นการสอบถามสมาชิก ครอบครัวที่ให้การสนับสนุนผู้สูงอายุแทน ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปให้ ผู้เชี่ยวชาญด้าน ผู้สูงอายุ 3 ท่านตรวจสอบความตรงทางเนื้อหาและภาษาก่อนนำไปทดลองใช้ ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเที่ยงสอดคล้องภายในเท่ากับ .80 6. แบบประเมินความพึงพอใจใน ชีวิต (The Life Satisfaction Questionnaire) พัฒนาโดยนิวการ์เทนและคณะ (Neugarten, Havighurst, and Tobin, 1961) และ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2534) แปลมาจาก the Life Satisfaction Index A (LSIA) ต่อมา สุจิตรา นิลเลิศ (2539) ได้ดัดแปลงเพื่อใช้กับผู้สูงอายุไทย ในชนบท แบบประเมินนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ 5 ตัวเลือก (ตั้งแต่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) คะแนนอยู่ระหว่าง 20-100 คะแนนมากหมายถึงความพึงพอใจใน ชีวิตมาก คะแนน 20-46 หมายถึงความพึงพอใจในชีวิตระดับต่ำ คะแนน 47-73 หมายถึงความ พึงพอใจในชีวิตระดับปานกลาง และคะแนน 74-100 หมายถึงความพึงพอใจในชีวิต ระดับสูง ในงานวิจัยครั้งนี้ ค่าความเที่ยงสอดคล้องภายในของแบบประเมินนี้เท่ากับ .82

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางการเมือง

ประทีป จงสืบธรรม (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาผู้นำสตรีในการบริหารส่วน ท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะบทบาทของผู้ใหญ่บ้านสตรีและกำนันหญิงทั่วประเทศ พบว่า สตรีเข้ามา มีส่วนร่วมระดับหัวหน้า ส่วนบริหารสามารถทำงานและบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ได้รับการยอมรับจากชาวบ้านในชุมชน ตลอดจนองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

จิรศักดิ์ สุขวัฒนา (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติประชาชนจังหวัด นครนายกต่อบทบาทความเป็นผู้นำของผู้ว่าราชการจังหวัด นางจรีสศรี ทิปรีช พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ให้การยอมรับในบทบาท มีความพอใจในการตั้งใจทำงาน ชื่อสัตย์ สุจริต สุขภาพ นุ่มนวล มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ประสานงาน และสามารถทำงานด้าน อื่น ๆ ที่มีความใกล้ชิดกับผู้ว่าราชการจังหวัดที่เป็นผู้ชาย

สมิหรา จิตตลดาการ (2539 : บทคัดย่อ) เรื่อง ผู้นำสตรีในการบริหารส่วน ท้องถิ่นของคนไทย พบว่า การเป็นผู้นำสตรีท้องถิ่น ได้รับอิทธิพลจากครอบครัวและ สิ่งแวดล้อม วิธีการบริหารงานสามารถทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รวีวรรณ วรรณพาณิชย์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่นศึกษากรณี ผู้ใหญ่บ้าน กำนันสตรียอดเยี่ยม ประจำปี 2540 พบว่า ประเด็นการยอมรับจากผู้นำสตรี 3 ด้าน ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัว ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจและความรู้ความสามารถเฉพาะตัว สรุปได้ว่า ได้รับการยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่นยอดเยี่ยม มีผลจากปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัว ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจและความรู้ความสามารถเฉพาะตัว โดยยอมรับของชุมชนในภาวะผู้นำสตรีท้องถิ่นยอดเยี่ยมที่เกิดความรู้ความสามารถเฉพาะตัวมากกว่าความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ (ประทีป จงสืบธรรม. 2529 : บทคัดย่อ) และจรัสศักดิ์ สุขวัฒนา (2538 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ผู้นำสตรี ได้รับการยอมรับจากชาวบ้านในชุมชน และสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมิหระ จิตตลดาการ (2549 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ผู้นำสตรีได้รับอิทธิพลจากครอบครัว ซึ่งทำให้การบริหารงานเกิดการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำสตรีท้องถิ่น มีความตั้งใจทำงาน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องได้รับการยอมรับจากชาวบ้านในชุมชน และครอบครัว ซึ่งการสนับสนุนทางการเมืองนั้นผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งการสนับสนุนทางการเมืองนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และจากชาวบ้านในชุมชนจึงจะสามารถบริหารงานหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 สมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย

5.2.1 ความรู้

1. ความหมายของความรู้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 44) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และ โครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษา หรือค้นคว้า หรือความรู้เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคลซึ่งได้จากการสังเกต ประสพการณ์ หรือจากรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจน และต้องอาศัยเวลา

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (อ้างถึงในอักษร สวัสดิ์. 2542 : 48) ได้ให้คำอธิบายว่า ความรู้ เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนรู้เพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือโดยการมองเห็นได้ขึ้น จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์โครงสร้างและวิธีแก้ไขปัญหา ส่วนความเข้าใจอาจแสดงออกมาในรูปของ

ทักษะด้าน “การแปล” ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสาร นั้น ๆ โดยใช้คำพูดของ ตนเอง และ “การให้ความหมาย” ที่แสดงออกมาในรูปของความคิดเห็นและข้อสรุป รวมถึงความสามารถในการ “คาดคะเน” หรือการคาดหมายว่าจะเกิดอะไรขึ้น

เบนจามิน บลูม (Benjamin S. Bloom อ้างถึงในอักษร สวัสดิ์. 2542 : 56)

ได้ให้ความหมายของ ความรู้ ว่าหมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงแบบกระบวนการของ โครงการวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ

เดฟ สโนว์เด้น (Dave Snowden. อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิจ และคณะ. 2548 :

18) มีมุมมองที่ต่างออกไปว่า ความรู้เป็นสิ่งที่ซับซ้อน ไม่สามารถจัดเป็นระบบที่แน่นอนได้ กล่าวคือ ไม่แน่เสมอไปว่าพัฒนาการของข้อมูลจะต้องเป็นสารสนเทศ ความรู้ และภูมิปัญญาตามลำดับเช่นนี้ทุกครั้ง นอกจากนี้สารสนเทศแม้จะผ่านกระบวนการวิเคราะห์ที่มีบริบทรายละเอียดครบถ้วน แต่ถ้าไม่ใช่สารสนเทศ ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อเรา หรือเราไม่สามารถนำไปใช้งานได้ก็ไม่เรียกว่าเป็นความรู้สำหรับเรา

โทมัส ดีเวนพอต และ ลานเลนส์ พูเชก (Thomas Davenport and Laurence

Prusak. อ้างถึงใน จิราพร ชายสวัสดิ์. 2550 : 19) ซึ่งกล่าวว่า ความรู้เป็นสิ่งที่อธิบายได้ค่อนข้างยากแม้ปัจจุบันก็ยังเป็นที่สับสนในเรื่องนิยาม อย่างไรก็ตามความรู้ในมุมมองของทั้งสองท่านคือ การที่เราใช้ประสบการณ์ ค่านิยม สารสนเทศ ความชำนาญ และสัญชาตญาณในตัวเรา เพื่อกำหนดสิ่งแวดล้อมและกรอบการประเมินสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับมาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งวิธีการจะขึ้นอยู่กับแต่ละคน พบว่าในหลายองค์กรบ่อยครั้งที่ความรู้ไม่ได้อยู่ในรูปของเอกสารที่เก็บไว้เพียงอย่างเดียว แต่อาจอยู่ทั้งในรูปของการทำงานประจำ กระบวนการ วิถีปฏิบัติและความเชื่อในองค์กรนั้นๆ ดังนั้นการที่จะสร้างความรู้หรือเรียนรู้ต่างๆ จึงต้องทำให้เหมาะกับองค์กรและประเภทของความรู้

ความรู้ (Knowledge) ในทัศนะของฮอสเปอร์ (อ้างถึงใน จิราพร ชายสวัสดิ์

2550 : 19) นับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการนึกได้มองเห็น ได้ยิน หรือได้ฟัง ความรู้นี้เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการจำอะไรได้ ระลึกได้ โดยจำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อน หรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุนี้การจำ

ได้จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยา และเป็นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ ส่วนความเข้าใจ (Comprehension) นั้น ออสเปอร์ซี่ให้เห็นว่าเป็นขั้นตอนต่อมาจากความรู้ โดยเป็นขั้นตอนที่จะใช้ความสามารถของสมองและทักษะในขั้นที่สูงขึ้น จนถึงระดับของการสื่อความหมายซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน โดยการฟัง การเห็น การได้ยิน หรือการเขียน แล้วแสดงออกมาในรูปแบบของการให้ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่น การบรรยายข่าวสารที่ได้ยินมาโดยคำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมเอาไว้หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อสรุป หรือการคาดคะเนก็ได้

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับงานหน้าที่รับผิดชอบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ผู้ใหญ่บ้านต้องทราบ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ เช่น หลักการบริหารทั่วไป การพัฒนาชุมชน การประชาสัมพันธ์และการประสานงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้นำ ความรู้มาเป็นกรอบด้านสมรรถนะ ผู้ใหญ่บ้าน มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 44) ; ประภาพัฒน์ สุวรรณ (อ้างถึงในอักษร สวัสดิ์. 2542 : 48) ; เบนจามิน บลูม (Benjamin S. Bloom อ้างถึงในอักษร สวัสดิ์. 2542 : 56) ; เดฟ สโนว์เด้น (Dave Snowden. อ้างถึงใน บุญดี บุญญากิจ และคณะ. 2548 : 18) และ โทมัส ดีเวนพอต และ ลาเลนส์ พูเชก (Thomas Davenport and Laurence Prusak. อ้างถึงใน จิราพร ชายสวัสดิ์. 2550 : 19)

2. ประเภทของความรู้

ประพนธ์ ผาสุขยืด (2550) ความรู้โดยทั่วไป มีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้
 ความรู้ประเภทแรก เป็นความรู้ที่เห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็นความรู้ที่อยู่ในตำรับตำรา เช่น พวกหลักวิชาหรือทฤษฎีทั้งหลายอันได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผ่านกระบวนการพิสูจน์ ผ่านกระบวนการวิจัย เรามักเรียกกันทั่วไปว่าเป็น “ความรู้ชัดแจ้ง” หรือ “Explicit Knowledge”

ความรู้ประเภทที่สอง เป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัด เป็นความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ บ้างก็จัดว่าเป็น “เคล็ดวิชา” เป็น “ภูมิปัญญา” เป็นสิ่งที่ได้มาจากการใช้วิจารณ์ญาณ ปฏิภาณไหวพริบ เป็นเทคนิคเฉพาะตัวผู้ปฏิบัติแต่ละท่าน

วิจารณ์ พานิช (2552) "ความรู้ คือ สิ่งที่เรานำมาใช้งานได้ ให้งานสำเร็จได้ แก้ปัญหาได้ ใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันได้" และได้แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท

1. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารหรือวิชาการที่มีอยู่ในตำรา หรือคู่มือปฏิบัติงาน
2. ความรู้ซ่อนเร้น/ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญา

การจัดการ "ความรู้เด่นชัด"

การจัดการความรู้เด่นชัดจะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิง หรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป

การจัดการ "ความรู้ซ่อนเร้น ความรู้ฝังลึก"

การจัดการความรู้ซ่อนเร้น ความรู้ฝังลึกนั้นจะเน้นไปที่การจัดเวที เพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

สรุป ประเภทของความรู้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้เด่นชัด และความรู้ที่ฝังลึก ความรู้เด่นชัด เป็นความรู้ที่อยู่ในตำรับตำรา หรือคู่มือปฏิบัติงาน ส่วนความรู้ที่ฝังลึก เป็นความรู้ที่มาจากปฏิบัติ การเรียนรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน

3. ระดับของความรู้

โดยก่อนหน้านั้นในปี ค.ศ. 1965 บลูมและคณะ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้หรือพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ของคน ว่าประกอบด้วยความรู้ตามระดับต่าง ๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งอาจพิจารณาจากระดับความรู้ในขั้นต่ำไปสู่ระดับของความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป โดยบลูมและคณะ ได้แจกแจงรายละเอียดของแต่ละระดับไว้ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิดวัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

- 1.1 ความรู้เฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง เป็นการระลึกในส่วนย่อย ๆ เฉพาะอย่างที่ยกได้

- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิธีทางและวิธีการดำเนินเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

โดยเฉพาะ

1.3 ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวคิดและโครงสร้าง

2. ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมาย และความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) ในเรื่องใด ๆ ที่มีอยู่เดิมไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะของการเป็นกระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับความคิด ค่านิยมผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ (Criteria) เป็นฐานในการพิจารณาตัดสินใจ การประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะ ในการประเมินซึ่งอาจจะกำหนดจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

6.1 การประเมินค่าตามเกณฑ์ภายใน เป็นการประเมินความถูกต้องของวัสดุ อุปกรณ์ ข้อความ เหตุการณ์ ตามคุณสมบัติของวัสดุ อุปกรณ์ ข้อความ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

6.2 การประเมินค่าตามเกณฑ์ภายนอก เป็นการประเมินค่าความถูกต้องของวัสดุ อุปกรณ์ ข้อความของการนำไปใช้

สรุป ระดับของความรู้ คือ การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำ การระลึกได้ หรือความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ จะต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์ออกมา กระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน สุดท้ายมีการประเมินผลความถูกต้องของการนำไปใช้

4. การวัดสมรรถนะด้านความรู้

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2540 : 99) กล่าวว่า การวัดความรู้เน้นเป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการระลึกรู้ถึงเรื่องราว หรือสิ่งที่เคยเรียนมาแล้วซึ่งคำถามที่ใช้ในระดับนี้ คือความจำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะงาน ตำแหน่ง ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานประจำ ระยะเวลาในการเดินทางไปปฏิบัติงานที่ใหม่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในสถานที่ทำงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้

กิตติญาภรณ์ ชุขลา (2548) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหิน กิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลหนองหินมีสภาพการบริหารจัดการที่มีความพร้อมในด้านบุคคล วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ แต่ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี หลังจากใช้การจัดการความรู้โดยการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเก็บและนำความรู้ไปใช้ก่อให้เกิดผลการทำงานจัดการความรู้มากขึ้นทุกสัปดาห์ในวันศุกร์ เวลา 15.00 น. มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ทำให้เทศบาลตำบลหนองหินมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ “พร้อมใช้” เกิดประสิทธิภาพในการจัดการความรู้บุคลากรมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับองค์กรอื่น ๆ จากการจัดการความรู้ส่งผลให้เทศบาลตำบลหนองหินเกิดการพัฒนางาน คน และองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวโน้มที่จะพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น

นันทรัตน์ ศรีนุ่นเชียร (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัด

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาล
ประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขต
กรุงเทพมหานคร จำนวน 338 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง
ส่วนการจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการความรู้
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.551$ และ 0.562 ตามลำดับ)

จิราพร ขาวสวัสดิ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อ
ขั้นตอนการจัดการความรู้ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ และด้านการค้นหาความรู้ โดย
ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเข้าถึงความรู้ด้านการสร้างและแสวงหา
ความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้าน
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย (2550) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในวิทยาลัย
บัณฑิตศึกษากิจการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษา สภาพการจัดการความรู้ด้านการ
เรียนรู้ พบว่า องค์กรมีสถานที่ เครื่องมือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้
มากที่สุด รองลงมาบุคลากรได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงาน
และการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และน้อยที่สุดมีแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ โดยที่ยังไม่มี
นโยบายเชื่อมโยงในการจัดการความรู้ สภาพการจัดการความรู้ด้านการรวบรวมความรู้ พบว่ามี
การจัดทำเอกสารสรุปคู่มือการปฏิบัติงาน รายงานสรุปผลการดำเนินงานมีมากที่สุด รองลงมา
มีการรวบรวมหลักฐานเอกสารที่ได้รับจากการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา รวบรวมจัดเก็บไว้
ด้วยกันอย่างเป็นระบบในแฟ้มเอกสารหรือสถานที่เดียวกันเพื่อใช้ประโยชน์ในการสร้างความรู้
ในองค์กร และน้อยที่สุด คือ การสรุปความรู้อันเกิดจากการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เสวนา

ฮัต และคณะ (Hut and et.al. 2003) ศึกษาเรื่อง The Effect of Using Team
Learning in an Evidence Based Medicine Course for Medical Students โดยมีการนำวิธีการ
สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของกลุ่มเล็กด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมในวิชาการนำผลการวิจัยไปใช้
ในทางการแพทย์ (Evidence Based Medicine) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาปี 2 และมีการ

ประเมิน โดยใช้ความสามารถของผู้เรียนการสังเกตและ Focus Group ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาปฏิบัติได้ดีในการเขียนงานที่ได้รับมอบหมาย แสดงให้เห็นถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน ข้อมูลจากการสังเกต แสดงให้เห็นว่าการเข้ามามีส่วนร่วมของนักศึกษาในห้องเรียนอยู่ในระดับสูง สรุปได้ว่าการเรียนรู้เป็นทีมเป็นกรอบการทำงานที่มีประโยชน์และยังช่วยกระตุ้นความรับผิดชอบของแต่ละคนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ จิราพร ชายสวัสดิ์ (2550) ผลการศึกษา พบว่า การเข้าถึงความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วน ทิพย์รัตน์ อติวัฒน์ชัย (2550) พบว่า บุคลากรได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงาน และการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

5.2.2 ความสามารถ

1. ความหมายความสามารถ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2521 : 82) ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 131-132) ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์ว่า มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์การศึกษา และการอบรม การมีประสบการณ์ และรู้จักจัดความสามารถของตนเองได้ ย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน

ชม ภูมิภาค (2526 : 13) ความสามารถ หมายถึง บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งสติ ปัญญา สมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่าง

อมร นนทสูต (2548) ความสามารถ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่ง 3 ประการ คือ

1. ความสามารถด้านสติปัญญา
2. ประสบการณ์การศึกษา
3. การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดพัฒนาการและทักษะ

กีรติ ยศยิ่งยง (2549 : 7) ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Practice Competency) หมายถึง การผสมผสานทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีขององค์การในการดำเนินงาน โดยที่ขีดความสามารถหลักนี้จะทำให้องค์กรสามารถที่จะรับรู้ว่าจะควรที่จะดำเนินงานอย่างไรให้มีความโดดเด่นเหนือคู่แข่ง และเปรียบเสมือนเป็นทรัพย์สินสมบัติที่ถาวรขององค์การ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 17) ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Practice Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้นบุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

ฟูง และแวกนาลิส (Funk and Wagnalis. 1974 : 3 ; อ้างถึงใน ถนนอมศักดิ์ อิศรภาพ. 2541 : 26) อธิบายความหมายของ ความสามารถ ในเชิงจิตวิทยาว่า ความสามารถ (Ability) หมายถึง สิ่งที่บุคคลสามารถปฏิบัติ หรือกระทำ ได้โดยเป็นผลมาจากการพัฒนาและรับการฝึกอบรม

เคลนด์เลอร์ (Klendlr. 1974 : 480, อ้างถึงใน ถนนอมศักดิ์ อิศรภาพ. 2541 : 26) อธิบายว่า ความสามารถ (Ability) หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมของคนที่มีแนวโน้มแสดงให้เห็นถึงความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถ หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ เช่น การตัดสินใจ การประสานงาน การบริหารงาน การประชาสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีมหรือการมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านกฎหมาย แผนพัฒนา และปัญหาการสาธารณสุข ปัญหาน้ำกินน้ำใช้ ที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำความสามารถมาเป็นกรอบในด้านสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2521 : 82) ; อมร นนทสุด (2548) ฟุง และแวกนาลิส (Funk and Wagnalis. 1974 : 3) และเคลนดเลอร์ (Klendlner. 1974 : 480) ความสามารถ คือ พฤติกรรมของคนที่มีแนวโน้มแสดงให้เห็นถึงความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. ประเภทของความสามารถ

องค์กรต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งการแข่งขันนี้ไม่ใช่เป็นแค่การแข่งขันเพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งทางการตลาดเท่านั้นแต่เป็นการแข่งขันเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบในโอกาสในอนาคต สิ่งที่องค์กรทุกองค์กรมีเหมือนกันเรียกว่า “สินทรัพย์ทั่วไป (Generic Assets)” ซึ่งเป็นสิ่งจับต้องได้ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้องค์กรอยู่เหนือคู่แข่งได้ แต่สิ่งที่จะทำให้องค์กรโดดเด่นเหนือคู่แข่งได้นั้น องค์กรจะต้องมีสินทรัพย์ที่เป็นองค์ความรู้ ความสามารถ นวัตกรรม ลิขสิทธิ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ลอกเลียนแบบได้ยากและต้องใช้เวลาในการสร้าง สั่งสม และเพิ่มพูน โดยเรียกสินทรัพย์เหล่านี้ว่าเป็น “Unique Assets” เราทุกคนได้เคลื่อนเข้ามาอยู่ในยุคของสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency era) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรต้องมีผลงานสูง (High Performance Organizations) เมื่อพิจารณาที่มาและพัฒนาการของขีดความสามารถ พบว่า องค์กรหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยความสามารถ 2 ประเภทใหญ่ ๆ (กิริติยศยิ่งยง. 2549 : 10)

2.1 ความสามารถขององค์กร (Organization Competency) หรือสมรรถนะองค์กร (Organization Capability) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีความสามารถหลักในการดำเนินธุรกิจ หรือกิจกรรมขององค์กรอย่างไร และจะทำอะไร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น เป็นการจัดการกับทรัพยากรต่างๆ เพื่อกำหนดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้มีจุดเด่น แตกต่าง ให้เกิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน หรือสร้างให้เกิดทุนทางสังคมผ่านกระบวนการรับรู้ทั้งหมดของพนักงาน และลูกค้าขององค์กรส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น ชื่อเสียงของบริษัท นวัตกรรมด้านสินค้าบริการ เทคโนโลยีความสามารถด้านการบริการ คุณภาพของสินค้าและบริการทรัพยากรทางการเงิน เป็นต้น

2.2 ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ (Human Competency) คือ พฤติกรรมการแสดงออก (Individual Behavior) การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน (A Body of

Knowledge) และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Social Role) ของบุคลากรในองค์กร เพื่อสนับสนุนความสามารถขององค์กร ให้การดำเนินธุรกิจ หรือกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งชี้วัดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แบ่งได้เป็น 3 มิติ คือ (กีรติ ชยียงยง. 2549 : 10)

2.2.1 ความสามารถในการในมิติด้านพฤติกรรม หมายถึง ลักษณะส่วนลึกที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออก วิธีคิดในการปฏิบัติงานของแต่ละคน ประกอบด้วย ค่านิยม (Values) ทักษะ (Attitudes) แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait)

2.2.2 ความสามารถในการในมิติด้านองค์ความรู้ หมายถึง ลักษณะขององค์ความรู้ที่แต่ละบุคคลใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ประสบการณ์ (Experience) ความเชี่ยวชาญและความชำนาญ (Expertise) เป็นต้น

2.2.3 ความสามารถในการในมิติด้านบทบาททางสังคม หมายถึง ลักษณะการรับรู้และการแสดงออกของแต่ละบุคคลในตำแหน่งทางสังคม (Social Role Based) หรือ บทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน (Function Role Based) ดังภาพประกอบ 1 (กีรติ ชยียงยง. 2549 : 10)

สรุป ประเภทความสามารถ ประกอบด้วย ความสามารถในการในมิติด้านพฤติกรรม คือ พฤติกรรมการแสดงออก วิธีคิดในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการในมิติด้านองค์ความรู้ คือ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญ และความสามารถในมิติด้านบทบาททางสังคม คือ การแสดงออกของแต่ละบุคคลในตำแหน่งทางสังคม

3. ระดับความสามารถ

ความชำนาญในงานสามารถแบ่งได้เป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2544 : 40-42)

3.1.1 ระดับทำงานได้ คือ สามารถทำงานในหน้าที่เฉพาะหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งหรือ ถ้าใช้เกณฑ์ระดับการศึกษาให้พิจารณาจากวุฒิการศึกษา ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับปริญญาตรี เช่น พนักงานบุคคลทำหน้าที่คัดเลือกผู้สมัคร (Screening and Selection) พนักงานบัญชี พนักงานการเงิน ฯลฯ

3.1.2 ระดับทำงานเป็น คือ รู้หน้าที่นั่นเอง อธิบายให้เข้าใจชัดเจนก็คือ มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและกระบวนการทำงานพอสมควร ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ที่เคยทำมาก่อน ถ้าพิจารณาจากการศึกษาสายอาชีพควรเริ่มตั้งแต่ระดับ ปวส. และได้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติจริง เช่น ช่างแกะสลัก ช่างเขียนแบบ พนักงานห้องสมุด ฯลฯ แต่ถ้าพิจารณาจาก

การศึกษาสายอาชีพควรเริ่มในระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาโท ที่มีประสบการณ์การทำงานที่สามารถทำงานได้อิสระระดับหนึ่งโดยไม่ต้องการคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

3.1.3 ระดับการทำงานเก่ง คือ มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน มีประสบการณ์ตรงกับงาน หรือผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของงานเนื่องจากฝ่ายงานที่รับผิดชอบมาโดยตรง จึงสามารถแก้ปัญหาในงานได้ มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในงานได้ ซึ่งถ้าพิจารณาจากการศึกษา คือ จะเริ่มจากผู้จบระดับปริญญาเอกหรือผ่านหลักสูตรการอบรมระดับสูง

3.1.4 ระดับเชี่ยวชาญในงาน คือ มีความเชี่ยวชาญทั้งทฤษฎี เทคนิคและการปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้ความสามารถใช้กับงานได้อย่างดีเหมาะสมกับจังหวะเวลา และเงื่อนไข (Time and Conditions) เช่น นักการธนาคารอาวุโส นักเศรษฐศาสตร์ระดับประเทศ หรือนักทั้งหลายที่องค์กรระดับนำแต่งตั้งให้เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงาน โดยบุคคลเหล่านี้ต้องเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากบุคคลภายนอกองค์กรโดยทั่วไป กล่าวคือองค์กรจะมอบหมายให้รับผิดชอบจัดการงานหน้าที่หลักขององค์กร เช่น ธุรกิจการเงิน การบริหารธุรกิจบริการของบริษัทการบริหารเทคโนโลยี หรือกฎหมาย ฯลฯ หรือความชำนาญในระดับนี้อาจเป็นความเชี่ยวชาญงานเฉพาะด้าน เช่น นักบัญชีภาษี หรือมีความรู้อย่างลึกซึ้งในเรื่องกฎหมายใดกฎหมายหนึ่ง เช่น กฎหมายมหาชน กฎหมายเอกชน หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

3.1.5 ระดับมืออาชีพ คือ รู้แจ้งเห็นจริงในแก่นสาระของงานที่รับผิดชอบรู้และเข้าใจทั้งในเนื้อหาสาระและการปฏิบัติ (Substance and Procedures) สามารถประยุกต์ใช้ความรู้นั้นได้อย่างชาญฉลาด ส่วนใหญ่แล้วเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น งานวิทยาศาสตร์ งานกฎหมาย หรือ งานวิเคราะห์เศรษฐกิจ เป็นต้น

สรุป ระดับความสามารถ สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ 1. ระดับทำงานเก่ง ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน มีประสบการณ์ตรงกับงาน 2. ระดับเชี่ยวชาญในงาน คือ มีความเชี่ยวชาญทั้งทฤษฎี เทคนิคและการปฏิบัติ ความรู้อย่างลึกซึ้งในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 3. ระดับมืออาชีพ คือ รู้แจ้งเห็นจริงในแก่นสาระของงานที่รับผิดชอบรู้และเข้าใจทั้งในเนื้อหาสาระและการปฏิบัติ

4. การวัดสมรรถนะด้านความสามารถ

เดซินี เกียรประภากุล (2553 : 6) ได้สร้างเครื่องมือวัดความสามารถ เป็นลักษณะของแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วน

บุคคลเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ โดยใช้แนวคิดความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในระดับเริ่มต้นมาประยุกต์ใช้เพื่อวัดความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของครูโรงเรียนเอกชนในการบริหารงานและการเรียนการสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ

กาญจนา งานสุจริต (2539 : 109-112) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร สันป่าตอง คือ ลักษณะของพนักงาน/สมาชิกด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการสหกรณ์การเกษตร สันป่าตอง ความรู้สึกผูกพันต่อสหกรณ์ ความชัดเจนและการยอมรับบทบาทของตนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง และนโยบายการบริหารของสหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวและการเริ่มสิ่งใหม่ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร สันป่าตอง

นิจ ไพรสนธ์ (2542 : 115) ได้ศึกษาการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กิจกรรมแทรกแซง ประกอบด้วย การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การมอบภารกิจ การนิเทศ ติดตามงาน และการจัดลำดับกำนันผู้ใหญ่บ้านดีเด่น ผลการศึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่ดีขึ้นภายหลังกิจกรรมแทรกแซง ตลอดทั้งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในระดับปานกลาง วิธีการจัดกิจกรรมแทรกแซงในการวิจัยไม่สามารถเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้

ณัฐนรี ศรีทอง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถในการวางแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอม่วง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การจัดการฝึกอบรมมีผลทำให้ความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการวางแผนและทักษะ

ของผู้เข้าอบรมเพิ่มสูงขึ้นได้จริง แต่สิ่งที่มีความสำคัญยิ่งก็คือทักษะเพิ่มสูงขึ้นได้ เมื่อผู้เข้าอบรมได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

วิท และคณะ (Witt and et.al. 2002 : 164 – 169) ได้ศึกษาผลกระทบของความระมัดระวังรอบคอบและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคคลปฏิบัติอย่างเข้มงวดจะสามารถปฏิบัติได้สูงกว่าบุคคล ที่มีความเข้มงวดในการปฏิบัติต่ำ ผลลัพธ์ของการวิเคราะห์เชิงถดถอย สำหรับกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างอิสระ 7 กลุ่มที่มีความหลากหลายด้านอาชีพ เพื่อสนับสนุนสมมติฐาน 5 ข้อจากกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มตัวอย่างที่สนับสนุนสมมติฐาน ระหว่างคนงานที่มีความสามารถต่ำจะมีความระมัดระวังสูงจะได้รับสัดส่วนการทำงานความผิดพลาดต่ำกว่า คนงานที่มีความสามารถสูง สมมติฐานหนึ่งที่สามารถอธิบายปฏิกิริยาที่ขาดไประหว่างความระมัดระวังรอบคอบและความสามารถจากสองกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่งานได้ทำงานเป็นประจำจะขาดการปฏิสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ผลสรุปโดยรวมแสดงให้เห็นว่าคนงานที่มีความระมัดระวังสูงจะบางทีเป็นผู้ที่รับรู้ความไม่มีประสิทธิภาพสามารถรับรู้ข้อมูลปัญหาได้เร็ว

ชาร์มิตร และคณะ (Schmidt and et.al. 1988 : 46 - 57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์และความรู้ความสามารถกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าสมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ทำงานและความรู้ความสารถที่มีต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,474 คน วัดการปฏิบัติงานโดยการทดลองงาน การวัดผลความรู้ในงาน และการแบ่งชั้นดูแลการปฏิบัติงานสมมติฐานรายด้านเพิ่มขึ้น และสมมติฐานโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานสูง ด้านความรู้ความสามารถลูกจ้างต่ำ ประสพการณ์ในการทำงานสูง สมมติฐานด้านการปฏิบัติจะต้องทำงานล่วงเวลาปรากฏว่าการสนับสนุนสมมติฐานสำหรับเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แสดงให้เห็นชัดเจนว่าความรู้ความสามารถบนประสพการณ์ทำงาน 5 ปี ผลการทดสอบบ่งชี้ว่าการทำงานล่วงเวลาลดลง

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ นัฐนรี ศรีทอง (2543) ผลการศึกษา พบว่า การจัดการฝึกอบรมมีผลทำให้ความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการวางแผน และทักษะของผู้เข้าอบรมเพิ่มสูงขึ้น ได้จริง ส่วน ชาร์มิตร และคณะ (Schmidt and et.al. 1988 : 46 - 57) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ทำงานและความรู้ความสารถที่มีต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,474 คน วัดการปฏิบัติงานโดยการทดลองงานการวัดผลความรู้ในงาน และการแบ่งชั้นดูแลการปฏิบัติงานสมมติฐานรายด้านเพิ่มขึ้น

5.2.3 คุณธรรม

1. ความหมายคุณธรรม

มีผู้ให้ความหมายคำว่า “คุณธรรม” ไว้ในทัศนะต่าง ๆ กันดังนี้

สมน อมรวิวัฒน์ และคณะ (2529 : 67 - 90) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับ

คุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม (Virtue) คือความดีงามในจิตใจซึ่งทำให้เคยชินประพฤติดี ผู้มีคุณธรรมดี คือ ผู้มีความเคยชินประพฤติดีด้วยความรู้สึกลงในทางดีงาม การกระทำของคนที่ทำไปโดยไม่มีความรู้สึกลงไม่มีการตัดสินใจ เช่น การกระทำของคนปัญญาอ่อนนับแต่เพียงพฤติกรรม (Behavior) ยังไม่ถึงเป็นความประพฤติ (Conduct) พฤติกรรมที่มีมโนธรรมเข้าแทรกแซง คือมีความสำนึกและมีการตัดสินใจจึงจะถือเป็นความประพฤติ แต่ถ้าเพียงประพฤติดีเพราะมีการตัดสินใจเฉพาะหน้าชั่วครั้งชั่วคราวไม่แน่ใจว่าจะมีคุณธรรมจะต้องมีความเคยชินประพฤติดีด้วยความรู้สึกลงในทางดีงามจึงเรียกได้ว่า มีคุณธรรม

กรีติ บุญซื่อ (2534 : 45) ได้ให้ความหมายของ คุณธรรม ไว้ว่า หมายถึง วิชาแห่งความดีงามในการดำรงชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ยังอยู่ในส่วนลึกของมนุษย์ ยังมีคุณธรรมมากเท่าใดก็จะยิ่งมีความ โน้มเอียงในการทำความดีมากขึ้น

ประภาศรี สีหอำไพ (2535 : 19) คุณธรรม หมายถึงหลักธรรมจริยาที่สร้างความรู้สึกผิดชอบชั่วดีทางศีลธรรม มีคุณงามความดีภายในจิตใจจนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขความยินดี การกระทำที่ดีย่อมได้รับผลของความดี คือ ความชื่นชมยกย่องในขณะที่ การกระทำชั่วย่อมได้รับผลของความชั่ว คือ ความเจ็บปวดหรือความทุกข์ต่างๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 253) ให้ความหมายไว้ว่า “คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี

ลิขิต ธีรเวคิน (2548 : 48) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม คือ จิตวิญญาณของปัจเจกบุคคล ศาสนาและอุดมการณ์ เป็นดวงวิญญาณของปัจเจกบุคคลและสังคมด้วย ปัจเจกบุคคลต้องมีวิญญาณ สังคมต้องมีจิตวิญญาณ คุณธรรมของปัจเจกบุคคลอยู่ที่การกล่อมเกลาเรียนรู้โดยพ่อแม่สถาบันการศึกษา ศาสนา พรรคการเมืองและองค์กรของรัฐ

กระทรวงศึกษาธิการ (2548 : 2) ให้ความหมายคุณธรรมไว้ว่า สิ่งทีบุคคล

ส่วนใหญ่ยอมรับว่าดีงาม ซึ่งส่งผลให้เกิดการกระทำที่เป็นประโยชน์ และความดีงามที่ดีที่แท้จริงต่อสังคมจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง การกระทำทางกาย วาจาและจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม เป็นผลในการประพฤติปฏิบัติ และคิดในทางที่ถูกต้องดีงาม เช่น มีความอดทนอดกลั้น มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นมีความพอดี ทำด้วยเจตนาดีมีเหตุผล เห็นแก่ส่วนรวม และสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำคุณธรรมมาเป็นกรอบด้านสมรรถนะของ ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ กิรติ บุญเชื้อ (2534 : 45) ประภาศรี สีหอำไพ (2535 : 19) และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (2556 : 2) ที่กล่าวถึงประเภทของคุณธรรม จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรม คือ ความอดทนอดกลั้น มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นมีความพอดี ทำด้วยเจตนาดี มีเหตุผล เห็นแก่ส่วนรวม

2. ประเภทของคุณธรรม

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน (2556 : 2) สามารถแบ่งประเภทของคุณธรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. คุณธรรมที่เป็นปัจจัยแรงผลักดัน
 - 1.1 ความมีวินัย
 - 1.2 ความอดทนอดกลั้น
 - 1.3 ความขยันหมั่นเพียร
2. คุณธรรมที่เป็นปัจจัยหล่อเลี้ยง
 - 2.1 ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง
 - 2.2 ความรับผิดชอบ
3. คุณธรรมที่เป็นปัจจัยเหนี่ยวรั้ง
 - 3.1 ความมีสติ
 - 3.2 ความพอเพียง
4. คุณธรรมที่เป็นปัจจัยสนับสนุน
 - 4.1 ความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

4.2 ความกตัญญู กตเวที

4.3 ความเสียสละ

เพลโต (Plato. 116 : 196) อธิบายว่าคุณธรรม ได้แก่ การเดินสายกลาง ระหว่างความไม่พอดีกับความพอดี หรือคุณธรรมคือความพอดีของาม ไม่เอียงสุดไปทางด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความกล้าหาญจะอยู่ระหว่างความบ้าบิ่นกับความขลาด ความสุภาพอยู่ระหว่างความขี้อายกับความไร้ยางอาย และความเอื้อเฟื้ออยู่ระหว่างความฟุ่มเฟือยกับความตระหนี่ คุณธรรมจึงแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 คุณธรรมทางสติปัญญา เป็นเรื่องของความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นส่วนหนึ่งของวิญญาณที่มีเหตุผล และหน้าที่ของวิญญาณคือการเรียนรู้และค้นหาความจริงนั่นเอง

2.2. คุณธรรมทางศีลธรรม เป็นส่วนหนึ่งของวิญญาณ อยู่ในรูปคำสอน ละมุ้งเพื่อความดีงาม คนมีคุณธรรมก็คือคนที่มีความพอดี ทำด้วยเจตนาดี มีเหตุผล เห็นแก่ส่วนรวม อริสโตเติลเสนอคุณธรรมพิเศษไว้ 4 ประการ คือ มิตรภาพ ประมาณ กล้าหาญ และ ยุติธรรม

สรุป ประเภทคุณธรรม คือ แรงผลักดัน ที่ทำให้ทุกคนต้องมีความอดทน อดกลั้น มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นมีความพอดี ทำด้วยเจตนาดี มีเหตุผล เห็นแก่ส่วนรวม

3. องค์ประกอบคุณธรรม

พระธรรมปิฎก (2539 : 15-21) คุณธรรมถือว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนควรมี เพราะคุณธรรมเป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ทั่วไป คุณธรรมตามแนวคิดของนักปราชญ์ทั้งหลายจึงจำแนกออกเป็น 3 ส่วน คือ

3.1 ส่วนความรู้ความเข้าใจ

3.2 ส่วนอารมณ์ความรู้สึก

3.3 ส่วนที่เป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมา เช่น การปฏิบัติตามศาสนา

การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญ ความยุติธรรม ฯลฯ ผู้มีคุณธรรมจึงเป็นผู้ที่ถึงพร้อมด้วยความรู้ความเข้าใจ อารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างถูกต้องดีงาม การที่ผู้บริหารจะพัฒนาตนเองทางด้านคุณธรรม หรือการที่ผู้บริหารจะพัฒนาผู้อื่นที่แวดล้อมใกล้ชิด และเกี่ยวข้องอยู่ในความดูแล เพื่อให้เป็นบุคคลผู้มีคุณธรรมจึงต้องเริ่มจากการพัฒนาปัญญา พัฒนาจิตใจ อารมณ์ เพื่อให้ทั้งสองส่วนนี้เป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้นต่อไป

สรุป องค์ประกอบคุณธรรม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมา ไม่ว่าจะเป็นความกล้าหาญ ความยุติธรรม มีความรู้ความเข้าใจ อารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างถูกต้องดีงาม

4. การวัดสมรรถนะด้านคุณธรรม

วิธีการวัดและประเมินคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะด้านเจตพิสัย การวัดและประเมินคุณธรรม จริยธรรม จึงมีวิธีการเช่นเดียวกับการวัดและประเมินด้านเจตพิสัย ภัทรา นิคมานนท์ (2538 : 151) กล่าวว่า การวัดด้านเจตพิสัย มีวิธีการวัดได้ 2 แบบ คือ

1. แบบประเมินตนเอง
2. แบบประเมินโดยผู้อื่น

ณัฐภรณ์ หลาวทอง (2546 : 199) แบ่งวิธีการวัดด้านเจตคติพิสัยออกได้ 5 วิธี ดังนี้

1. การรายงาน
2. การสังเกตพฤติกรรม
3. การสังเกตร่องรอยของพฤติกรรม
4. การสัมภาษณ์
5. เทคนิคการจินตนาการ

สมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2552 : 4-8) กล่าวว่า ข้อมูลคุณลักษณะด้านเจตคติของบุคคลจะได้อาจมาจาก 3 แหล่ง คือ

1. จากตัวบุคคลผู้นั้นเองโดยการไปสอบถามเจ้าตัวโดยตรง
2. จากบุคคลใกล้ชิด
3. จากการไปดูเอง โดยการไปสังเกตบุคคลผู้นั้นโดยตรง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม

พระจิตติชัย มาตย์วงศ์ (2547 : 190 - 195) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบกระบวนการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาจริยธรรมเยาวชน ในจังหวัดเชียงใหม่ 2548-08-30 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา รูปแบบกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองของเยาวชนที่เข้ารับการอบรม ก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามโครงการอบรมการพัฒนาจริยธรรม ข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยได้มาจากเยาวชนผู้ที่เข้ารับการ

อบรมตามโครงการจำนวน 150 คน และผู้ปกครองจำนวน 150 คน รวมทั้งสิ้น 300 คน เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมในจังหวัด เชียงใหม่ และความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน แล้ววิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย มัชฐาน และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และเปรียบเทียบระดับความเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า เยาวชนที่เข้าร่วมโครงการ มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการฝึกอบรม ในโครงการพัฒนา จริยธรรม คือ ด้านเนื้อหา/หลักสูตรและกิจกรรม และด้านความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.36, 4.32 ตามลำดับ ส่วนกระบวนการอบรมได้แก่ ความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการอบรม ด้านบทบาทผู้ดำเนินการอบรมและด้านความเหมาะสมของบริการตลอดจนความสะดวกต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.15, 4.05 ตามลำดับ 2. ผู้ปกครองของเยาวชนแสดงความ เห็นต่อพฤติกรรมก่อนและหลังการเข้าอบรมโครงการแตกต่างกันคือ พฤติกรรมของ เยาวชนหลังเข้าร่วมการอบรมเห็นว่า เยาวชนมีระเบียบวินัย มีความกตัญญูกตเวที มีการละเว้น จากการพนัน ระดับความคิดเห็นก่อนเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19, 2.51, 2.58 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นหลังเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26, 4.28, 4.63 ตามลำดับ ด้านความขยัน ก่อนเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.61 ส่วนหลังเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 4.16 ด้านความพึงพอใจด้านความ ร่วมมือร่วมใจ ก่อนเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับต่ำ เท่ากับ 2.43 และ 2.53 ตามลำดับส่วนหลัง เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ 3.98 ตามลำดับ

พงษ์ศักดิ์ พงษ์สุชา (2546 : 182 - 210) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงาน สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึง ประสงค์ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้าน ผู้เรียน ใน โรงเรียนอุดรพิชัยรัศมิ์พิทยา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี การพัฒนา นักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีความสำคัญต่อการจัดการ เรียนการสอนของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่าถ้านักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม จะ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความ มุ่งหมาย เพื่อพัฒนาการดำเนินงานสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของ นักเรียนใน โรงเรียนอุดรพิชัยรัศมิ์พิทยา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ด้านความตรง ต่อเวลา ตามกรอบการพัฒนา 3 ด้าน คือ การมาโรงเรียนทันเวลา การเข้าแถวหน้าเสาธง การเข้า เรียน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) ขั้นการ สะท้อนผลการ

ปฏิบัติงาน (Reflection) ผู้ร่วมศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู - อาจารย์ ที่สมัครใจร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 16 คน ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้าผู้บริหารโรงเรียน รองผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง หัวหน้างานแนะแนว และครูที่ปรึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปลายเปิด แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการบริการให้คำปรึกษา แบบสังเกตและแบบสำรวจพฤติกรรมนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลยึดหลักการตรวจสอบข้อมูลหลายมิติ (Triangulation) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า นักเรียนกลุ่มเป้าหมายจำนวน 58 คน มีปัญหาการมาโรงเรียนไม่ทันเวลา การเข้าแถวหน้าเสาธง การเข้าเรียน เป็นพฤติกรรมที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนทั้ง 3 ด้าน โดยการนำเอาเครื่องมือ คือ การบริการให้คำปรึกษาทั้ง 6 กิจกรรม ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย การให้ระบายความรู้สึกนึกคิด การสร้างความมั่นใจ การสร้างข้อมูลและความคิดใหม่ และการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์ มาใช้ในการพัฒนา ทำให้พฤติกรรมความตรงต่อเวลาของนักเรียนปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่าการดำเนินงานสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน โดยวิธีการบริการให้คำปรึกษา ทำให้มีวินัยความตรงต่อเวลาด้านการมาโรงเรียนทันเวลา การเข้าแถวหน้าเสาธง การเข้าเรียน พัฒนาดีขึ้น อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนในการพัฒนา คือความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษา จะต้องปฏิบัติงานพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ก็จะสามารถแก้ปัญหาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิญญูธรรมศรี ศรีแก่นจันทร์ (2547 : 195 - 219) ได้ศึกษาการถ่ายทอดวิถีพุทธปฏิบัติต่อวัยรุ่น การศึกษา การถ่ายทอดวิถีพุทธปฏิบัติต่อวัยรุ่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการถ่ายทอดวิถีพุทธปฏิบัติของ บ้าน โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และชุมชนที่ส่งผลให้วัยรุ่นมีคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดท่าพระ ซึ่งเป็นนักเรียนที่พระอาจารย์ โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดท่าพระ คัดสรรแล้วว่าเป็นนักเรียนที่มีพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมเด่น จำนวน 10 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ บิดามารดา หรือญาติผู้ใหญ่พระอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดท่าพระ ผู้นำชุมชน สมาชิกชุมชน เพื่อนสนิท และการสังเกตสภาพแวดล้อมรอบ ๆ กลุ่มนักเรียนตัวอย่าง ผลจากการวิจัย พบว่า 1) บ้านหรือครอบครัว มีวิธีการถ่ายทอดวิถีพุทธปฏิบัติ ด้วยการสอนให้เด็กทำบุญ ใส่บาตร และบิดามารดาหรือญาติผู้ใหญ่ปฏิบัติตามศีลห้าเป็นตัวอย่างให้เด็กปฏิบัติตาม 2) โรงเรียนพุทธศาสนาวัน

อาทิตย์ มีวิธีการถ่ายทอดวิถีพุทธปฏิบัติโดยให้เด็กเข้าร่วมพิธี ประกาศตนเป็นพุทธมามกะ และสอนให้ประพฤติปฏิบัติตนตามศีลห้า และทำกิจกรรมเสริม 3) ชุมชมมีวิธีการถ่ายทอดวิถีพุทธปฏิบัติ ด้วยการให้เด็กมีส่วนร่วมในการทำบุญ และทำกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาที่ชุมชนจัดขึ้น โดยสมาชิกชุมชนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

สมพร รัตนละออ (2548 : 190 - 198) ได้ศึกษาความตระหนักในคุณธรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติธรรมตามแนวการฟื้นฟูพุทธจิตของผู้ปฏิบัติธรรมในมูลนิธิคุณธรรมนำใจร่วมตลาดน้ำ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี การวิจัยในครั้งนี้มุ่งหมายเพื่อศึกษาความตระหนัก และความพึงพอใจในการปฏิบัติธรรมของผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมตามแนวการฟื้นฟูพุทธจิตในมูลนิธิคุณธรรมนำใจร่วมตลาดน้ำ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี และเปรียบเทียบความตระหนักในคุณธรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติธรรมตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมา จำนวน 255 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยเลขคณิตหรือค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมมีความตระหนักในคุณธรรมในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านการเสียสละ และด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความกตัญญู และด้านความเมตตาเท่านั้นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านภูมิฐานะ และด้านการศึกษา มีผลทำให้ความตระหนักในคุณธรรมของผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศและสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความตระหนักในคุณธรรม ผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติธรรมโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมจัดงาน บรรยายธรรม และส่งเสริมการบำเพ็ญธรรม ด้านการปลูกฝัง ฝึกฝนยกระดับคุณธรรมแก่ญาติธรรม ด้านการร่วมงานทำอาหารจัดเลี้ยงในงานบรรยายธรรม และด้านการร่วมปฏิบัติพิธีกรรม สวดมนต์ไหว้พระและด้านการช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์ภัย ไปเยี่ยมไข้อนุเคราะห์คนทุพพลภาพ และไว้อาลัยผู้ตาย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านภูมิฐานะและด้านการศึกษามีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศและสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติธรรม

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ พระจิตติชัย มาตย์วงศ์ (2547 : 190 - 195) ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมของเยาวชนหลังเข้าร่วมการอบรมเห็นว่า เยาวชนมีระเบียบวินัย มีความกตัญญูคฤเวที มีการละเว้นจากการพนัน

ส่วนสมพร รัตนละออง (2548 : 190 - 198) พบว่า ผู้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมมีความตระหนักในคุณธรรมในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านการเสียสละ และด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความกตัญญู และด้านความเมตตาเท่านั้นอยู่ในระดับมาก

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ไพฑูรย์ โภทิสว่าง (2532) ได้วิจัยเรื่อง นวัตกรรมในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของผู้นำในหมู่บ้าน คือ ข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ การที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันสมัย ประกอบกับสามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจจะส่งผลทำให้ขีดความสามารถในการทำงานสูงขึ้นและยังเป็นการช่วยสนับสนุนทฤษฎีการเผยแพร่นวัตกรรม ด้านรูปแบบการเผยแพร่ข่าวสาร หากมีการติดต่อสื่อสารและการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารมากเพียงใดย่อมจะทำให้ผู้รับข่าวสารเกิดแรงกระตุ้นในการกระทำหรือมีผลต่อขีดความสามารถของบุคคลมากยิ่งขึ้นเท่านั้น สมชัย รักวิจิตร (2514 ; ไพฑูรย์ โภทิสว่าง. 2532 : 54) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำในหมู่บ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถของผู้นำชุมชนในหมู่บ้าน คือ ข้อมูลข่าวสาร ความกระตือรือร้น การมีอำนาจหน้าที่ และการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ สมชัย รักวิจิตร (2514 : 11-12 ; ทองคุณ หงส์พันธุ์. 2522) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อจัดรูปแบบยุทธวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำท้องถิ่น คือ ความมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเสียสละ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อตรงต่อหน้าที่ การยอมรับวิทยาการแผนใหม่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารหรือสื่อ (ทองคุณ หงส์พันธุ์. 2522 : 250-255)

สันติ สวัสดิพงษ์ (2541 : 67) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ทักษะคติของประชาชนที่มีต่อบทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของชุมชน : กรณีศึกษาในท้องที่อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ต่อการชี้แนะให้ประชาชนไปลงคะแนนเสียงเลือกบุคคลที่ตนแนะนำให้ และเป็นผู้นำชาวบ้านในการชุมนุมประท้วงหรือนำข้อร้องเรียน ไปแจ้งยังส่วนราชการเท่านั้น แต่ในเรื่องของการส่งเสริมให้ชาวบ้านมีความรู้ในเรื่องการปกครองแบบประชาธิปไตย หรือการชักชวนให้ชาวบ้านสนใจในเรื่องข่าวสารของบ้านเมืองนั้นกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ไม่มีบทบาทเลย สำหรับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนนั้น พบว่าเงินจากการซื้อเสียงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ชาวบ้านไปใช้สิทธิ เลือกตั้งตำแหน่งต่างๆทางการเมือง รองลงมา คือ บารมีและความเกรงใจในตัวกำนันและผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนมีความคิดเห็นว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนาท้องถิ่นในระดับน้อยที่สุด

นิจ ไพรสนธ์ (2542 : 115) ได้ศึกษาการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กิจกรรมแทรกแซงประกอบด้วย การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การมอบภารกิจ การนิเทศติดตามงาน และการจัดลำดับกำนันผู้ใหญ่บ้านดีเด่น ผลการศึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่ดีขึ้นภายหลังกิจกรรมแทรกแซง ตลอดทั้งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในระดับปานกลาง วิธีการจัดกิจกรรมแทรกแซงในการวิจัยไม่สามารถเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้

สุนทร พูนเอียด (2542 : 235) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารการพัฒนาชนบทสำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่า ระดับความรู้เรื่อง โครงสร้าง อำนาจหน้าที่และการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล ภาวะความเป็นผู้นำท้องถิ่น หลักและกระบวนการบริหารการพัฒนาชนบทของกลุ่มตัวอย่าง หลังการปฏิบัติการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมและเมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ด้านความรู้ เจตคติและทักษะพบว่า หลังการปฏิบัติการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนปฏิบัติการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกหน่วยการอบรม

ณัฐนรี ศรีทอง (2543) ได้ศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถในการวางแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าการจัดการฝึกอบรมมีผลทำให้ความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการวางแผนและทักษะของผู้เข้าอบรมเพิ่มสูงขึ้น ได้จริง แต่สิ่งที่มีความสำคัญยิ่งก็คือทักษะเพิ่มสูงขึ้นได้ เมื่อผู้เข้าอบรมได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Learning by Doing) กรมการพัฒนาชุมชน (2528 อ้างถึงใน ณัฐนรี ศรีทอง, 2543 : 160) ได้ศึกษาการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่น พบว่า จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นนั้น เพื่อให้ผู้นำท้องถิ่นนั้น เพื่อให้ผู้นำท้องถิ่นคิดเป็นด้วยการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถค้นพบความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กรมการพัฒนา ชุมชน (2528 : 176

อ้างถึงใน อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. 2530) ได้ศึกษาการฝึกอบรมและการประชุม พบว่าการฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ (Knowledge) มีเจตคติ (Attitude) และมีทักษะ (Skill) ได้โดยตรง (อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. 2530 : 1)

จันทนา พินิจจันทร์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการใช้ทักษะที่จำเป็นในการให้บริการส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้ทักษะที่จำเป็นในการให้บริการส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ร้อยละ 42.5 และ 32.5 เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ทักษะทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ร้อยละ 86.3 ทักษะเชิงวิเคราะห์ ร้อยละ 73.7 ทักษะด้านการพัฒนาการและการวางแผน ร้อยละ 71.2 ทักษะเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์สาธารณสุข ร้อยละ 62.5 ทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ และวัฒนธรรมต่าง ๆ ร้อยละ 61.3 ทักษะการบริหารจัดการงบประมาณ ร้อยละ 53.7

ศิริพงษ์ เสภาภาน (2545 : 134-136) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน พบว่าความขัดแย้งของตำรวจชุมชนประกอบด้วย ความขัดแย้งภายในตัวตำรวจชุมชน ความขัดแย้งระหว่างตำรวจหรือภายในสถานีตำรวจ ความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังของประชาชนต่อตำรวจชุมชน ความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังของตำรวจชุมชนต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติและการขัดแย้งระหว่างตำรวจชุมชนกับตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ผลของความขัดแย้งทำให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อกัน

เพ็ชร ฐประวิเชตร์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรไทยด้วยการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงของการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะที่เป็น 1) การทำงานที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี หลักการ วิธีการใหม่ ๆ เข้ามาทำงาน และปรับใช้ในองค์กร 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมมากขึ้น 3) สภาพบรรยากาศในการทำงานเปลี่ยนแปลงและมีบรรยากาศที่เคร่งเครียดมากขึ้น มีการประกันคุณภาพการทำงานทั้งในหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา และองค์กรธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะมีการประเมินผลการทำงานของบุคลากร 4) ลักษณะการจ้างงานเป็นการจ้างงานแบบมีการทำสัญญาเป็นระยะ ๆ สะท้อนความรู้สึกที่ไม่มั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากรที่เข้าทำงาน ในลักษณะการจ้างงานแบบนี้ 5) การทำงานที่เป็นกลุ่มพวกห้อง เครือญาติ หรือใช้

ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และปัญหาในการทำงานของบุคลากรในองค์กรไทยส่วนใหญ่มี 2 ประการคือ 1) ทักษะและความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ต่างสะท้อนออกมาในเชิงลบในระยะแรก ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และ 2) บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีหรือหลักการการทำงานแบบใหม่

สุชาติ พึ่งสาย (2550) ทำการศึกษา เรื่อง ความรู้ความเข้าใจ และเจตคติต่อสิทธิหน้าที่ในการบริหารจัดการท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชน ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนตำบลบ้านคลองสวน อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ มีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ในการบริหารจัดการท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก เจตคติต่อสิทธิหน้าที่ในการบริหารจัดการท้องถิ่นอยู่ในระดับดี การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อย ระดับความรู้ความเข้าใจกับระดับเจตคติต่อสิทธิหน้าที่ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของประชาชนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับความรู้ ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่กับระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนไม่มีความสัมพันธ์กัน และระดับเจตคติต่อสิทธิหน้าที่กับระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนไม่มีความสัมพันธ์กัน

มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด มีจำนวน 11 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักจำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่ การบริการที่ดี จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และ ความร่วมแรงร่วมใจและสมรรถนะประจำงานให้บริการห้องสมุดจำนวน 6 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งเน้นที่คุณภาพ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และความเข้าใจในผู้อื่น 2) ช่องว่างระหว่างความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามกรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การบริการที่ดี จรรยาบรรณวิชาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จริยธรรม การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความเข้าใจผู้อื่น การมุ่งเน้นที่คุณภาพ และ ความร่วมแรงร่วมใจ

สุชญา รังสฤษดิ์กุล (2551) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ในฝ่ายบัญชี ตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชีและผู้ปฏิบัติงานบัญชี ของสถานประกอบการ พบว่า ความ

คิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีและผู้ปฏิบัติงานบัญชีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชี 3 ด้านนั้น ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความรู้ทางวิชาการ

สมบูรณ์ ศรีสมานวัตร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร โดยอาศัยสมรรถนะ (Competency-based : HRD) ผลการวิจัยพบว่า การนำแนวทางสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการระบุถึงความรู้ความสามารถ และอุปนิสัยใจคอของพนักงานเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำมาประยุกต์ใช้งานในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามที่บริษัทได้คาดหวังไว้ในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานนั้น ได้นำเทคโนโลยีเว็บ (Web Technology) เข้ามาประยุกต์ใช้งานเพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับพนักงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรค มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เครื่องจักรกลที่ใช้ปฏิบัติงานชำรุด การจัดสวัสดิการที่ไม่ทั่วถึง ขาดความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดกรอบบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เสนอให้กรมทางหลวงชนบท จัดหาเครื่องจักรกลให้เพียงพอต่อความต้องการ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน จัดให้มีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัยให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

อภิรักษ์ แจ่มแจ้ง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของอาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) อาสาสมัครทหารพรานมีการบริหารกำลังพลตั้งแต่แรกด้วยการตัดสรร ผู้ที่ผ่านการทดสอบตามกระบวนการของกองทัพเพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยได้ดีที่สุด 2) การดำเนินงานด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีคุณภาพเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (Consensual Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เหมาะสมในการดำเนินการพัฒนาในขั้นต่อไปได้ 3) เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการแจกแบบสอบถาม 2 รอบ รอบแรกเป็นการเสนอแบบสอบถามชนิดปลายปิดถึงเปิด มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ และตัวชี้วัดสมรรถนะที่ได้จัดทำขึ้น รวมทั้งข้อเสนอแนะ รอบที่สองเสนอแบบสอบถามฉบับเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 1 แต่จะมีลักษณะเฉพาะปลายปิด นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าฐานนิยมของสมรรถนะ และตัวชี้วัดสมรรถนะ

งานวิจัยต่างประเทศ

ชาร์มิตร และคณะ (Schmidt and et.al. 1988 : 46 - 57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์และความรู้ความสามารถกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ทำงานและความรู้ความสารถที่มีต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,474 คน วัดการปฏิบัติงานโดยการทดลองงาน การวัดผลความรู้ในงาน และการแบ่งชั้นคุณผลการปฏิบัติงานสมมติฐานรายด้านเพิ่มขึ้น และสมมติฐานโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานสูง ด้านความรู้ความสามารถถูกจ้างต่ำ ประสพการณ์ในการทำงานสูง สมมติฐานด้านการปฏิบัติจะต้องทำงานล่วงเวลาปรากฏว่าการสนับสนุนสมมติฐานสำหรับเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แสดงให้เห็นชัดเจนว่าความรู้ความสามารถบนประสพการณ์ทำงาน 5 ปี ผลการทดสอบบ่งชี้ว่าการทำงานล่วงเวลาลดลง

ไวท์ (Wright. 2001 : 20) ได้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ : สิ่งที่ถูกต้องที่ควรได้รับ พบว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้ทิศทางและเป็นตัววัดความเจริญเติบโตส่วนบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์ อันเป็นตัวเสริมหน้าที่ในการบริการและเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการติดตามงาน และเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์การประกอบด้วย 1) ความสามารถให้เกิดอิทธิพลหรือชักชวน 2) ทักษะระหว่างบุคคล 3) ความรู้ทางเทคนิค และ 4) ความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือ

คังเลอร์ (Kugler. 2003 : 531-556) ได้ศึกษาค่าจ้างและประสิทธิภาพของลูกจ้าง พบว่า งานที่มีการจ่ายค่าแรงสูง ๆ จะขึ้นอยู่กับการสรรหา หรือการคัดเลือกลูกจ้างเข้ามาทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผู้จัดการจะพิจารณาถึงศักยภาพของลูกจ้างซึ่งหมายถึงระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน รวมถึงการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงสูงจะมีอัตราการว่างงานต่ำ พนักงานที่ได้รับค่าแรงสูงจำเป็นต้องได้รับการแยก

ต่างหากจากค่าแรงที่ได้รับเพื่อเป็นการกระตุ้นและเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างตั้งใจปฏิบัติงานเต็มที่ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลให้กับโรงงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คือ ลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงสูง ๆ และได้รับสวัสดิการ จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงน้อยและไม่มีสวัสดิการ

เมสเซ็นเจอร์ (Messengers. 2003 : 8) ได้ศึกษาการเพิ่มสมรรถนะก็คือการเพิ่มคุณค่า ในปัจจุบันนี้มนุษย์ต้องเผชิญหน้ากับการท้าทายใหม่ๆ งานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดย คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยมิชิแกน และการสนับสนุนจาก Society For Human Resource Management and Globla Consulting Alliance สรุปผลการวิจัยว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสมรรถนะและทักษะเฉพาะ 5 ประการที่สำคัญ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ในการช่วยเหลือ 2) ความรู้ทางธุรกิจ 3) ความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง และ 5) เทคโนโลยีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โอเซอร์ลิก และ ฟีแมน (Ozcelik and Ferman. 2006 : 72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกีบทความนี้เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์กร รวมทั้งการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งนี้ มีสิ่งท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

8. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการทบทวนวรรณกรรม ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชนนั้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกสมรรถนะที่คาดว่าจะมีผลต่อปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน โดยพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุ และผลของแต่ละปัจจัยในการอธิบายสมรรถนะของ

ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ที่จะใช้ในการศึกษา ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน ประกอบไปด้วย ตัวแปรอิสระ สมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ 1. เพศ มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ สุรัตน์ ไชยชมพู่ (2535 : 39) สุวรรณมา จันทร์ประเสริฐ (2538 : 32) ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2548 : 25,28) ชุมพล ทองแถม (2548 : 114-115); ภิญโญ นาสิ่งห้จันทร์ (2550 : 113) และ ณรงค์เดช จงหนาน (2550 : 107-108) 2. อายุ มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ สุวรรณมา จันทร์ประเสริฐ (2538 : 32) เรื่องอุไร ช่วยชู (2540) เขียรสกุล บรรหาร (2544 : 96-97) ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ (2547 : 124-125) และสต็อคคิล (1974 : 72-91) 3. ระดับการศึกษา มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ สุวรรณมา จันทร์ประเสริฐ (2538 : 32) ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2548 : 25,28) และสต็อคคิล (1974 : 72-91) 4. การฝึกอบรม มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 46); พัฒนา สุขประเสริฐ (2544 : 19) และสมคิด บางโม (2549 : 19) 5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ จิราภรณ์ ยอแสงรัตน์ (2544 : 43); พิภพ วงษ์เงิน (2547 : 164) ชานน ตรงดี (2551 : 35) ชร สุนทรายุทธ (2551 : 307-308); และ วราวิทย์ คะฆางค์ (2551 : 30) 6. เจตคติต่อบทบาทแห่งตน มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548 : 33-34) อารันนอลดีดี นาเดียลแลค (2003 : 100) 7. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2547 วิลาวรรณ พิพัฒน์ชัยกร (2547 : 108-109) ฉลวย พ่วงพลับ (2548 : 123-124) ชุมพล ทองแถม (2548 : 114-115) และณรงค์เดช จงหนาน (2550 : 107-108) สมรรถนะรูปแบบผู้นำ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1. แบบเผด็จการ มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ กวี วงศ์พูน (2545 : 11-12) ลิเกริท (1967 : 49); และเอสวิน บี ฟิปโป (1968 : 45) 2. แบบประชาธิปไตย มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ กวี วงศ์พูน (2545 : 11-12); และลีวิน และคณะ (1939 : 387) 3. แบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 138) บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548 : 10) และสันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) 4. การสนับสนุนทางการเมือง เป็นเอกสารทางวิชาการได้จัดทำไว้ คือ สถาบันพระปกเกล้า (2551 : 5-6) ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 1. ความรู้ มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ ดนัย เทียนพูน (2546 : 70); อำนวย เถาตระกูล (2546 : 18) ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 58) อานนท์ ศักดิ์วีระวิญญ์ (2547 : 61) ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548 : 14) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือสำนักงาน ก.พ. (2548 : 5-6) อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548 : 33-34) ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550 : 3) และ เสยส์

(1983 : 9-11); 2. ความสามารถ มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2521 : 82) อมร นนทสูต (2548) ฟุง และแวกนาลิส (Funk and Wagnalis. 1974 : 3) และ เคลนต์เลอร์ (Klendlar. 1974 : 480) 3. คุณธรรม มีนักวิชาการกล่าวไว้ อาทิ คนัย เทียนพุด (2546 : 70) และอานนท์ สักดิ์วีระชัย (2547 : 61) และ อภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ (2548 : 33-34) ซึ่งสามารถแสดงได้ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวแปรอิสระ

สมรรถนะส่วนบุคคล
<ol style="list-style-type: none"> 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. การฝึกอบรม 5. แรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ 6. เจตคติต่อบทบาทของตน 7. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่
สมรรถนะรูปแบบผู้นำ
<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบเผด็จการ 2. แบบประชาธิปไตย 3. แบบมีส่วนร่วม 4. การสนับสนุนทางการเมือง

ตัวแปรตาม

สมรรถนะผู้ใหญ่วัย
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้ 2. ความสามารถ 3. คุณธรรม

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้ใหญ่วัย
--

แผนภาพที่ 13 กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY