

MTA 127457

ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน
ของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

นางสาวชิตติมา บรรณาคิลป์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2562

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำห้องที่ในเขตพื้นที่
อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

ผู้วิจัย : นางสาวริติมา บรรลุศิลป์

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

ชื่อเรื่อง : ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน
ของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

ผู้วิจัย : นางสาวธิดิมา บรรลุศิลป์

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส

ปีการศึกษา : 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน โดยใช้สูตรของเครจซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบเพศ ใช้สถิติ (t - test) และการเปรียบเทียบอายุ ระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น และตำแหน่ง ใช้สถิติ (One - Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น และตำแหน่ง มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ควรจัดอบรมระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ ควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสพการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ควรเป็นสื่อกลางในการรับข้อพิพาทในชุมชน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรติดตามข่าวสารสม่ำเสมอและชี้แจงให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับชุมชนได้รับทราบ ควรพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารข้อมูลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนาตนเอง, ประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน, ผู้นำท้องถิ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Needs of Self Development for Performance Assessment of Leaders in the Area of Saimun District Yasothon Province

Author : Mrs. Thitima Banlusin

Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University

Advisor : Associate Professor Dr. Pakdee Phosing
Associate Professor Dr. Yupaporn Yupas

Year : 2019

ABSTRACT

The objectives of this research were to study level of needs of self development for performance assessment of leaders in the area of Saimun District Yasothon Province. To compare of needs of self development for performance assessment of leaders and other suggesting. The study was conducted using 136 people, Was determine by Table of Krejcie and Morgan. The research instruments was a rating - scale questionnaire. The statistics used percentage, mean, frequency, standard deviation (S.D.) and Compared personal factor of gender and using statistic (t - test) and compared factors of, educational level, experience of local leaders and position using statistic (One - Way ANOVA)

The results of research were as follow : (1) The overall of needs of self development was rated at a high level. (2) To compare of needs of self development and classify by gender, age, educational level, experience of local leaders and position were not difference. (3) The study also suggested : should be to train about regulation and duty law. Should be have to give experience exchange activities from expert. Should be communicate to control argument in communities. Supervisor should create knowledge and understanding in implement policies. To follow the news regularly and clarify the information that is useful to the community. To develop data communication with modern technology and create community participation.

Keywords : Needs of Self Development, Performance Assessment, Local Leaders

Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณนายอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวก แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณผู้นำท้องถิ่นทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่า และประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัย ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา - มารดา ตลอดจนบูชาพระคุณของบูรพาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสร้างความเจริญด้านการศึกษาและประสิทธิ ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

นางสาวธิดิมา บรรลุศิลป์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	10
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	13
2.4 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น	35
2.5 บริบทพื้นที่การวิจัย	42
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	58
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	60
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	62
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
5.1 สรุปผล	83
5.2 อภิปรายผล	86
5.3 ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	95
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	96
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	105
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	107
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	109
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	113
ประวัติผู้วิจัย	114

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	จำนวนผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	45
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	60
4.1	จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกเป็นรายด้าน	69
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกเป็นรายด้าน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	70
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกเป็นรายด้าน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี	72
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกเป็นรายด้าน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงาน ในพื้นที่ของ หลายหน่วยงาน	74

ตารางที่	หน้า
4.6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีเพศ ต่างกัน	75
4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	77
4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	78
4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	79
4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	80
4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	81

ตารางที่		หน้า
ข.1	ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	106
ค.1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	108



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 การสร้างฝายมีชีวิต ตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ ฝายมีชีวิตต้นแบบ อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	45
2.2 การสร้างฝายมีชีวิต ตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ ฝายมีชีวิตแห่งที่ 2 อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	46
2.3 การสร้างฝายมีชีวิต ตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ ฝายมีชีวิตแห่งที่ 3 อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	46
2.4 การสร้างฝายมีชีวิต ตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ ฝายมีชีวิตแห่งที่ 4 อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	47
2.5 การสร้างฝายมีชีวิต ตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ ฝายมีชีวิตแห่งที่ 5 อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	47
2.6 ข้าราชการ และ เจ้าหน้าที่ อส. ทำความสะอาดบริเวณส่วนราชการ ในเขตพื้นที่ อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	48
2.7 เจ้าหน้าที่ อส. ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณวัดของหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	48
2.8 เจ้าหน้าที่ อส. และชาวบ้าน ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณรอบ ๆ ถนนของหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	49
2.9 เจ้าหน้าที่ อส. และชาวบ้าน ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณถนนในหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	49
2.10 เจ้าหน้าที่ อส. และชาวบ้าน ทำความสะอาดบริเวณห้วย หนองน้ำ ของหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	50
2.11 เจ้าหน้าที่ อส. ซ่อมแผนระงับสถานการณ์เหตุร้ายในหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	50
2.12 เจ้าหน้าที่ อส. ซ่อมสวนสนามรักษาความสงบในหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	51
2.13 เจ้าหน้าที่ อส. ชี้แจง ทำความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร	51

ภาพที่	หน้า
2.13	เจ้าหน้าที่ อส. ฝึกปฏิบัติการระงับเหตุร้าย 52
2.14	กรอบแนวคิดการวิจัย 58



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่มีอยู่คู่กับสังคมและการปกครองของไทยมาอย่างยาวนาน มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อย การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน การอำนวยความสะดวกเป็นธรรม ดูแลความเป็นอยู่ทุกข์สุขของราษฎร เป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน หัวใจของภารกิจงานกรมการปกครองอยู่ที่อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองระดับฐานรากที่เป็นจุดเชื่อมโยงสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และหลอมรวมประชาชนให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ช่วยเหลือบูรณาการ การทำงานร่วมกับส่วนราชการ และทุกฝ่ายในพื้นที่ให้ประสบผลสำเร็จ (กรมการปกครอง, 2559)

นอกจากนี้ การแก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหลักการสำคัญเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เช่น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจากวาระ 5 ปี ให้ดำรงตำแหน่งจนครบอายุ 60 ปี ปรับวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งและการออกจากตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ การเสริมสร้างความสามัคคีสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบลหมู่บ้าน รวมทั้งเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ อีกหลายฉบับ อีกทั้งตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านทุก 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งและดำรงตำแหน่ง จึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (กรมการปกครอง, 2559)

อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 ตำบล 54 หมู่บ้าน มีผู้นำท้องที่ประกอบด้วย กำนัน 5 คน ผู้ใหญ่บ้าน 49 คน แพทย์ประจำตำบล 5 คน สารวัตรกำนัน 10 คน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 138 คน รวมทั้งสิ้น 207 คน ซึ่งจากการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

พ.ศ. 2559 จะเห็นได้ว่า ผู้ใหญ่บ้านที่เข้ารับการประเมิน และผู้นำท้องถิ่นตำแหน่งอื่น ๆ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทั้งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายและระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากการดำเนินงานโครงการตามนโยบาย ของรัฐบาลที่ได้จัดสรรงบประมาณให้หมู่บ้านใช้ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนภายในหมู่บ้าน ที่ผ่านมานั้น ผู้นำท้องถิ่นซึ่งเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยตำแหน่ง ยังขาดหลักคิด ความรู้ ความเข้าใจ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับงานจ้าง การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การจัดเก็บ เอกสารหลักฐาน เพื่อตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบภายนอก (ที่ทำการปกครองอำเภอทรายมูล , 2562) นอกจากนี้กรมการปกครองได้แจ้งแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำ ท้องที่มายังอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานในพื้นที่ และให้นำผลการติดตามประเมินผล ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไปประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 การพิจารณารางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม และการเลื่อนเงินตอบแทนตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ประจำปีด้วย ซึ่งข้อสั่งการและคำแนะนำ ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมามีขั้นตอนการปฏิบัติหลากหลายมิติ ทั้งในเชิงป้องกันการเกิดปัญหา การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาขณะเกิดเหตุ ตลอดจนการเยียวยาฟื้นฟูหรือบรรเทาความเดือดร้อน ของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ ผู้นำท้องถิ่นในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนำนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ไปสู่การปฏิบัติในระดับตำบล หมู่บ้าน และเป็นตัวแทนของราษฎรในการนำปัญหาความเดือดร้อนในระดับพื้นที่มาสู่การแก้ไขปัญหา ของภาครัฐ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ประสานงาน และช่วยเหลือสนับสนุนหน่วยงาน ของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ นั้น ผู้นำท้องถิ่นจึงต้องได้รับการฝึกอบรม ถ่ายทอดองค์ความรู้ หรือการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจพื้นฐานงานประจำตามหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่นที่ภารกิจยุทธศาสตร์ และการปฏิรูป นโยบาย เร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และภารกิจในเชิงพื้นที่ ตำบล หมู่บ้าน หรือบูรณาการการปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว จำเป็นจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเกิดผลดีต่อทางราชการและประชาชน เพื่ออุดมการณ์ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ของกระทรวง มหาดไทย (กรมการปกครอง, 2559)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำท้องถิ่นดังกล่าว ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร เพราะผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้นำท้องถิ่นเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมิณการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิณการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิณการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น และตำแหน่ง

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมิณการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิณการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3.2 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิณการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น และตำแหน่งที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 พื้นที่

อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2561 จำนวน 207 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอทรายมูล, 2562)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2561 จำนวน 136 คน โดยเปิดตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970)

1.4.3 ด้านตัวแปร

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกเป็น

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น
- 5) ตำแหน่ง

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย (กรมการปกครอง, 2559)

- 1) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตามพ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี
- 3) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน

1.4.4 ระยะเวลา

การวิจัยนี้อยู่ระหว่าง เดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2562

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

“ความต้องการ” หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการถัดไปก็เกิดตามมา เพื่อให้สมปรารถนาตามที่ตนต้องการ

“การพัฒนาตนเอง” หมายถึง การที่บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยการแสวงหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“การปกครองท้องถิ่น” หมายถึง การจัดระเบียบการปกครองตามหลักการแบ่งอำนาจที่ถือว่าเป็นหน่วยย่อยของระบบการปกครองในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย หมู่บ้าน ตำบล กิ่งอำเภอ และอำเภอ

“ผู้นำท้องถิ่น” หมายถึง ผู้นำราษฎรในการปกครองท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน ตำบล ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2547 ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

“ประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น” หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตามพ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2547 และงานตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน การสร้างความสามัคคี ความสามัคคี การส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น การรับฟังปัญหา นำความเดือดร้อนหรือความต้องการที่จำเป็นของประชาชน แจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยเหลือกิจการสาธารณประโยชน์ บำบัดปกป้องภัยพิบัติ บรรเทาทุกข์ ผู้ประสบภัย จัดประชุมราษฎร เป็นประจำทุกเดือน รายงานเหตุการณ์ไม่ปกติให้ทางราชการ อำนวยความสะดวกบริการแก่ประชาชน และประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ อบรมชี้แจงให้ราษฎรเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ นโยบายของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด และอำเภอ

2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาลมติคณะรัฐมนตรี หมายถึง การปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี เช่น การแก้ไขปัญหาเสพติด การป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ ผู้มีอิทธิพล การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต การช่วยเหลือเกษตรกร การแก้ไขปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ การแก้ไขปัญหาขยะ และงานขับเคลื่อนนโยบายไทยนิยมยั่งยืน

3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในพื้นที่ ตำบล หมู่บ้าน หรือบูรณาการการปฏิบัติงานกับหลายหน่วยงาน เช่น การกำจัดผักตบชวา วัชพืช การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน การแก้ไขปัญหาการเผาป่า เผาหญ้า / ฟาง ปัญหาหมอกควันในหมู่บ้าน การป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติ การป้องกันและปราบปรามการบุกรุกที่ดินสาธารณะประโยชน์ หรือที่ดินของรัฐ และงานอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาของหมู่บ้าน ตำบล

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการปรับปรุง และส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำ
ห้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำห้องที่
5. บริบทพื้นที่การวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.1.1 ความหมายของความต้องการ

นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการ (Need) ไว้หลาย
ประการ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 168)
ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่าง
และต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้รู้สึกหิว ก็ต้องการอาหารรับประทาน เกิดความรู้สึก
เหนื่อย เพลีย เนื่องจากพักผ่อน ไม่เพียงพอ ก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงินก็ต้องการเงินสำหรับการใช้จ่าย
ไม่ได้รับการยอมรับ ไม่ได้รับการยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการการยอมรับการยกย่อง
ต้องการมีชื่อเสียงต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็นความต้องการ
ทั้งทางร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ

มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์ (2553, น 8) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง
ความต้องการอยากได้ หรือประสงค์จะได้ และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553, น. 10) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ความต้องการของคนที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตนต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความเจริญก้าวหน้ามนุษย์ย่อมต้องปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ ทำให้ตนเองมีศักยภาพสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการ ไว้หลายประการ ดังนี้

Robbins (1998, อ้างถึงใน อาคม บุญเกิด, 2556) ได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการไว้ว่า หมายถึงภาวะภายในซึ่งทำผลที่ออกมามีคุณค่า ความต้องการที่ไม่น่าพอใจจะสร้างความเครียดซึ่งกระตุ้นแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับเหล่านี้ก่อให้เกิดการค้นหาพฤติกรรม เพื่อที่จะไปสู่เป้าหมาย ถ้าบรรลุเป้าหมายก็ทำให้เกิดความพึงพอใจกับความต้องการนั้นและทำให้ความเครียดลดลง

Jex (2002, อ้างถึงใน อาคม บุญเกิด, 2556) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่า หมายถึงสภาวะที่บุคคลเกิดความรู้สึกขาดแคลนจะก่อให้เกิดแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อแสวงหาปัจจัยต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการที่รู้สึกขาดแคลนทางร่างกาย และจิตใจ

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอน และต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการถัดไปก็เกิดตามมา เพื่อให้สมปรารถนาตามที่ตนต้องการ

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.1.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ (Maslow) Maslow มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการอื่นในระดับสูง โดยมีลำดับความต้องการ ดังนี้

- 1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการด้านพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น
- 2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่น
- 3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าห่มุพวก
- 4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคุณ เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

2.1.2.2 ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (1972, p. 14, อ้างถึงใน รุ่งอรุณ กระจมุก กานจนัน, 2551, น. 13) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG : Existence - Relatedness - Growth Theory) เป็นแนวคิดในกลุ่มที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ หรือสาเหตุแห่งพฤติกรรม อันส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคล หรือบุคลากรในองค์กรเป็นผลงานของ Alderfer ทฤษฎี ERG นี้ นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้จำแนกลำดับขั้นของความต้อกรไว้ 5 ขั้น ดังกล่าวมาแล้ว แต่ Alderfer ได้มาจำแนกกลุ่มของความต้อกรใหม่ออกได้เป็นสามประเภท กล่าวคือ

1) ความต้อกรมีชีวิตเป็นความต้อกรที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้อกรทางร่างกาย และความต้อกรความปลอดภัย (Existence Needs = E)

2) ความต้อกรมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นเป็นความต้อกรของบุคคลที่จะมีมิตร สัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย (Relatedness Needs = R)

3) ความต้อกรเจริญก้าวหน้าเป็นความต้อกรสูงสุด รวมถึงความต้อกร ได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต (Growth Needs = G)

2.1.2.3 ทฤษฎีความต้องการของ Murray (1938, p. 257, อ้างถึงใน รุ่งอรุณ กระจมุก กานจนัน, 2551, น. 13) ได้อธิบายว่า ความต้อกรของบุคคลมีความต้อกรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ความต้อกรของบุคคลที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน มีอยู่ 4 ประการ คือ

1) ความต้อกรความสำคัญ หมายถึง ความต้อกรที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วง

2) ความต้อกรมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน

3) ความต้อกรอิสระ เป็นความต้อกรที่เป็นตัวของตัวเอง

4) ความต้อกรมีอำนาจ ความต้อกรที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้อกร ที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

2.1.2.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (1953, p. 154, อ้างถึงใน รุ่งอรุณ กระจมุกทกาญจน์, 2551, น. 13 - 14) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงาน และบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความต้องการนั้นจะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ซึ่งความต้องการอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือต่างกันได้ โดยความต้องการเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความต้องการที่มนุษย์ต้องการสูงสุดในชีวิต คือ ต้องการมีความสุขในชีวิต

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541, น. 20) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเอง ให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ การพัฒนาตนด้วยตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

วิเชียร แก่นไร่ (2542, น. 10) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาด้านร่างกาย และจิตใจ

วิภาพร มาพบสุข (2543, น. 113) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนใช้ความพยายามในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านความสามารถ และสติปัญญา และด้านการมีมารยาทในสังคมของตนให้ดีขึ้น อันจะนำมาซึ่งความผาสุกและการสร้างมิตรภาพที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับสังคมและประเทศชาติ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยการแสวงหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อให้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

เพ็ญศิริ จารุจินดา (2539, น. 1) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ดังนี้ ช่วยทำให้ระบบการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีการติดต่อประสานงานช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานมีจิตใจรักงาน ได้ผลงานมากขึ้นทำให้เกิดความประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ ความผิดพลาดน้อยลงลดเวลาในการทำงานช่วยแบ่งเบาภาระการทำงานของผู้บังคับบัญชา กระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานต่อตนเอง

เปรมฤดี กิ่งแสง (2553, น. 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญในการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะการพัฒนาตนเองจะช่วยให้บุคคลยอมรับในสภาพความเป็นจริงของตนเอง รู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปสู่ทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ คนทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นด้วย การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขสามารถเป็นที่พึ่งให้กับตนเอง รวมทั้งการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นในปัจจุบันหรืออนาคต

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองจะเกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน เนื่องจากการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเกิดความก้าวหน้าในการทำงานต่อตนเอง

2.2.3 กระบวนการในการพัฒนาตนเอง

จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550, น. 14 - 15) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาตนเองเป็นไปตามขั้นตอน เพื่อให้ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยสรุปเป็นลำดับขั้นตอน ไว้ดังนี้

1. การสำรวจตนเอง เพื่อจะได้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหรือไม่อย่างไร เมื่อทราบว่าตนเองเป็นอย่างไรแล้วก็ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป
2. การปลูกฝังคุณสมบัติที่ดีงามเป็นการนำเอาคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกมาเป็นแบบอย่าง เพราะบุคคลสำคัญเหล่านี้เป็นผู้ทำงาน ได้สำเร็จและสร้างความดีต่าง ๆ เหลือไว้ให้เห็นคุณสมบัตินี้ของบุคคลส่วนใหญ่ไม่ใช่เป็นสิ่งที่คิดตัวมาแต่กำเนิดแต่สามารถปลูกสร้างขึ้นในตัวบุคคล

3. การปลุกใจตนเองมีความสำคัญมาก เพราะถ้าคนมีกำลังใจไม่ดี ย่อมมีความรู้สึกท้อแท้ ไม่อยากคิด ไม่อยากทำ ก็จะทำการงาน ไม่ประสบความสำเร็จ การที่ปลุกใจตนเองให้เข้มแข็ง มุ่งมั่นรวมทั้งทำให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเอง หมายถึง การสร้างกำลังใจให้ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และสร้างกำลังความคิดของตนให้ล้าเลิศ การเสริมสร้างกำลังใจ กำลังใจให้เข้มแข็ง และการเสริมสร้างกำลังความคิดให้ดี นับว่ามีความสำคัญมากในการส่งเสริมตนเอง

5. การดำเนินการพัฒนาตนเองเป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งควรกระทำดังนี้ คือ ประการที่หนึ่ง การหาความรู้เพิ่มเติม ประการที่สอง การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์อาจกระทำได้ ประการที่สาม การสร้างนิสัยที่ดี ประการที่สี่ การสร้างทัศนคติที่ดี ประการที่ห้า การสร้างบุคลิกภาพเหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ประการที่หก การสร้างสัมพันธ์ที่ดี

6. การประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไรจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลประเมินผล

เปรมฤดี กิ่งแสง (2553, น. 20) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองตามความต้องการของตน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ และถือเป็นกระบวนการที่สามารถกระทำได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาตามความต้องการ สำหรับบุคคลที่ทำงานมาหนักมักจะขาดสิ่งนี้ไป เพราะอาจทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบนั้นนานจนเกิดความชำนาญ และไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ซึ่งบางครั้งทำให้เกิดความผิดพลาด หรือขาดประสิทธิภาพของงาน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ ให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอ โดยการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

2.2.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544, น. 108 - 109) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง คือ การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ประยุกต์จากหลักการศึกษาความจริงตามหลักวิทยาศาสตร์ 7 ขั้น ดังนี้

1. สสำรวจพิจารณาตนเอง
2. วิเคราะห์ จุดเด่น - จุดบกพร่อง
3. กำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย

4. รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน
5. เลือกเทคนิควิธีและวางแผน
6. ทดลองปรับปรุงพัฒนา
7. ประเมินผลและขยายผลการพัฒนา

วัชรีย์ ชันชเนตร (2554, น. 18) กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า ในหน้าที่การงานจะต้องประกอบไปด้วย

1. การประเมินตนเองจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริง มากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตน

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพในขั้นนี้ คือ การต้องรู้จักค้นคว้า เสาะหา ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของคนว่าจะมี ทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้ มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไป ก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายโดยมี การดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้นจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง พอสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการสำรวจตนเอง ก่อน เพื่อให้ทราบจุดบกพร่องของตนเอง แล้วจึงกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการพัฒนาตนเอง โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนและติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

2.3.1 ความเป็นมาของการปกครองท้องถิ่น

การจัดการปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาจากรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ซึ่งทรงมีพระราชดำริให้มีการฟื้นฟูการปกครองระดับหมู่บ้านที่มาแต่เดิมขึ้นใหม่ เพราะ ทรงเล็งเห็นว่า การปกครองในระดับนี้จำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน เนื่องจาก เป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด โดยได้ทรงให้มีการทดลองจัดระเบียบการปกครอง ตำบล หมู่บ้าน ขึ้นที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อ ร.ศ. 111 (พ.ศ. 2435) โดยให้ ราษฎรเลือกตนเองเป็นผู้ใหญ่บ้านแทนการแต่งตั้ง โดยเจ้าเมืองตั้งแต่ก่อน นับแต่นั้นมาจึงได้มีการจัด ระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน ตามหัวเมืองต่าง ๆ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครอง

ท้องที่ ร.ศ. 116 ต่อมาในรัชสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ขึ้นใช้บังคับแทน และได้มีการสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (กรมการปกครอง, 2543, น. 30)

2.3.2 การจัดการปกครองท้องที่

การจัดการปกครองท้องที่ตามที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ประกอบไปด้วย 1) หมู่บ้าน 2) ตำบล 3) กิ่งอำเภอ และอำเภอ (กรมการปกครอง, 2543, น. 30 - 38)

2.3.2.1 หมู่บ้าน

หมู่บ้านตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ มี 2 ประเภท คือ หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการกับหมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นเป็นการชั่วคราว

1) หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ การจัดตั้งทำโดยประกาศจังหวัดภายใต้หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ได้วางหลักเกณฑ์การตั้งหมู่บ้านขึ้นไว้กว้าง ๆ 2 ประการ คือ

1.1) โดยจำนวนประชากร ถ้ามีประชากร 200 คน ให้จัดเป็นหมู่บ้าน

1.2) ในกรณีที่ผู้คนตั้งบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกันถึงจำนวนประชากรจะน้อย แต่ถ้ามีจำนวนบ้านไม่ต่ำกว่า 5 บ้าน แล้วให้จัดเป็นหมู่บ้านต่อมาได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2539 ได้วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งหมู่บ้าน ไว้ดังนี้

1.2.1) กรณีเป็นชุมชนหนาแน่น

1.2.1.1) เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 1,200 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 240 บ้าน

1.2.1.2) เมื่อแยกหมู่บ้านใหม่แล้ว หมู่บ้านใหม่จะต้องมีราษฎรไม่น้อยกว่า 600 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 120 บ้าน

1.2.1.3) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

1.2.2) กรณีเป็นชุมชนห่างไกล

1.2.2.1) เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 600 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 120 บ้าน

1.2.2.2) เมื่อแยกหมู่บ้านใหม่แล้ว หมู่บ้านใหม่จะต้องมีราษฎรไม่น้อยกว่า 200 คน หรือมี จำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 40 บ้าน

1.2.2.3) ชุมชนใหม่ห่างจากชุมชนเดิมไม่น้อยกว่า 6 กิโลเมตร

1.2.2.4) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

1.2.3) หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นเป็นการชั่วคราว หมู่บ้านชั่วคราวเป็นหมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นในกรณีที่ต้องที่อำเภอใดมีราษฎรไปตั้งชุมชนทำการหาเลี้ยงชีพแต่ในบางฤดูและจำนวนราษฎร ซึ่งไปตั้งทำการอยู่มากพอสมควร จะจัดเป็นหมู่บ้านตามหลักเกณฑ์การตั้งหมู่บ้านปกติได้เพื่อความสะดวกแก่การปกครองให้นายอำเภอประมุขราษฎรในหมู่บ้านนั้น ๆ เลือก ว่าที่ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจและหน้าที่เหมือนผู้ใหญ่บ้านปกติ การจัดระเบียบการปกครองหมู่บ้านตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่การบริหารงานของหมู่บ้าน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้ใหญ่บ้าน 2) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และ 3) คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านหนึ่งมีผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ทำหน้าที่ปกครองราษฎรในเขตหมู่บ้าน โดยมีที่มาจากการเลือกของราษฎรในหมู่บ้านนั้น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านหนึ่ง นอกจากจะมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองหมู่บ้านแล้วยังมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้าน ประเภทของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มี 2 ประเภท คือ

1.2.3.1) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง มีหมู่บ้านละ 2 คน เว้นแต่หมู่บ้านใดมีความจำเป็นต้องมีมากกว่า 2 คน ต้องขออนุมัติกระทรวงมหาดไทย

1.2.3.2) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ หมู่บ้านใดจะมีได้ต้องให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุมัติตามจำนวนที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด คุณสมบัติของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านที่มาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านและกำนันท้องที่เป็นผู้ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกรายชื่อที่มีคุณสมบัติแล้วให้กำนันรายงานไปยังนายอำเภอเพื่อหนังสือสำคัญแต่งตั้ง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี ถ้าตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านว่างลงผู้ที่ได้รับคัดเลือกขึ้นมาแทนจะอยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ที่ตนแทน คณะกรรมการหมู่บ้าน มีหน้าที่ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และบริหารจัดการกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นองค์ประกอบคณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้านเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ผู้นำ หรือผู้แทนกลุ่ม หรือองค์กรในหมู่บ้าน เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง และกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากผู้ที่ราษฎรในหมู่บ้านเลือกเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสิบคน อยู่ในตำแหน่งวาระ 4 ปี แบ่งคณะทำงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

- (1) คณะทำงานด้านอำนวยการ
- (2) คณะทำงานด้านการปกครองและรักษาความสงบ
- (3) คณะทำงานด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน

เรียบร้อย

- (4) คณะทำงานด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ
- (5) คณะทำงานด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข
- (6) คณะทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (7) คณะทำงานด้านอื่น ๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้าน

เสนอและนายอำเภอเห็นชอบ

2.3.2.2 ตำบล

ตำบล เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ซึ่งกำหนดให้ตำบล ประกอบด้วยหลาย ๆ หมู่บ้านรวมกัน โดยมาตรา 29 ได้กำหนดให้หลายหมู่บ้านรวมกันราว 20 หมู่บ้าน ให้จัดเป็นตำบลหนึ่ง กระทรวงมหาดไทยได้วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งตำบล ไว้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2539 ดังนี้

1) กรณีเป็นชุมชนหนาแน่น

- 1.1) เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 4,800 คน
- 1.2) มีหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 8 หมู่บ้าน
- 1.3) ได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

2) กรณีเป็นชุมชนห่างไกล

- 2.1) เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 3,600 คน
- 2.2) มีหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 6 หมู่บ้าน
- 2.3) ชุมชนใหม่ห่างจากชุมชนเดิมไม่น้อยกว่า 6 กิโลเมตร
- 2.4) ได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอการจัดระเบียบปกครองตำบล

3) การบริหารราชการตำบล ตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่การบริหาร

งานของตำบล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) กำนัน 2) แพทย์ประจำตำบล และ 3) สารวัตรกำนัน

3.1) กำนัน ในตำบลหนึ่งมีกำนันคนหนึ่งเป็นผู้ปกครองและรับผิดชอบ

ในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกหมู่บ้านทั่วทั้งตำบลนั้น การคัดเลือกกำนันให้นายอำเภอเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น เพื่อปรึกษาหารือคัดเลือกผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งเป็นกำนัน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคัดเลือกกำนัน พ.ศ. 2551 กำนันได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ซึ่งมีใช่เป็นเงินเดือน เพราะไม่ได้มีฐานะเป็นข้าราชการแต่เป็นพนักงานฝ่ายปกครอง แพทย์ประจำตำบล การดำรงตำแหน่งของแพทย์ประจำตำบลต้องให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านประชุมพร้อมกันเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติต่อไปนี้ คือ บุคคลผู้มีสัญชาติไทย และมีความรู้ในวิชาแพทย์แผนปัจจุบัน

หรือแผนโบราณ ตลอดจนเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในตำบลนั้น เว้นแต่ผู้ที่ เป็นแพทย์ประจำตำบลใกล้เคียงกัน และยอมกระทำการรวมเป็นสองตำบลและต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อเลือก ผู้มีคุณสมบัติแล้วจึงเสนอชื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งเป็นแพทย์ประจำตำบล แพทย์ประจำ ตำบลมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือกำนัน ผู้ใหญ่บ้านคุดอ่าน และจัดการรักษาความสงบ เรียบร้อยในตำบลป้องกันและตรวจตราความเจ็บไข้ได้ป่วยที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบลนั้นและตำบล ใกล้เคียง ตลอดจนรายงานโรคระบาดร้ายแรงแก่กำนันและนายอำเภอท้องที่สารวัตรกำนันในตำบล หนึ่ง ๆ ให้มีสารวัตรกำนัน จำนวน 2 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย และรับใช้สอยกำนัน ผู้ที่จะเป็นสารวัตร กำนันนั้น แล้วแต่กำนันจะร้องขอให้เป็นแต่ต้องได้รับความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดและ กำนัน มีอำนาจเปลี่ยนสารวัตรกำนันได้

2.3.2.3 กิ่งอำเภอ และอำเภอ

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2547 มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ การจัดตั้งกิ่งอำเภอ และอำเภอ ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ ดังนี้

1) การจัดตั้งกิ่งอำเภอ

1.1) มีราษฎรไม่น้อยกว่า 25,000 คน
 1.2) มีตำบล 4 ตำบลขึ้นไป
 1.3) ทิว่การกิ่งอำเภอใหม่ควรมีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอเดิมไม่น้อย กว่า 20 กิโลเมตร ทั้งนี้ให้ใช้ข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) และข้อเท็จจริงจากการสำรวจของจังหวัด นำมาประกอบการพิจารณา

1.4) ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบล หรือสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล ที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ตามลำดับ

2) การจัดตั้งอำเภอ

2.1) เป็นกิ่งอำเภอมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
 2.2) มีราษฎรตั้งแต่ 30,000 คนขึ้นไป
 2.3) ต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ตามลำดับ

3) การจัดระเบียบการปกครองอำเภอ มีเจ้าหน้าที่บริหารงาน และดำเนินการ ปกครอง ดังนี้ 1) นายอำเภอ 2) ปลัดอำเภอ และ 3) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ นายอำเภอ เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบในการบริหารราชการของอำเภอ นอกจากนี้ยังมีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ในเขตท้องที่อำเภอของตนอีกด้วย นายอำเภอเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย (กรมการปกครอง) มีอำนาจและตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 65 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 นอกจากนี้ตามมาตรา 62 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ยังกำหนดให้นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับราชการของกรมการอำเภอ หรือนายอำเภอ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457

3.1) ปลัดอำเภอ ในอำเภอหนึ่ง ๆ นอกจากจะมีนายอำเภอเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และรับผิดชอบงานบริหารราชการของอำเภอแล้ว ยังมี ปลัดอำเภอ เป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติราชการของนายอำเภอ ปลัดอำเภอเป็นข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง อำเภอหนึ่ง ๆ จะมีปลัดอำเภอ จำนวนมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ รวมทั้งความสมควรแก่ราชการเป็นสำคัญ นอกจากนี้ปลัดอำเภอยังรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกรมการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอด้วย

3.2) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ในแต่ละอำเภอนอกจากจะมีนายอำเภอ และปลัดอำเภอแล้ว ยังมีหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอซึ่งกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ส่งไปประจำทำงานในหน้าที่ของตน หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอนั้น ปกติให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และมีอำนาจปกครองบังคับบัญชา บรรดาข้าราชการส่วนภูมิภาค ซึ่งสังกัดกระทรวง ทบวง กรมนั้นในอำเภอนั้นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกฎหมาย และความจำเป็นของงานในอำเภอนั้นเป็นสำคัญ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องมี เช่น สาธารณสุขอำเภอ พัฒนาการอำเภอ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การปกครองท้องที่ หมายถึง การจัดระเบียบการปกครองตามหลักการแบ่งอำนาจ ที่ถือว่าเป็นหน่วยย่อยของระบบการปกครองในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย หมู่บ้าน ตำบลกิ่งอำเภอ และอำเภอ

2.3.3 ประวัติความเป็นมาของผู้นำท้องที่

การปฏิรูปการปกครองแผ่นดินในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ได้มีการจัดระเบียบการปกครองแผ่นดิน เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ก) การปกครองส่วนกลาง ข) การปกครองส่วนภูมิภาค หรือเรียกว่า การปกครองอาณาเขต การปกครองส่วนภูมิภาค หรือการปกครองอาณาเขต มีเมือง หรือหัวเมือง เป็นศูนย์กลางการบริหาร มีผู้รั้ง หรือพระยามหานคร เป็นผู้ปกครอง จัดระเบียบการปกครองภายในเมืองหนึ่ง ๆ ออกเป็นหน่วยการปกครองรับผิดชอบลดหลั่นกันลงมา คือ

2.3.3.1 แขวง ประกอบด้วย ตำบลหลายแห่งรวมกัน มี “หมื่นแขวง” เป็นผู้ปกครอง

2.3.3.2 ตำบล ประกอบด้วย หมู่บ้านหลายแห่งรวมกัน มีกำนันเป็นหัวหน้า ได้รับบรรดา

- ศักดิ์ เป็น “พัน”

2.3.3.3 หมู่บ้าน มี “ผู้ใหญ่บ้าน” ซึ่งผู้ว่าราชการเมืองเลือกเป็นหัวหน้าในสมัยต่อมา หัวเมืองต่าง ๆ บางเมืองได้ละเลยไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดกฎหมายที่ระบุไว้ รวมทั้งสถานการณ์บ้านเมืองในบางขณะไม่เอื้ออำนวยทำให้บางครั้งหมู่บ้านไม่มีผู้ปกครองประกอบกับลักษณะการจัดการปกครองก็ไม่ได้มีระเบียบวางไว้เป็นที่แน่นอนแต่อย่างใด ทำให้มีการละเว้นการจัดรูปแบบการปกครองในระดับหมู่บ้าน คงมีแต่พนักงานปกครองระดับตำบล มีกำนันเป็นผู้ปกครองชั้นต้น ดังนั้น ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้ทรงพระราชดำริให้มีการฟื้นฟูการปกครองในระดับหมู่บ้านขึ้นใหม่ เพราะทรงเล็งเห็นว่าการปกครองระดับนี้จำเป็นและสำคัญยิ่งในการทดลองจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน เมือง ร.ศ. 111 (พ.ศ. 2435) ที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการจัดการปกครองตำบล หมู่บ้านใหม่นั้นมีลักษณะแตกต่างจากเดิมหลายประการ คือ ให้ราษฎรพิจารณาเลือกผู้ใหญ่บ้านเอง แทนการแต่งตั้งโดยผู้รั้งเมืองดังแต่ก่อนสำหรับการบังคับบัญชานั้นได้กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ การป้องกันโจรกรรมและผู้ร้าย และกำหนดให้มีผลประโยชน์ตอบแทนในหน้าที่ ได้แก่ เงินลดค่านา ภาษีไม้ไผ่ ค่าเหยียบย่ำที่นารายกร ซึ่งความหมายในการปกครองระดับหมู่บ้าน ก็เพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านซึ่งราษฎรเลือกสรรขึ้นด้วยความยินยอมช่วยกันดำเนินกิจการภายในหมู่บ้านให้เรียบร้อยเป็นหูเป็นตาแก่ทางราชการ ที่จะช่วยสอดส่องดูแลทุกข์สุขของราษฎรทั่วไป ตลอดจนช่วยเก็บภาษีอากรเพื่อใช้ในกิจการบริหารของแผ่นดิน

ภายหลังปรากฏว่า โครงการทดลองตั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประสบผลสำเร็จด้วยดี จึงได้วางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้าน ตำบล เรียกว่า “การปกครองท้องที่” อย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศ โดยประกาศใช้บังคับ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ข้อความและหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัตินี้ได้ใช้เป็นหลักในการปกครองท้องที่ของประเทศไทยสืบมา นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้กำหนดการจัดระเบียบตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ไว้อย่างละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายฉบับนี้มีจุดเด่นที่กำหนดให้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้านด้วยพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่จะให้ราษฎรมีโอกาสใช้สิทธิในการปกครองตนเองต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) จึงได้ทรงประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติดังกล่าวและประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะ ปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองของตำบลหมู่บ้าน สืบมา (กรมการปกครอง, 2543, น. 1)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นตำแหน่งที่มีอยู่คู่กับสังคมและการปกครองของไทยมาเป็นเวลานาน ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ถือว่าทั้งตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตัวแทนของรัฐระดับล่างที่ทางรัฐส่งเข้าไปดูแลประชาชน โดยมีแพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ทำหน้าที่ช่วยเหลือ บูรณาการ การทำงานร่วมกับส่วนราชการ และทุกฝ่ายในพื้นที่ให้ประสบความสำเร็จ จึงถือได้ว่าตำแหน่งดังกล่าวอยู่ในสถานภาพที่เรียกว่า “นักปกครองท้องถิ่น”

สรุปได้ว่า ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง ผู้นำราษฎรในการปกครองท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน ตำบล ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2547 ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

2.3.4 อำนาจหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ในความรับผิดชอบของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีอยู่เป็นจำนวนมาก ทั้งงานตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดให้ต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล และงานแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนเฉพาะหน้าให้แก่ประชาชน โดยสรุปงานที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ไว้ดังนี้ (กรมการปกครอง, 2543, น. 48 - 66)

2.3.4.1 พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2457

อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งสามารถจำแนกออกมาได้ เป็น 8 หมวด ดังนี้

1) การใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร

ในการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน นั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ที่ได้รับเลือกจากราษฎรให้ทำหน้าที่ปกครองดูแลทุกข์สุขของราษฎร นอกจากนั้นในฐานะที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่อยู่ในท้องที่รู้จักคุ้นเคยกับสภาพท้องที่ และรู้ความต้องการ รู้ปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหา ปัดเป่าความเดือดร้อนแก่ราษฎร และพัฒนาความเจริญให้กับท้องถิ่น ในฐานะเป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาลกับราษฎร อำนาจหน้าที่ในการปกครองราษฎร ประกอบด้วย

1.1) ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน (มาตรา 10)

1.2) ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าของราษฎรในหมู่บ้านของตน (มาตรา 27) ดังนี้

1.2.1) อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้านของตน (มาตรา 27 ข้อ 1)

1.2.2) สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น (มาตรา 27 ข้อ 2)

1.2.3) ประสาน หรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้าน ในการติดต่อ หรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 27 ข้อ 3)

1.2.4) รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุข และความจำเป็นที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กร อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ (มาตรา 27 ข้อ 4)

1.2.5) ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ หน้าที่ หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 27 ข้อ 5)

1.2.6) ให้การสนับสนุนควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติ ให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎร ตามที่ทางราชการได้แนะนำ (มาตรา 27 ข้อ 6)

1.3) ปฏิบัติตามภารกิจ หรืองานอื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือ นายอำเภอมอบหมาย (มาตรา 27 ข้อ 11)

2) การรายงานต่อทางราชการ

ในการดูแลรักษาความสงบและเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน ตลอดจน การป้องกันและระงับเหตุร้าย การรายงานเหตุการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน ซึ่งอาจเป็นคุณ หรือโทษแก่ชุมชน ประชาชน หรือต่อประเทศชาติ ให้ทางราชการทราบเป็นหน้าที่สำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นผู้ปกครองดูแลรับผิดชอบเขตปกครองนั้น ๆ เพื่อจะได้ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายและป้องกันมิให้เกิดเหตุลุกลามใหญ่โตขึ้น หรือเป็นการปราบปรามเหตุร้ายนั้น ได้โดย เต็มขนาด รวดเร็ว การรายงานต่อทางราชการ จะประกอบด้วย

2.1) ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนัน หรือทางราชการ และรายงานเหตุการณ์ ที่ไม่ปกติ ซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย (มาตรา 27 ข้อ 10)

2.2) ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุการณ์ทุกข์ร้อนของราษฎร หรือการแปลกประหลาด เกิดขึ้นในตำบลต้องรีบรายงานต่อกรมการอำเภอให้ทราบ (มาตรา 36)

2.3) ในการที่จะทำรายงานประจำ หรือรายงานอย่างใด ๆ ขึ้นต่อกรมการ อำเภอ กำนัน จะเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลในตำบลนั้น พร้อมกับตรวจสอบก่อน และจะให้ลงชื่อเป็นพยานในรายงานก็ได้ (มาตรา 58)

3) การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร

การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร หรือการประชุมอบรมชี้แจงข่าวสารแก่ราษฎรเป็นสิ่งสำคัญทางการปกครอง เนื่องจากการทำความเข้าใจร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคถือว่า ผู้นำท้องที่เป็นตัวกลางระหว่างราชการและประชาชน ในการที่จะนำข่าวสารข้อมูลทางราชการไปแจ้งให้แก่ราษฎรได้ทราบ และขณะเดียวกันก็นำความต้องการของราษฎรไปแจ้งแก่ทางราชการทราบ หน้าที่ตามข้อนี้ ได้แก่

3.1) จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง (มาตรา 27 ข้อ 9)

3.2) ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนัน หรือทางราชการ และรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ ซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย (มาตรา 27 ข้อ 10)

3.3) ในเวลาที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมิหมายให้ประกาศข้อราชการอันใดแก่ราษฎร กำนันจะเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น พร้อมกันชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจ ข้อราชการอันนั้นแล้วให้รับข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรอีกชั้นหนึ่งก็ได้ (มาตรา 59)

4) การจัดทำทะเบียน

การจัดทำทะเบียนในท้องที่ เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญด้านการปกครองที่จะต้องจัดทำเพื่อให้ได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ภายในเขตปกครอง อันเกี่ยวกับจำนวนประชาชน จำนวนครอบครัว จำนวนสัตว์พาหนะ และลักษณะพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ ข้อมูลรายละเอียดดังกล่าว นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่การปกครองและงานในหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน แล้วยังสามารถประสานงานกับทางราชการเมื่อเกิดเหตุและชี้แนะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในท้องที่ให้ทางราชการทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญในเชิงสถิติข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของทางราชการ ได้แก่

4.1) อบรมชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการในการนี้ สามารถเรียกรายกรมาประชุมได้ตามสมควร (มาตรา 27 ข้อ 7)

4.2) ให้กำนันดูแลคนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุสมควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้าย ให้ได้มีที่พักตามสมควร (มาตรา 38)

4.3) ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการต้องการคนนำทาง หรือขาดแคลนพาหนะเสบียงอาหารลงในระหว่างทางและจะต้องขอต่อกำนันให้ช่วยสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดทำให้ตามที่จะทำได้ ถ้าหากว่าการที่จะช่วยเหลือนั้นจะต้องออกราคาค่าจ้างเพียงใดให้กำนันเรียกเอาแก่ผู้เดินทางนั้น (มาตรา 39)

4.4) กำนันต้องรักษาบัญชีสำมะโนครัวและทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้น และคอยแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องตรงกับบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน (มาตรา 41)

4.5) เมื่อผู้ใหญ่บ้านนำคนจรแปลกหน้าออกสำมะโนครัวตำบลมาส่งกำนันตามความในมาตรา 27 ข้อ 6 ให้กำนันปรึกษาหารือกับผู้ใหญ่บ้าน เมื่อเห็นสมควรจะขับไล่ผู้นั้นออกไปเสียจากท้องที่ตำบลนั้นก็ได้อีก (มาตรา 53)

4.6) ในการที่จะสำรวจสำมะโนครัวและจดทะเบียนบัญชีต่างๆ เพื่อประโยชน์ในราชการ เช่น การที่จะสำรวจสำมะโนครัวและบัญชีไร่นา และสิ่งของ ต้องพิศุทธิอากรในตำบลนั้นกำนันจะเรียกผู้ใหญ่บ้านทั้งปวงประชุมกันตรวจทำบัญชีให้ถูกต้อง และให้ลงชื่อพร้อมกันเป็นพยานในบัญชีที่จะยื่นต่อเจ้าพนักงานก็ได้ (มาตรา 57)

5) กิจการสาธารณประโยชน์

ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการสาธารณประโยชน์ ดังต่อไปนี้

5.1) แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์บำบัดป้องกันอันตรายอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย (มาตรา 27 ข้อ 8)

5.2) ถ้าเกิดจลาจลก่อกวนกันตายก็ดี ชิงทรัพย์ก็ดี ปล้นทรัพย์ก็ดี ไฟไหม้ก็ดี หรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใด ๆ ในตำบลของตน หรือในตำบลที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยเหลือได้ก็ดี หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่น ๆ มาฆ่าสุ่มในตำบลนั้นก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าลูกบ้านคนใดในตำบลนั้นบางคนจะเกี่ยวข้องเป็นโจรผู้ร้ายก็ดี เป็นหน้าที่ของกำนันต้องเรียกผู้ใหญ่บ้าน และลูกบ้านในตำบลออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้าย หรือติดตามเอาของกลางคืน หรือดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นตามสมควรแก่การโดยเต็มกำลัง (มาตรา 37)

5.3) กำนันต้องร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อันอยู่ในตำบลนั้น (มาตรา 40)

5.4) กำนันกระทำตามหน้าที่ที่เรียกผู้ใดมาหา หรือให้ช่วยก็ได้ (มาตรา 43)

5.5) ถ้ามีเหตุสงสัยว่าผู้ใดในตำบลนั้นแสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่นก็ดี หรือเป็นคนจรจัดไม่ปรากฏการทำมาหาเลี้ยงชีพ และไม่สามารถจะชี้แจงความบริสุทธิ์ของตนได้ก็ดี ให้กำนันเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านสืบสวน ถ้ามีหลักฐานควรเชื่อว่าเป็นความจริงก็ให้เอาตัวผู้นั้นส่งกรมการ อำเภอ ไปฟ้องร้องเอาโทษตามมาตรา 30 แห่งประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 52)

5.6) ถ้าลูกบ้านผู้ใดไปตั้งกระท่อม หรือโรงเรียนอยู่ในที่เปลี่ยวในตำบลนั้น ซึ่งน่ากลัวจะเป็นอันตรายด้วยโจรผู้ร้าย หรือน่าสงสัยว่าจะเป็นสำนักโจรผู้ร้าย การอย่างนี้ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นประชุมปรึกษาหารือกันดู เมื่อเห็นเป็นการสมควรและจะบังคับให้ลูกบ้านคนนั้น ย้ายเข้ามาอยู่เสียในหมู่บ้านราษฎรก็ได้ และให้นำความแจ้งต่อกรมการอำเภอ (มาตรา 54)

5.7) ในเวลาใดจะมีอันตรายแก่การทำมาหากินของลูกบ้านในตำบลนั้น เช่น โรคภัยไข้เจ็บติดต่อกันเกิดขึ้น หรือน้ำมาก หรือน้ำน้อยเกิดไป เป็นต้น ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลปรึกษาหารือกันในการที่จะป้องกันแก้ไขเยียวยาภัยอันตรายด้วยอาการที่แนะนำ ลูกบ้านให้ทำอย่างไรหรือลงแรงช่วยกันได้ประการใด กำนันมีอำนาจที่จะบังคับการนั้นก็ได้ ถ้าเป็นการเหลือกำลังให้ร้องเรียนต่อกรมการอำเภอ และผู้ว่าราชการเมืองขอคำสั่งรัฐบาลช่วย (มาตรา 56)

5.8) ในเวลาใดมีการนัดขัตฤกษ์ หรือประชุมชนเป็นการใหญ่ในตำบลนั้น กำนันจะเรียกผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล พร้อมกันมาช่วยพิทักษ์รักษาความเรียบร้อยในที่อันนั้น ถ้าเป็นการจำเป็นแล้วจะขอแรงราษฎรช่วยก็ได้ (มาตรา 60)

6) การป้องกันโรคติดต่อ

การรักษาสุขภาพอนามัยของราษฎรนับเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของการรักษาความสงบเรียบร้อย เพราะสุขภาพของราษฎรย่อมเป็นรากฐาน และบ่อเกิดแห่งความสุขสมบูรณ์ของราษฎรทั้งหมด และเมื่อราษฎรมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ ก็จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านผลิต และการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามทางสังคม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล มีหน้าที่ในการป้องกันโรค (มาตรา 48) ดังต่อไปนี้

6.1) จะช่วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คิดอ่าน และจัดการรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ดังกล่าวไว้ในมาตรา 36 และ 22

6.2) ที่จะคอยสังเกตตรวจตราความไข้เจ็บที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบลนั้น และตำบลที่ใกล้เคียงถ้าเกิดโรคร้ายแรง เช่น อหิวาตกโรคกัฏี กาฬโรคกัฏี ไข้ทรพิษกัฏี ต้องคิดป้องกันด้วยแนะนำกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้ตั้งราษฎรให้จัดการป้องกันโรค เช่น ทำความสะอาด เป็นต้น และแพทย์ประจำตำบลต้องเที่ยวตรวจตราชี้แจงแก่ราษฎรด้วย

6.3) การป้องกันโรคภัยในตำบลนั้น เช่น ปลูกฝี ป้องกันไข้ทรพิษกัฏี ที่จะมียาแก้โรคสำหรับตำบล กัฏีดูแลอย่างไรในตำบลนั้น มีสิ่งโสโครกอันเป็นเชื้อโรคกัฏี การเหล่านี้ อยู่ในหน้าที่แพทย์ประจำตำบลฯ จะต้องคิดอ่านกับแพทย์ประจำเมือง และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลนั้น ให้สำเร็จตลอดไป

6.4) ถ้าโรคร้ายกาจ เช่น อหิวาตกโรค ไข้ทรพิษ โรคระบาด ปศุสัตว์เกิดขึ้นในตำบลนั้น แพทย์ประจำตำบล ต้องรับรายงานไปยังกรรมการอำเภอให้ทราบโดยทันที และต่อไปเนื่อง ๆ จนกว่าจะสงบโรค

7) การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน ดังนี้

7.1) จัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และต้องด้วยสุลักษณะ

7.2) ถ้าราษฎรคนใดทิ้งให้บ้านเรือนชำรุดรุงรัง หรือปล่อยให้โสโครกโสภณ อาจจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ผู้อยู่ในท้องถิ่น หรือผู้ที่อยู่ใกล้เคียงหรือผู้ที่ไปมา หรือให้เกิดอัคคีภัย หรือโรคภัย ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลปรึกษากัน ถ้าเห็นควรจะบังคับให้ผู้อยู่ที่นั่นแก้ไขเสียให้ดีก็บังคับได้ ถ้าผู้นั้นไม่ทำตามบังคับ ก็ให้กำนันนำความร้องเรียนต่อกรรมการอำเภอ (มาตรา 55)

8) การที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา

การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในทางคดีเป็นการปฏิบัติการต่อเนื่องเพื่อการปราบปรามผู้กระทำความผิดทางอาญา อันเป็นผลกระทบกระเทือนต่อสงบเรียบร้อยของประชาชน เพราะถึงแม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติโทษหนักเพียงใด หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมีสมรรถภาพดีอย่างไรก็ตาม ก็ไม่อาจป้องกันการกระทำความผิดมิให้เกิดขึ้นได้ทุกกรณีเนื่องจากการกระทำความผิดนั้น เป็นปรากฏการณ์ทางสังคม หรือเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากสังคมอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องนี้พอเพียงที่จะสามารถทำหน้าที่ทั้งป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด กฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ที่ได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา ดังนี้

8.1) ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ และอำนาจในการเกี่ยวข้องด้วยความอาญา ดังต่อไปนี้

(มาตรา 28)

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้ที่กระทำความผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยการกระทำความผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 4 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 5 ถ้ามีหมาย หรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้น เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และรีบส่งต่อกำนัน หรือกรรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 6 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึดผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

8.2) กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวกับความอาญา ดังต่อไปนี้

(มาตรา 35)

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่า มีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่า ได้เกิดขึ้นในตำบลของตนต้องแจ้งความต่อกรรมการอำเภอให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่า ได้เกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อปรากฏว่า ผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกรรมการอำเภอ

ข้อ 4 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลนั้น เป็นหน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้นแล้วรีบส่งต่อกรรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 5 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึดกำนันต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

ข้อ 6 ถ้ามีผู้มาขออาศัยตัวคน หรือสิ่งของก็ดี หรือผู้ต้องโจรกรรม จะทำกฎหมายตราสิบ หรือมีผู้จะขอทำชันสูตรบาดแผลก็ดี ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความแล้ว รีบนำตัวผู้ขอและผู้ต้องอาศัย และทรัพย์สินของบรรดาที่จะพาไปด้วยนั้น ไปยังกรรมการอำเภอ ถ้าสิ่งของอย่างใดจะพาไปไม่ได้ ก็ให้กำนันชันสูตรให้รู้เห็น แล้วนำความไปแจ้งต่อกรรมการอำเภอในขณะนั้น

8.3) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (มาตรา 28 ทวิ)

8.3.1) ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติกิจการตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน เท่าที่ได้รับมอบหมายจากผู้ใหญ่บ้านให้กระทำ

8.3.2) เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้านในกิจการที่ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่

8.4) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

8.4.1) ตรวจสอบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

8.4.2) ถ้ารู้เห็นหรือทราบเหตุการอันใดเกิดขึ้น หรือจะเกิดขึ้น ในหมู่บ้านเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยให้นำความแจ้งต่อผู้ใหญ่บ้านถ้าเหตุการณ์ตามวรรคหนึ่งเกิดขึ้น หรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงให้นำความแจ้งต่อผู้ใหญ่บ้านท้องถิ่นนั้น และรายงานให้ผู้ใหญ่บ้านของตนทราบ

8.4.3) ถ้ามีคนจรเข้ามาในหมู่บ้าน และสงสัยว่าไม่ได้มาโดยสุจริตให้นำตัวส่งผู้ใหญ่บ้าน

8.4.4) เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นในหมู่บ้านต้องระงับเหตุปราบปรามติดตามจับผู้ร้ายโดยเต็มกำลัง

8.4.5) เมื่อตรวจพบ หรือตามจับได้สิ่งของใดที่มีไว้เป็นความผิดหรือได้ใช้ หรือมีไว้เพื่อใช้ในการกระทำความผิด หรือได้มาโดยการกระทำความผิดให้รับนำส่งผู้ใหญ่บ้าน

8.4.6) เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าผู้ใดได้กระทำความผิด และกำลังจะหลบหนีให้ควบคุมตัวส่งผู้ใหญ่บ้าน

8.4.7) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ใหญ่บ้านซึ่งสั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย

9) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และระเบียบอื่น ๆ

9.1) กฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านเป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้ง แจ้งเกิด แจ้งตาย แจ้งย้ายที่อยู่ แจ้งย้ายปลายทาง ปลุกสร้างบ้านใหม่ หรือรื้อถอนบ้าน เมื่อรับเรื่องจากราษฎรแล้วต้องส่งต่อนายทะเบียนอำเภอ การให้ถ้อยคำรับรองบุคคล

9.2) กฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน ได้แก่ แจ้งให้ราษฎรผู้มีสัญชาติไทยที่มีอายุครบ 7 ปี บริบูรณ์ และบุคคลที่ต้องขอมีบัตร ไปยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชน และเป็นเจ้าพนักงานตรวจบัตรประจำตัวประชาชน เมื่อได้รับการแต่งตั้ง

9.3) กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านอาจจะต้องเป็นพยานบุคคลรับรองบุคคลที่ประสงค์จะขอจดทะเบียนสมรส ทะเบียนหย่า ทะเบียนรับรองบุตร ทะเบียนรับบุตรบุญธรรม ทะเบียนเลิกรับบุตรบุญธรรม ทะเบียนบันทึกฐานะภรรยา และทะเบียนบันทึกฐานะแห่งครอบครัว โดยแนะนำให้ไปติดต่อยังอำเภอ

9.4) กฎหมายว่าด้วยสัตว์พาหนะ ได้แก่ สำรองและจัดทำบัญชีสัตว์ประจำออก ซึ่งยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณส่งนายทะเบียนเป็นประจำทุกเดือน หรือดำเนินการจดทะเบียนตัวรูปพรรณจากนายทะเบียนท้องที่ที่สัตว์นั้นอยู่ในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามกฎหมายเป็นกรณี ๆ ไป

9.5) กฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490 ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน อาจต้องเป็นผู้ให้คำรับรองเกี่ยวกับความประพฤติ และหลักฐานของผู้ขออนุญาตมีและใช้อาวุธปืน เพื่อประกอบการพิจารณาของนายทะเบียนว่ามีคุณสมบัติ และความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายบัญญัติไว้ หรือการควบคุม ดูแล ควบคุมตรวจตราการมี และใช้อาวุธปืนภายในตำบล หมู่บ้าน

10) พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ได้แก่ การนำประกาศของ นายอำเภอแจ้งให้ชายสัญชาติไทยที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 18 ไปลงบัญชีทหารกองเกิน ณ ที่ว่าการอำเภอ ท้องที่ การนำประกาศของนายอำเภอไปแจ้งให้ทหารกองเกินที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 21 ใน พ.ศ. นั้นไป แสดงตนเพื่อรับหมายเรียก ณ ที่ว่าการอำเภอ ท้องที่ นำราษฎรไปแสดงตนเพื่อคัดเลือกทหาร แนะนำ ทหารผู้ที่หลบหนีราชการทหารให้กลับกรมกอง จับทหารกองเกินที่ไม่มารับหมายเรียก หรือขาด การตรวจเลือกส่งอำเภอ ประกาศให้ทหารกองเกิน หรือกองหนุนในคราวที่มีการระดมพล เพื่อฝึกวิชา ทหาร และทดลองความพร้อม

11) พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 ได้แก่ เป็นเจ้าพนักงาน ตามประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 43) มีอำนาจเข้าจัดการใด ๆ และสั่งให้บุคคลใด ๆ เข้าช่วยเหลือ เท่าที่จำเป็น เพื่อขจัดภัยเช่นว่านั้นไปพลางก่อนได้ โดยมีข้อปฏิบัติที่สำคัญ คือ การรายงานเหตุด่วน ให้อำเภอทราบ การแจ้งเตือนภัย การบรรเทา และระงับภัยที่เกิดขึ้น

12) ประมวลกฎหมายอาญา ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านเมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมาย หรือสงสัยว่าได้มีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อกำนัน ให้ทราบ หรือถ้าเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบ หรือเมื่อตรวจพบของกลางเกี่ยวกับการกระทำความผิดกฎหมายให้นำส่งกำนัน นอกจากนี้ผู้ใหญ่บ้านยังมีอำนาจหน้าที่ จับกุมผู้กระทำความผิด หรือจัดการให้เป็นไปตามหมายจับ หรือหมายค้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าพนักงาน ฝ่ายปกครอง เมื่อกระทำการตามอำนาจหน้าที่ ผู้ใดดูหมิ่น หรือต่อสู้อัดขวางย่อมมีความผิดต่อเจ้าพนักงานทำให้ได้รับโทษหนักขึ้นกว่าความผิดต่อบุคคลธรรมดา ขณะเดียวกันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นเจ้าพนักงาน หากอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำความผิดย่อมมีความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการทำให้ ได้รับโทษหนักขึ้น อันได้แก่ ความผิดฐานเจ้าพนักงานปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ด้วยกฎหมายอาญา เป็นต้น

13) ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้แก่ มีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตที่รับผิดชอบ เป็นพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ ตาม ป.วิอาญา มีอำนาจหน้าที่ในเขตท้องที่ของตนในการสืบสวนคดีอาญา จับกุมผู้กระทำความผิดอาญา มีอำนาจค้น มีอำนาจหน้าที่จัดการให้เป็นไปตามหมายอาญา

14) กฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านที่อยู่ในท้องที่ที่มีการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเป็นคณะกรรมการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประจำตำบล (คชก.ตำบล) มีหน้าที่กำหนดอัตราค่าเช่าขั้นสูงของแต่ละท้องที่ และพิจารณาวินิจฉัยเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าเช่า และเป็นอนุกรรมการส่วนอำเภอ (อชก.ส่วนอำเภอ) โดยมีที่ทำการปกครองอำเภอเป็นเจ้าของเรื่อง มีอำนาจหน้าที่พิจารณาช่วยเหลือเกษตรกร และผู้ยากจนที่ได้รับความเดือดร้อน หรือเสียหายเกี่ยวกับหนี้สินที่ดินทำกิน และคดีความต่าง ๆ

15) กฎหมายว่าด้วยป่าไม้ ได้แก่ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกัน จับกุม ปราบปรามผู้กระทำความผิด และยึดของกลางตามกฎหมายดังกล่าวภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ เช่น การทำไม้หวงห้ามโดยไม่ได้รับอนุญาตการเก็บหรือทำอันตรายของป่าหวงห้าม การแปรรูปป่าไม้ โดยไม่ได้รับอนุญาต หรือมีไม้แปรรูปไว้ในครอบครอง การเคลื่อนย้ายไม้เรือนเก่าโดยไม่ถูกต้อง เป็นต้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังทำหน้าที่สอดส่องดูแลพื้นที่ป่าไม้ในความรับผิดชอบ เมื่อพบว่าป่าไม้ในเขตท้องที่ถูกละเมิดทำลายให้รายงานอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจทราบ โดยเร็ว และให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่า

16) กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ ได้แก่ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าในเขตป่าสงวนแห่งชาติ รวมทั้งมีอำนาจสั่งให้ผู้ใดออกจากป่าสงวนแห่งชาติ หรืองดเว้นการกระทำใด ๆ ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ และมีอำนาจสั่งให้ผู้กระทำความผิดแก้ไขหรือถอนสิ่งที่เป็นอันตรายต่อป่า หรือทำให้ป่าเสื่อมสภาพ ทั้งนี้ มีอำนาจ และหน้าที่ได้ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ

17) กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า ได้แก่ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายนี้ รวมทั้งตรวจสอบการอนุญาตต่าง ๆ ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ

18) กฎหมายว่าด้วยการชลประทานราษฎร ได้แก่ การเกณฑ์แรงงาน หรือเครื่องอุปกรณ์การชลประทานส่วนราษฎรในเวลาฉุกเฉิน เป็นผู้แบ่งและควบคุมงานในการแบ่งปันการงาน และเครื่องอุปกรณ์ชลประทานส่วนราษฎร และแบ่งปันน้ำในเขตชลประทานส่วนราษฎร

19) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารการใช้น้ำ และการบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาดเล็ก พ.ศ. 2525 ได้แก่ ประสานงานการขอโครงการร่วมกับกลุ่มราษฎรและองค์กรระดับหมู่บ้าน จัดหางบประมาณ หรือแรงงานสมทบการก่อสร้างที่จำเป็น จัดตั้งกลุ่มใช้น้ำและสนับสนุนให้มีการวางระเบียบเพื่อบริหารการใช้น้ำ ดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องของโครงการ และมีการวางแผนการนำน้ำไปใช้ และใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด เร่งรัดกลุ่มผู้ใช้น้ำให้มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษา ซ่อมแซมโครงการ และพื้นที่แหล่งน้ำ

20) พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 กรณีในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เป็นเจ้าพนักงานสำรวจตามแบบแสดงรายการที่ดิน (ภ.บ.ท. 5) ในเขตท้องที่นั้น ๆ โดยต้องการรับการแต่งตั้งจากองค์กรบริหารส่วนตำบล สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

21) พระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ พ.ศ. 2558 ได้แก่ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในการรับแจ้งสัตว์ป่วย หรือตาย เมื่อมีกรณี มีสัตว์ป่วยหรือตายโดยรู้ว่าเป็นโรคระบาด มีสัตว์ป่วยหรือตายโดยไม่รู้สาเหตุในหมู่บ้านเดียวกัน หรือบริเวณใกล้เคียงกัน มีสัตว์ป่วย หรือตายมีอาการคล้ายคลึงกัน ในระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 7 วัน และเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้เจ้าของสัตว์จัดการ ดังนี้ 1) กักขัง แยก หรือย้ายสัตว์ป่วยหรือสงสัยว่าป่วยไว้ภายในเขตตามวิธีการที่กำหนด 2) ผึ่ง หรือเผาซากสัตว์นั้น ณ ที่ที่กำหนด ถ้าการผึ่ง หรือเผาไม่อาจทำได้ให้ทำลายโดยวิธีอื่นตามที่เห็นสมควร 3) กักขัง แยก หรือย้ายสัตว์ที่อยู่ร่วมฝูง หรือเคยอยู่ร่วมฝูงกับสัตว์ที่ป่วย หรือสงสัยว่าป่วย หรือตาย ไว้ภายในเขตตามวิธีการที่กำหนด

22) กฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ ได้แก่ หากพบโรคติดต่อเกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน ต้องรีบแจ้งให้ทางราชการทราบ เพื่อป้องกันมิให้โรคระบาดลุกลาม ต่อไป

23) กฎหมายว่าด้วยการกำจัดผักตบชวา ได้แก่ เป็นเจ้าพนักงานผู้ปกครองท้องที่มีหน้าที่เรียกกรมราษฎรช่วยกันกำจัดผักตบชวา โดยให้ถือว่าเป็นสาธารณประโยชน์อย่างหนึ่ง ราชูชัย จิตรเหล่าอาพร (2547) ได้กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในฐานะนักปกครองท้องที่ โดยสามารถสรุปบทบาท และหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะนักปกครองท้องที่ ได้ 11 ประการ คือ

1. หัวหน้าของราษฎร และมีหน้าที่รักษาความสงบควบคุม ดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะต้องพึงกระทำตามกฎระเบียบแบบแผนของทางราชการ รวมทั้งกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎร ทั้งนี้รวมถึงการประนีประนอมข้อพิพาทของราษฎรด้วย

2. เป็นผู้รายงานต่อทางราชการ เมื่อมีทุกข์ภัยเกิดขึ้นแก่ลูกบ้าน รวมทั้งรู้เห็นเหตุการณ์แปลกประหลาดอันใดเกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน

3. เป็นผู้นำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร รวมทั้งทำการอบรมสั่งสอน หรือชี้แจงข้อราชการแก่ราษฎร เช่น ประกาศตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือน และที่ดิน การรับราชการทหาร การรับมรดกที่ดิน เป็นต้น
4. เป็นผู้จัดทำบัญชีสำมะโนครัว รวมไปถึงการทะเบียนราษฎร การจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนครอบครัว ทะเบียนอาวุธปืน และทะเบียนตามกฎหมายคณะสงฆ์ มัสยิด อิสลาม โบสถ์คริสต์ ศาลเจ้า
5. เป็นผู้ดูแลกิจการสาธารณประโยชน์ ทั้งในกรณีเกิดเหตุร้ายสำคัญ ๆ เช่น เหตุจลาจล ฆ่ากันตาย ติชิง ปล้นทรัพย์ ไฟไหม้ การดูแลสาธารณประโยชน์ เช่น สาธารณสมบัติของแผ่นดิน สุสาน และฌาปนสถาน ที่ดินสาธารณประโยชน์ ทางหลวง ที่ราชพัสดุ รวมทั้งการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนด้วย
6. ฝึกหัดคนไทยให้รู้จักหน้าที่และการกระทำในเวลารบ ทั้งการดำเนินการตาม พ.ร.บ. รับราชการทหาร การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การอาสารักษาดินแดน และกิจการอาสาสมัคร
7. การบำรุง และส่งเสริมอาชีพของราษฎร เช่น การปฏิบัติตามกฎหมายที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม การช่วยเหลือเกษตรกรผู้ยากจน การปฏิรูปที่ดิน การจัดรูปที่ดินเพื่อการเกษตร การจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ การป่าไม้ ป่าสงวนแห่งชาติ การสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า การชลประทาน หลวง การค้าข้าว การกำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาด การควบคุมมาตรฐานชั่งตวง วัด โรงงาน น้ำมันเชื้อเพลิง การส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ อุตสาหกรรมในครัวเรือน กลุ่มเกษตรกร สหกรณ์ รวมตลอดถึงการเก็บภาษีอากรต่าง ๆ ทั้งภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และภาษีประมวลรัษฎากรอีกด้วย
8. จัดการระวังและป้องกันโรคติดต่อ หรือโรคระบาดทั้งในคนและสัตว์ รวมทั้งการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานต่าง ๆ
9. จัดระเบียบเรียบร้อยในหมู่บ้าน ตำบล ทั้งในด้านรักษาความสะอาด และความ เป็นระเบียบเรียบร้อย การกำจัดผักตบชวา การสาธารณสุข รวมทั้งการวางผังเมืองในระดับตำบล หมู่บ้าน
10. เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความอาญา โดยเป็นเจ้าของงานฝ่ายปกครอง ตามประมวลกฎหมาย หรือวิธีพิจารณาความอาญา การสืบสวน รวมทั้งช่วยเหลือเจ้าพนักงานผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือตามหมายจับ หมายค้นที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติ
11. รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล โดยกำนันจะเป็น ประธานสภาตำบล และผู้ใหญ่บ้าน จะเป็นกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง โดยเฉพาะ เช่น โครงการสร้างงานในชนบท (กสช.) เป็นต้น

สุพรรณิ เกสรินทร์ (2558, น. 10) ได้กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภารกิจหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านการปกครอง และการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การประชุมชี้แจงข้อราชการแก่ราษฎร การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และถูกสุขลักษณะ การดูแลราษฎรให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อาชญากรรม อาวุธสงคราม แหล่งอบายมุข การทำลายป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ

2. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม เช่น การส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรในด้านการเกษตร ลักษณะไร่นาสวนผสม การรวมกลุ่มออมทรัพย์ การจัดร้านค้าหรือลานค้าชุมชน รวมทั้งการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยใช้กระบวนการประชาคมหมู่บ้าน

3. ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการดูแล และเชิญชวนราษฎรให้รักธรรมชาติ รักป่า ไม้ รักสิ่งแวดล้อมร่วมมือกับราษฎร องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในการปลูกต้นไม้ในป่า ริมถนนทุกสาย และสถานที่สำคัญ ๆ ช่วยกันกำจัดขยะมูลฝอย ป้องกัน ไม่ให้น้ำในแม่น้ำลำคลอง ทะเล เน่าเสีย

4. ด้านการอำนวยความสะดวกธรรม เช่น การไกล่เกลี่ยประนีประนอม การระงับข้อ พิพาทต่าง ๆ การสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน

5. ด้านการบริการ เช่น การให้บริการด้านงานทะเบียน งานบัตรประจำตัวประชาชน และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงมหาดไทย (2560) พล.อ.อนุพงษ์ เผ่าจินดา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้มอบนโยบายแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ ศูนย์ประชุมเอนกประสงค์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้กล่าวว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในพื้นที่ ดังนี้

1. การปกป้องเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ปกป้อง เทิดทูนอย่าให้ใครมาจาบจ้วง ร่วมกันแสดงออกถวายความจงรักภักดี เพราะสถาบันพระมหากษัตริย์ ถือเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนในชาติ สร้างความสามัคคี และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ศึกษา และน้อมนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินงาน และใช้ในชีวิตประจำวัน

เชิญชวนให้ประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล ร่วมปลูกดอกดาวเรืองให้เบ่งบานในช่วงงานพระราชพิธีถวายพระบรมศพ และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องช่วยหน่วยงานภาครัฐในการดูแลพี่น้องประชาชนที่จะร่วมเดินทางมาถวายพระเพลิงพระบรมศพเสมือนหนึ่งว่าเป็น “แขก” ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10

2. ด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ในปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับรายได้ที่เหลื่อมล้ำไม่สมดุล ทำให้ไม่อาจพัฒนาประเทศไปมากกว่านี้ได้ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องสร้างโมเดลเพื่อปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศและนำพาประชาชนไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องช่วยกันผลักดันส่งเสริม สนับสนุน เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อเชื่อมโยงกับการพัฒนาประชาคมอาเซียน (AEC) ให้ขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพนำประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” อย่างเป็นรูปธรรม และในปี 2560 รัฐบาลได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยได้จัดให้มี (อินเทอร์เน็ตประชารัฐ หรืออินเทอร์เน็ตหมู่บ้าน) อย่างน้อยหมู่บ้านละ 1 จุด กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องศึกษาการใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อให้เกิดประโยชน์และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้

3. ด้านการเมือง การได้มาซึ่งอำนาจรัฐ / การใช้ซึ่งอำนาจรัฐ คือ การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 รัฐบาลได้ดำเนินการปฏิรูปประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเมืองถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องสร้างความเข้าใจในพื้นที่ช่วยเหลือหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเลือกตั้ง เพื่อให้ได้ผู้แทนของประชาชนที่มีความพร้อมด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็น “คนเก่ง และ คนดี” เพื่อเป็นตัวแทนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศและรัฐบาล มีนโยบายเกี่ยวกับการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่ (One Plan) เพื่อร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาของพื้นที่ โดยร่วมกับส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อให้การบริหารงานดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ โดยกระทรวงมหาดไทยได้เสนอให้รัฐบาลพิจารณาปรับปรุงระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ให้เป็นฉบับเดียวกัน

4. ด้านสังคมและวัฒนธรรม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องช่วยกล่อมเกลาคคนในสังคม โดยเริ่มต้นจากครอบครัว โรงเรียน หมู่บ้าน และชุมชน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม มีความกตัญญูรู้คุณ เพื่อสร้างสังคมให้หน้าอยู่ และจะได้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศ ช่วยกำกับดูแลพื้นที่ของตนเองร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร และตรวจสอบพื้นที่ที่ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ทั้งในเรื่องของการค้ามนุษย์และยาเสพติด เพราะถือว่าเป็นปัญหาร้ายแรงของชาติ นอกจากนี้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องช่วยกัน อนุรักษ์ สืบทอด วัฒนธรรมอันดีงามที่เป็นเอกลักษณ์ในพื้นที่ให้เกิดความงดงาม เพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ

5. ด้านสิ่งแวดล้อม ในฐานะผู้นำท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องร่วมมือกับ อปท. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดตั้ง “ชมรมคนริมน้ำ” ในการดูแลรักษาความสะอาดของแม่น้ำ ลำคลองในพื้นที่ให้ปราศจากวัชพืชรบกวนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมกันแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย คัดแยกขยะก่อนทิ้ง เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกให้คนในพื้นที่ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่เหมาะสมและไม่ใช้สารเคมีในการเพาะปลูก เพื่อลดปัญหาสารพิษตกค้าง และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องช่วยนายอำเภอดูแลรักษาป้องกันที่ดินสาธารณประโยชน์ปฏิบัติหน้าที่ในการชี้แนวเขต เพื่อไม่ให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ทุจริต หรือใช้อำนาจมิชอบในการออกเอกสารสิทธิ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตร กำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่หลักอยู่ 3 ประการ คือ

1. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความเป็นธรรม การอำนวยความสะดวกบริการแก่ประชาชน และการประสานงานส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เป็นต้น

2. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาล หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษจากรัฐบาล เช่น การแก้ไขปัญหายาเสพติด การขับเคลื่อนงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตามแนวคิดแบบเศรษฐกิจพอเพียง การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากตามแนวทางประชารัฐ เป็นต้น

3. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่ เช่น การแก้ไขปัญหาการเผาป่า ปัญหาหมอกควัน การป้องกัน และปราบปรามการบุกรุกทำลายป่า การป้องกันและปราบปรามการบุกรุกที่ดินสาธารณประโยชน์ หรืองานปัญหาอื่น ๆ ในหมู่บ้าน ตำบลนั้น ๆ

2.4 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่

กรมการปกครอง (2557) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและการปลูกจิตสำนึกของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ให้จังหวัด และอำเภอ ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจถึงที่มาการเข้าสู่ตำแหน่ง บทบาทอำนาจหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย การเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และทางราชการ ตลอดจนปรับแนวความคิดวิธีทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง ได้รับความเชื่อถือศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของราษฎร ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาปรับปรุงปรุงสถานที่ และสภาพภูมิทัศน์ของที่ทำการกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย

- 1.1 การจัดทำป้ายที่ทำการกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
- 1.2 การจัดทำศูนย์ข้อมูลประจำตำบล หรือหมู่บ้าน
- 1.3 การจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์
- 1.4 การจัดภูมิทัศน์ภายใน และภายนอกบริเวณที่ทำการกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2. ด้านการพัฒนามุคลากร

ความเชื่อถือศรัทธาของราษฎรที่มีต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เกิดจากการประพฤติปฏิบัติตนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ดังนั้น ในฐานะของผู้นำท้องที่ จะต้องมียุคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี ทำตัวเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนในตำบล หมู่บ้าน ประพฤติปฏิบัติตนที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ รวมถึงการลด ละเลิกอบายมุข ทุกประเภท และสมาชิกในครัวเรือนไม่ควรยุ่งเกี่ยวกับการพนันและสิ่งเสพติดทุกชนิด โดยคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี ควรประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

2.1 มีบุคลิกภาพที่ดี (Good Personality) คือ เป็นผู้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี สุภาพ เรียบร้อย สะอาด เหมาะสมตำแหน่งหน้าที่

2.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Good Human Relation) ทั้งมารยาท และศีลธรรม ท่วงที วาจา

2.3 มีความเป็นนักประสานงาน (Coordinator) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับประชาชนในหมู่บ้าน

2.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และความถูกต้องตามหลักการ และเหตุผล

2.5 มีความบริสุทธิ์ปราศจากอิทธิพล อำนาจมืดต่าง ๆ มีความยุติธรรม ไม่เรียกรับผลประโยชน์ใด ๆ ในการช่วยเหลือประชาชน

2.6 มีความรับผิดชอบ และวางตนอยู่บนความเสียสละไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

2.7 รู้จักแต่งกายให้เหมาะสมในโอกาสต่าง ๆ

3. ด้านการพัฒนาระบบงาน

3.1 การขับเคลื่อนศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์จากประชาชนในตำบล หมู่บ้าน แบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) โดยให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมตำบล หมู่บ้าน ณ ที่ทำการกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อรับทราบ ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ทันทั่วถึง และให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ “ชุดปฏิบัติการประจำตำบล” (ชปต.) เป็นหน่วยเคลื่อนที่เร็วแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในเชิงรุกควบคู่กับการสร้างความเข้าใจเข้าถึงประชาชน เพื่อให้ปัญหายุติและลดความขัดแย้งในพื้นที่ ทั้งนี้ให้มีการจัดทำสมุดบันทึกข้อมูลผู้มาขอรับบริการ เพื่อรวบรวมให้ศูนย์ดำรงอำเภอ และเป็นข้อมูลสถิติในการปฏิบัติงาน

3.2 การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง ให้นายอำเภอ และปลัดอำเภอ ในฐานะผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่สร้างความคุ้นเคยให้คำแนะนำปรึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และติดตามงานนโยบายที่สำคัญ รวมทั้งรับทราบปัญหาในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยชี้แจงให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นหน้าที่สำคัญที่จะต้องให้ความร่วมมือ และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านข้อมูล และการปฏิบัติงาน

3.3 การจัดระบบข้อมูลการปฏิบัติงานให้จังหวัดแจ้งอำเภอ กำชับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยใช้หลัก 1 ผลงาน 1 หมู่บ้าน 1 เดือน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตระหนักถึงภารกิจหน้าที่ในการดำเนินนโยบายทางราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย สร้างการยอมรับจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดงาน ดังนี้

3.3.1 การดำเนินกิจการสาธารณประโยชน์ อาทิ

3.3.1.1 การจัดการให้ตำบล หมู่บ้าน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย เช่น การรณรงค์ให้มีการคัดแยกขยะ การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

3.3.1.2 การจัดการให้น้ำสาธารณะปราศจากวัชพืช และสิ่งกีดขวางทางน้ำ เช่น การรณรงค์ให้กำจัดผักตบชวา เพื่อป้องกันปัญหาอุทกภัย

3.3.1.3 การทำนุบำรุงศาสนา และการอนุรักษ์วัฒนธรรมในพื้นที่

3.3.2 การรักษาความสงบเรียบร้อย อาทิจ

3.3.2.1 การจัดเวรยามรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน และงานนักจัดฤกษ์ต่างๆ

3.3.2.2 การแจ้งข่าวเกี่ยวกับสาธารณภัย อาชญากรรม ยาเสพติด ผู้มีอิทธิพล โรคระบาดหรือข่าวอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3.2.3 ช่วยเหลือหมู่บ้านใกล้เคียงในการช่วยติดตามคนร้าย

3.3.2.4 การควบคุมดูแลหมู่บ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ กระทำตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ

3.3.2.5 การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา เช่น ร่วมกับเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย

3.3.2.6 การให้ความร่วมมือกับทางราชการ ที่ขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย และการใดที่เกี่ยวกับราชการทหาร

3.3.3 การอำนวยความสะดวกเป็นธรรม อาทิจ

3.3.3.1 การไกล่เกลี่ย และประนีประนอมข้อพิพาทร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) หรือศูนย์อำนวยความสะดวกเป็นธรรมหมู่บ้าน

3.3.3.2 การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

3.3.3.3 การรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ กล่าวโทษ นำเข้าสู่ กระบวนการทางกฎหมาย การรับแจ้งเบาะแสการกระทำผิดกฎหมาย ซึ่งนำไปสู่การดำเนินการทางกฎหมายต่อผู้กระทำผิด

3.3.4 การให้บริการประชาชน และส่วนราชการ อาทิจ

3.3.4.1 การอยู่เวรบริการประชาชน ณ ที่ว่าการอำเภอ หรือที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน

3.3.4.2 การรับรองบุคคลเกี่ยวกับการทะเบียน บัตรประจำตัวประชาชน การขออนุญาตมี และใช้อาวุธปืน หรือรับรองสถานภาพของบุคคลอื่นใดที่มีระเบียบกฎหมายรองรับ

3.3.4.3 การให้ความร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียกประชุมราษฎร เพื่อแจ้งข้อราชการ หรือโครงการ / กิจกรรมที่จะปฏิบัติในหมู่บ้าน

3.3.4.4 การให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน เช่น กชช.2 ค. จปฐ. ข้อมูลทางสถิติอื่นใดที่ทางราชการต้องการทราบ เพื่อใช้ประโยชน์ในทางราชการ

3.3.4.5 การให้คำแนะนำ หรือช่วยเหลือราษฎรในหมู่บ้านให้ได้รับความสะดวก ในการติดต่อกับทางราชการ

3.3.5 การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ อาทิ

3.3.5.1 การจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสามัคคีในตำบล หมู่บ้าน

3.3.5.2 การสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างความปรองดอง ความสมานฉันท์

3.3.5.3 การดำเนินชีวิตตามวิถีทางประชาธิปไตยและยึดหลักค่านิยมคนไทย 12 ประการ เช่น การสร้างจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน และการเรียนรู้หลักประชาธิปไตย เป็นต้น และขยายผลไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่

3.3.6 การป้องกันและช่วยเหลือราษฎรที่ประสบภัย อาทิ

3.3.6.1 การจัดทำแผนเผชิญเหตุ (Incident Action Plan) เพื่อกำหนดแผนและมาตรการในการป้องกัน และลดผลกระทบจากภัยสาธารณะ

3.3.6.2 การมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสาธารณภัย รวมทั้งการรวบรวมประชาชนจัดตั้ง และอบรมเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของทางราชการ

3.3.6.3 การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนตามสถานการณ์ เช่น การสำรวจความเสียหาย การฟื้นฟูจิตใจและกิจกรรมในพื้นที่ และการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอรับความช่วยเหลือผู้ประสบภัย เป็นต้น

3.3.7 การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด อาทิ

3.3.7.1 การเฝ้าระวัง สอดส่องดูแลประชาชนไม่ให้ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

3.3.7.2 การจัดทำข้อมูลกลุ่มผู้ค้า ผู้เสพ และกลุ่มเสี่ยง เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย

3.3.7.3 การนำผู้เสพ / ผู้ติดยาเสพติดในตำบล หมู่บ้าน เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือ ติดตามดูแลผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูทุกราย

3.3.7.4 การรับแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับยาเสพติด และร่วมกับชุดปฏิบัติการจัดระเบียบสังคมของอำเภอ ในการสอดส่องดูแลสถานบริการ ร้านจำหน่ายสุรา ร้านเกมอินเทอร์เน็ต สนุกเกอร์ แหล่งมั่วสุมต่าง ๆ ฯลฯ ไม่ให้เป็นแหล่งมั่วสุม และการแพร่ระบาดของยาเสพติด

3.3.8 การดูแล และป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาทิ

3.3.8.1 การรักษาดูแลสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์และทรัพยากรธรรมชาติมิให้ผู้ใดครอบครองเป็นเจ้าของ

3.3.8.2 การจัดทะเบียนที่สาธารณะต่าง ๆ

3.3.8.3 การสร้างความเข้าใจกับประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อป้องกันปัญหาการบุกรุกทำลายป่า และพื้นที่สาธารณะต่าง ๆ

3.3.9 การแก้ไขปัญหาสังคม ความยากจน และผู้ด้อยโอกาส อาทิ

3.3.9.1 การจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนคนยากจน และผู้ด้อยโอกาสระดับครัวเรือน

3.3.9.2 การจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน เช่น การฉาปนกิจ สงเคราะห์ การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้มีรายได้น้อย หรือยากจน ผู้พิการ หรือผู้ถูกทอดทิ้งในหมู่บ้าน

3.3.9.3 การให้ความช่วยเหลือประชาชนตามกำลังความสามารถ และการประสานส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าช่วยเหลือประชาชน

3.3.10 การตรวจตราและป้องกันโรคระบาด อาทิ

3.3.10.1 การติดตาม และเฝ้าระวังสถานการณ์การระบาดของโรคในพื้นที่

3.3.10.2 การจัดทำฐานข้อมูลการระบาดของโรคให้เป็นปัจจุบัน

3.3.10.3 การร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้และแนะนำข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการระบาดของโรคแก่ประชาชนตามห้วงระยะเวลา

3.3.11 การดำเนินการตามโครงการพระราชดำริ อาทิ

3.3.11.1 การขยายผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

3.3.11.2 การประสานเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่ ให้คำแนะนำการส่งเสริมอาชีพตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.11.3 การบูรณาการกองทุนต่าง ๆ ในหมู่บ้าน โดยใช้กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านเป็นเครื่องมือ

3.3.12 งานอื่น ๆ อาทิ การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย นอกจากที่กล่าวข้างต้น เช่น การแก้ปัญหาคารกขี้นเหมงของผู้มีอิทธิพล และการปราบปรามผู้มีอิทธิพล การป้องกันการทุจริต เป็นต้น

กรมการปกครอง (2559) ได้แจ้งแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและการติดตามผลสำเร็จการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ มีฐานะเป็นทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนำนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ไปสู่การปฏิบัติในระดับตำบล หมู่บ้าน และเป็นตัวแทนของราษฎรในการนำปัญหาความเดือดร้อนในพื้นที่ มาสู่การแก้ไขปัญหาของภาครัฐ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ประสานงาน และช่วยเหลือสนับสนุนหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ในการปฏิบัติ โดยให้จังหวัด

และอำเภอ ดำเนินการประเมินสรุปผลการติดตามผลสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปีละ 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 เดือนตุลาคม - เดือนมีนาคม

ครั้งที่ 2 เดือนเมษายน - เดือนกันยายน

ทั้งนี้ ให้นำผลการติดตามประเมินผลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไปประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 การพิจารณารางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม และการเลื่อนเงินเดือนตามตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ประจำปีด้วย โดยมีองค์ประกอบในการติดตามผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐาน งานตามหน้าที่และงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Function Based) ประกอบด้วย

1.1 การอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน

1.2 การสร้างความสามัคคี ความสามัคคี การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ในท้องถิ่น

1.3 การรับฟังปัญหา นำความเดือดร้อน หรือความต้องการที่จำเป็นของประชาชนแจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.4 ช่วยเหลือกิจการสาธารณประโยชน์ บำบัดป้องกันภัยพิบัติ ภัยอันตรายสาธารณะช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย

1.5 จัดประชุมราษฎร และคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นประจำทุกเดือน

1.6 รายงานเหตุการณ์ไม่ปกติที่เกิดขึ้นให้ทางราชการทราบ

1.7 อำนวยความสะดวกบริการแก่ประชาชนและประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

1.8 อบรมชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ นโยบายของรัฐบาล กระทรวง และจังหวัด อำเภอ

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี ประกอบด้วย

2.1 การแก้ไขปัญหาเสพติด

2.2 การป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ผู้มีอิทธิพล

2.3 การป้องกัน และแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

2.4 การป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

- 2.5 การช่วยเหลือเกษตรกร การแก้ไขปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- 2.6 งานขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากตามแนวทางประชารัฐ
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน ประกอบด้วย
 - 3.1 การกำจัดผักตบชวา / วัชพืช การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน
 - 3.2 การแก้ไขปัญหา การเผาป่า เผาหญ้า / ฟาง ปัญหาหมอกควัน ในหมู่บ้าน
 - 3.3 การป้องกัน และปราบปรามการบุกรุกทำลายป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติ
 - 3.4 การป้องกัน และปราบปรามการบุกรุกที่ดินสาธารณะประโยชน์ หรือที่ดินของรัฐ
 - 3.5 งานอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาของหมู่บ้าน ตำบล

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตามพ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2547 และงานตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน การสร้างความสามัคคี ความสามัคคี การส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น การรับฟังปัญหา นำความเดือดร้อนหรือความต้องการที่จำเป็นของประชาชน แจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยเหลือกิจการสาธารณประโยชน์ บำบัดปกป้องภัยพิบัติ บรรเทาทุกข์ ผู้ประสบภัย จัดประชุมราษฎร เป็นประจำทุกเดือน รายงานเหตุการณ์ไม่ปกติให้ทางราชการ อำนาจความสะดวกบริการแก่ประชาชน และประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อบรมชี้แจงให้ราษฎรเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ นโยบายของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด และอำเภอ

2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี หมายถึง การปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี เช่น การแก้ไขปัญหายาเสพติด การป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ ผู้มีอิทธิพล การป้องกัน และแก้ไขปัญหาการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การป้องกัน

และปราบปรามการทุจริต การช่วยเหลือเกษตรกร การแก้ไขปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ การแก้ไขปัญหาขยะ และงานขับเคลื่อนนโยบายไทยนิยมยั่งยืน

3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน หรือบูรณาการการปฏิบัติงานกับหลายหน่วยงาน เช่น การกำจัดผักตบชวา วัชพืช การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน การแก้ไขปัญหาการเผาป่า เผาหญ้า / ฟาง ปัญหาหมอกควันในหมู่บ้าน การป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติ การป้องกันและปราบปรามการบุกรุกที่ดินสาธารณะประโยชน์ หรือที่ดินของรัฐ และงานอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาของหมู่บ้าน ตำบล

2.5 บริบทพื้นที่การวิจัย

2.5.1 อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

2.5.1.1 ประวัติความเป็นมา

บ้านทรายมูล ซึ่งเป็นที่ตั้งอำเภอทรายมูลในปัจจุบัน เดิมเป็นหมู่บ้านตั้งอยู่ทางทิศตะวันตก (ของเขตชั้นในอำเภอในปัจจุบัน) และอยู่ห่างจากหมู่บ้านทรายมูลในปัจจุบัน ประมาณ 2 กิโลเมตร ประมาณสมัยช่วงรัชกาลที่ 5 ได้เกิดโรคระบาดขึ้นในหมู่บ้าน ราษฎรจึงได้อพยพย้ายครัวเรือนมาอาศัย และทำมาหากินอยู่ ณ บริเวณหมู่บ้านแห่งใหม่ ซึ่งก็คือ บริเวณหมู่บ้านทรายมูลในขณะนี้ โดยในครั้งนั้น ราษฎรได้นำทรายและดินจากสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ และเป็นสิริมงคลหลายแห่งมาโปรยรอบบริเวณหมู่บ้านแห่งใหม่เพื่อขับไล่โรคระบาด ด้วยเหตุดังกล่าวจึงได้ตั้งชื่อหมู่บ้านแห่งใหม่นี้ว่า “บ้านทรายมูล” โดยขณะนั้นมีเขตการปกครองขึ้นอยู่กับอำเภอโศธร จังหวัดอุบลราชธานี ต่อมาหมู่บ้านทรายมูลได้รับการยกฐานะเป็นตำบลทรายมูล และในปี พ.ศ. 2511 ได้รับการประกาศเป็นเขตสุขาภิบาลทรายมูล ต่อมา เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2518 กระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศตั้งเป็นกิ่งอำเภอทรายมูล โดยแยกพื้นที่ 4 ตำบลของอำเภอเมืองยโสธร คือ ตำบลทรายมูล คูลาด ดงมะไฟ และนาเวียง ขึ้นกับกิ่งอำเภอทรายมูล ต่อมา ในปี พ.ศ. 2521 ตำบลไผ่ อำเภอกุฉินทิม จึงได้แยกมาขึ้นอยู่กับกิ่งอำเภอทรายมูล และเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2527 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกิ่งอำเภอทรายมูลเป็นอำเภอทรายมูล

2.5.1.2 ข้อมูลสภาพทั่วไปและการวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบัน

1) ที่ตั้งอำเภอทรายมูล ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดยโสธร บนทางหลวงแผ่นดินเลขที่ 2169 ระยะทางห่างจากจังหวัด 18 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพฯ ๕๕๕ กิโลเมตร ที่ว่าการอำเภอทรายมูลในปัจจุบัน ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 16 ตำบลทรายมูล อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

2) อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

3) ลักษณะภูมิประเทศสภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงอยู่เหนือระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ 227 ฟุต (681 เมตร) ไม่มีแหล่งน้ำไหลผ่าน พื้นที่ดินส่วนมากเป็นดินทรายไม่อุ้มน้ำ จึงมีความแห้งแล้ง ปลูกพืชได้ไม่กี่ชนิด หากปีใดฝนตกมากน้ำจะไหลบ่าท่วมไร่นาเกิดความเสียหาย

4) ลักษณะภูมิอากาศเป็นไปตามอิทธิพลลมมรสุมที่พัดผ่าน มี 3 ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม - เมษายน

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - กันยายน มีลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้พัดผ่าน และพายุดีเปรสชันจากทะเลจีนใต้

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม - กุมภาพันธ์ อากาศหนาว และมีลมแรง

5) การแบ่งเขตปกครองอำเภอทรายมูล แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 ตำบล 54 หมู่บ้าน ดังนี้

ตำบลทรายมูล จำนวน 16 หมู่บ้าน

ตำบลคูลาด จำนวน 12 หมู่บ้าน

ตำบลไผ่ จำนวน 9 หมู่บ้าน

ตำบลดงมะไฟ จำนวน 10 หมู่บ้าน

ตำบลนาเวียง จำนวน 7 หมู่บ้าน

6) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอทรายมูลมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลตำบล 2 แห่ง คือ เทศบาลตำบลทรายมูลและเทศบาลตำบลนาเวียง องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูลาด และองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ

2.5.1.3 หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ในพื้นที่

- 1) ที่ทำการปกครองอำเภอทรายมูล 1 แห่ง
- 2) สถานีตำรวจภูธรทรายมูล 1 แห่ง
- 3) สำนักงานเกษตรอำเภอทรายมูล 1 แห่ง
- 4) ที่ทำการไปรษณีย์ 1 แห่ง
- 5) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 1 แห่ง
- 6) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) 1 แห่ง

2.5.1.4 ข้อมูลประชากร

1) อำเภอทรายมูล (สำนักทะเบียนอำเภอทรายมูล, 2561) มีประชากรทั้งสิ้น 31,060 คน เพศชาย จำนวน 15,533 คน เพศหญิง จำนวน 15,427 คน มีจำนวน 8,915 ครัวเรือน ประชากรลดลง ร้อยละ 0.1 แต่ครัวเรือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 21.5 มีโครงสร้างประชากร แยกเป็นกลุ่มอายุ ดังนี้

1.2) วัยเด็กอายุแรกเกิด - 12 ปี จำนวน 4,332 คน ร้อยละ 13.95

1.3) วัยเรียน (อายุ 13 - 22 ปี) จำนวน 4,229 คน ร้อยละ 13.62

1.4) วัยทำงาน (23 - 60ปี) จำนวน 17,839 คน ร้อยละ 57.43

1.5) ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 4,660 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

2) ประชากรมีแนวโน้มลดลง ดังจะเห็นจากระยะเวลา 10 ปี ลดลงร้อยละ 0.1 ส่วนครัวเรือน (ตามทะเบียนราษฎร ปี 2558) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ระยะเวลาดังกล่าว เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 21.5 นั่นคือ ขนาดครอบครัวจะเล็กลง เมื่อปี 2548 มีสมาชิกครัวเรือนเฉลี่ย 4.2 และปี 2558 ลดลงเหลือ 3.5 / ครัวเรือน แต่ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น

3) การประกอบอาชีพ ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การปลูกข้าวนาปี การทำไร่มันสำปะหลัง การปลูกยางพารา การทำไร่อ้อย และการทำปศุสัตว์

4) ข้อมูลผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำนวน 4 ตำบล ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2.1

จำนวนผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

ลำดับที่	ชื่อตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	ตำแหน่ง					ประชากร
			กำนัน	ผู้ใหญ่บ้าน	แพทย์ประจำตำบล	สารวัตรกำนัน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	
1.	ทรายมูล	16	1	15	1	2	35	54
2.	คูลาด	12	1	11	1	2	33	48
3.	ดงมะไฟ	10	1	9	1	2	24	37
4.	ไผ่	9	1	8	1	2	26	38
5.	นาเวียง	7	1	6	1	2	20	30
รวม 5 ตำบล		54	5	49	5	12	140	207

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก จำนวนผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร, โดย ที่ทำการปกครองอำเภอทรายมูล, 2561, ยโสธร : ที่ทำการปกครองอำเภอทรายมูล.

2.5.1.5 กิจกรรมการดำเนินงานของผู้นำท้องที่ อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

1) กิจกรรมการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง ตามโครงการ “การสร้างฝายมีชีวิตตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ” จำนวน 5 แห่ง ดังนี้



ภาพที่ 2.1 การสร้างฝายมีชีวิต ตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ ฝายมีชีวิตต้นแบบ อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร



ภาพที่ 2.2 การสร้างฝายมีชีวิต ตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ ฝายมีชีวิตแห่งที่ 2 อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร



ภาพที่ 2.3 การสร้างฝายมีชีวิต ตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ ฝายมีชีวิตแห่งที่ 3 อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร



ภาพที่ 2.4 การสร้างฝายมีชีวิต ตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ ฝายมีชีวิตแห่งที่ 4 อำเภอทรายมูล จังหวัดชัยภูมิ



ภาพที่ 2.5 การสร้างฝายมีชีวิต ตามรอยพ่อด้วยพลังประชารัฐ ฝายมีชีวิตแห่งที่ 5 อำเภอทรายมูล จังหวัดชัยภูมิ



ภาพที่ 2.6 ข้าราชการ และ เจ้าหน้าที่ อส. ทำความสะอาดบริเวณส่วนราชการ ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร



ภาพที่ 2.7 เจ้าหน้าที่ อส. ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณวัดของหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร



ภาพที่ 2.8 เจ้าหน้าที่ อส. และชาวบ้าน ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณรอบ ๆ ถนนของหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร



ภาพที่ 2.9 เจ้าหน้าที่ อส. และชาวบ้าน ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณถนนในหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร



ภาพที่ 2.10 เจ้าหน้าที่ อส. และชาวบ้าน ทำความสะอาดบริเวณห้วย หนองน้ำ ของหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร



ภาพที่ 2.11 เจ้าหน้าที่ อส. ซ้อมแผนระงับสถานการณ์เหตุร้ายในหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร



ภาพที่ 2.12 เจ้าหน้าที่ อส. ซ้อมสวนสนามรักษาความสงบในหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร



ภาพที่ 2.13 เจ้าหน้าที่ อส. ฐีแจง ทำความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร



ภาพที่ 2.14 เจ้าหน้าที่ อส. ฝึกปฏิบัติการระงับเหตุร้าย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนภรณ์ คชมะเริง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร ด้านบุคลิกภาพและวิชาการ ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประเภทส่วนราชการ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยอื่น

รัชณี รัตนะ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการพัฒนามาก เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านต่อการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และด้านความรู้ความสามารถทั่วไปอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ความต้องการความรู้ความสามารถทั่วไป และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใหญ่บ้านจำแนกตามปัจจัยตามสถานภาพ พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาที่ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลลูกบ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความสุข และทำให้สังคมน่าอยู่เพิ่มขึ้นซึ่งสามารถจำแนกความต้องการ

ออกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1) ความต้องการในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ดีของหมู่บ้าน ทำตามนโยบายของรัฐบาล ต้องการเข้าถึงประชาชนให้มีส่วนร่วมกับประชาชน และต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมของหมู่บ้าน 2) ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้าน สามารถดูแลทุกข์สุขของประชาชนในหมู่บ้าน และพัฒนาความรู้ ความสามารถของ ผู้ใหญ่บ้าน และ 3) ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านอื่น ๆ ผู้ใหญ่บ้านต้องพบปะชาวบ้าน และให้ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขอนามัยของชาวบ้าน และการรักษาสุขภาพอนามัยของราษฎร เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของการรักษาความสงบเรียบร้อย

อรุณ หุ้ยแป (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ด้านการบริการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริการ ส่วนผลการเปรียบเทียบความต้องการ พัฒนาตนเองของพนักงานสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

ชญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก ในภาพรวมมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านการบริหาร และด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานตามลำดับ โดยบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดตาก มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยวิธีการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น ที่เหมาะสม และการศึกษา หรือดูงาน ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการใช้ประโยชน์ของความ ต้องการพัฒนาตนเองสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก พิจารณารายด้านพบว่าด้านด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมมีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงานตามลำดับ ในด้านวิธีการพัฒนา พบว่า วิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น ที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน และการปฐมนิเทศ ตามลำดับ

นันทิญา พูลทวิ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในด้านการเป็นหัวหน้าราษฎรมีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและทางราชการ และด้านการสร้างความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน ตามลำดับ ส่วนปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่ มีปัญหาการประชาสัมพันธ์ข่าวสารล่าช้า ความไม่เด็ดขาดของผู้ใหญ่บ้าน ปัญหาทะเลาะวิวาทในพื้นที่ และปัญหาไม่มีเวลาให้กับประชาชนในหมู่บ้าน สำหรับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ควรมีผู้รับฟังความคิดเห็น ออกพบปะพูดคุยกับประชาชนในหมู่บ้าน การจัดตำรวจบ้านรักษาความปลอดภัยแก่ประชาชน อย่างน้อย 2 ครั้ง / สัปดาห์ และควรมีการจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

กาญจนา ศรีตันชัย (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่นต่อการศึกษาต่อ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท โดยมีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเนชั่น 1 - 5 ปี และบุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น 1) การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น พบว่า บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่นกับอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่นกับระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการ พัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น กับประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเนชั่น พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเนชั่น ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การเปรียบเทียบตำแหน่งงานกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น พบว่า บุคลากรตำแหน่งอาจารย์ และบุคลากรตำแหน่งพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ศุภนิยา กลิ่งพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จากแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 6 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t - test) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ละออ นาคกุล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ / วิชาชีพ และสายสนับสนุนบริหาร / ธุรการ จำนวน 349 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2556 ได้รับแบบสอบถามกลับที่มีความสมบูรณ์ 339 ฉบับ (ร้อยละ 97) ใช้สถิติเชิงพรรณนาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 131.3) และรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.8) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.4) และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเพิ่มรู้แตกต่างกันมีความต้องการ

ในการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกัน ($p < 0.001$, $p < 0.001$ ตามลำดับ) ความสัมพันธ์ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ($r = -0.157$, $p < 0.001$) ส่วนบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม ($r = 0.37$, $p < 0.001$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการใช้อำนาจ และอิทธิพลในองค์กร และด้านการนำเทคนิค และวิทยาการมาใช้ในองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 15.7 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรด้านการศึกษาต่อ จัดตั้งกองทุน จัดสรรงบประมาณ จัดฝึกอบรมการใช้ภาษาต่างประเทศให้บุคลากรทุกสายงาน กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผ่านระบบเทคโนโลยีให้มีการใช้ประโยชน์มากที่สุด สร้างความเชื่อมั่นในระบบค่าตอบแทนการเลื่อนขั้นเงินเดือน และก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยพัดเทียมกัน และให้อำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ที่มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและชัดเจน

ชัยณรงค์ สิริพรปริดา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่สังกัด ได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง จำนวน 350 คน โดยทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ และสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test และ One - Way Analysis of Variance ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทน 2) การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยาเขต พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และวิทยาเขตต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

เจริญ รุ่งแสงจันทร์และ ประณต นันทะยะกุล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ของจังหวัดสมุทรปราการ จากการวิจัย พบว่า สภาพปัญหา การบริหารจัดการประสิทธิภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละไม่มากเท่าที่ควร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาอาชีพ และสังคม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการทะเบียน และด้านการป้องกันภัยฝ่าย พลเรือน ส่วนแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ ส่งเสริม ให้มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละให้มากขึ้นในการพัฒนาการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงวิธีการ ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อม และสร้างสมรรถภาพประสิทธิภาพของบุคลากร และส่งเสริมการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้านด้วย ทฤษฎีการบริหารแบบ 3Ms ได้แก่ การพัฒนาอบรมทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม และ ปรับการจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

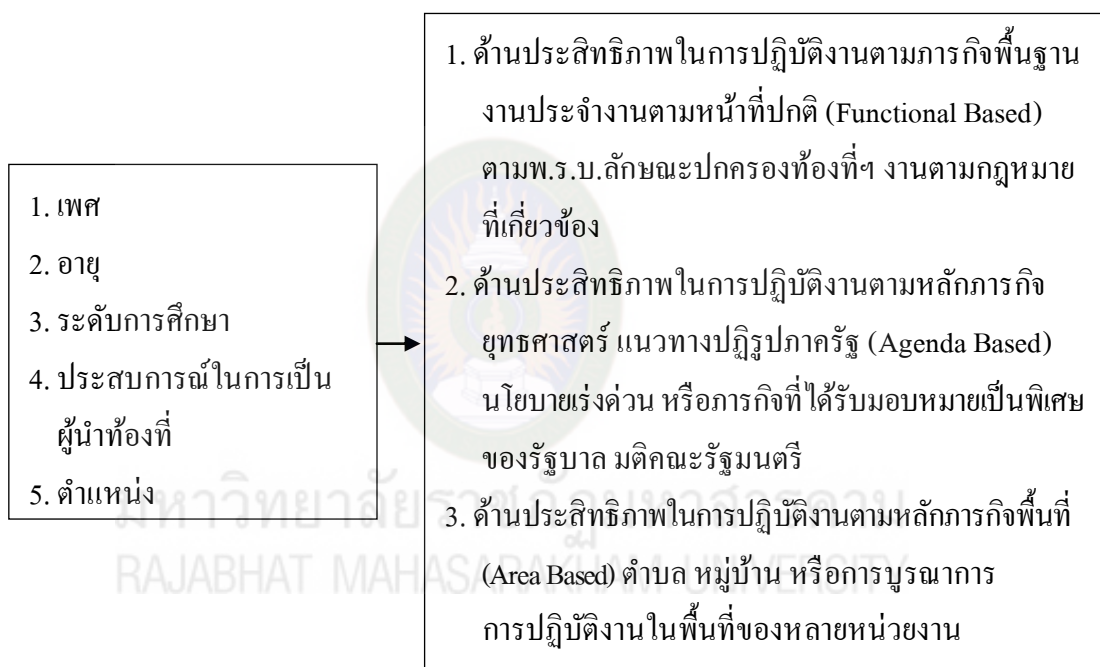
พรนภัทร วิระกุล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลจากการวิจัย พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 เรียงลำดับการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านการพัฒนา และส่งเสริมอาชีพ ด้านการปกครอง และการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการทะเบียนต่าง ๆ และด้านอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัย ได้นำเอาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและการติดตามผลสำเร็จการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านตามหนังสือกรมการปกครอง ค่วนที่สุด ที่ มท 0310.2 / ว 14877 ลงวันที่ 24 กันยายน 2557 และหนังสือกรมการปกครอง ที่ มท 0310.2 / ว 6194 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2559 มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 2.15 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดขอบเขตการวิจัย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2561 จำนวน 207 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอทรายมูล, 2562)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 136 คน โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มตามสัดส่วน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

ลำดับ	ชื่อตำบล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	ทรายมูล	54	35
2.	คูลาด	48	32
3.	คองมะไฟ	37	24
4.	ไผ่	38	25
5.	นาเวียง	30	20
รวม		207	136

3.1.3 วิธีสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำรายชื่อประชากรทั้งหมดจัดทำเป็นฉลากใส่กล่อง แล้วหยิบครั้งละหนึ่งรายชื่อ ได้รายชื่อใดจดบันทึกไว้แล้วนำรายชื่อนั้นกลับลงกล่องแล้วหยิบใหม่ หากได้ชื่อเดิมจะใส่กลับลงไปใหม่แล้วจับสลากใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่ากันทำงานได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบถ้วน คือ 136 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่าของ Likert's Five Rating Scales (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 45) โดยมี 5 ระดับ ดังนี้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

3.2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัย ได้ศึกษาการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.1 ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผน และทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำห้องที่วิธีสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.2.2.2 ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำห้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

3.2.2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ด้านเนื้อหา ด้านภาษา และด้านการวัดผลประเมินผล โดยการหาค่าความสอดคล้อง (IOC = Index of Item : Objective Congruence) โดยกำหนด ดังนี้

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1) ดร.สนุก สิงห์มาตร วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ ยโสธร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านเนื้อหา

2) ดร.สุวิมล สมไชย วุฒิกการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) การบริหาร การศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรวิชาภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ ยโสธร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านภาษา

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิกการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาประชากรศึกษา ตำแหน่งคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านวัดผลและประเมินผล

3.2.2.5 นำข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป ไปทดลองใช้ โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) นำไปใช้กับผู้นำห้องที่ในเขตพื้นที่อำเภออื่นไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 คน และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach ' s Alpha Coefficient) งานวิจัยนี้ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .87

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัว ผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัย แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองทุกฉบับ

3.3.3 ประสานงานผ่านผู้นำชุมชน เพื่อประสานงานเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องแบบสอบถามที่ได้รับคืนปรากฏว่าสมบูรณ์ ถูกต้องทั้งหมด

3.4.2 นำแบบสอบถามลงรหัส (Coding Form)

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 95)

มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดให้ 5 คะแนน

มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานในระดับมากให้ 4 คะแนน

มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานในระดับปานกลางให้ 3 คะแนน

มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานในระดับน้อยให้ 2 คะแนน

มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน แล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 95)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ระดับน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.5.3.1 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ ได้แก่ t - test (Independent Samples)

3.5.3.2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ของผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องที่ และตำแหน่งที่ต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการ LSD. (Least Significant Different) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 119)

3.5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ใช้การแจกแจงความถี่จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอ โดยการพรรณนาความ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำ
ท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย นำเสนอตามลำดับชั้น
ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (F - Distribution)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Sig	แทน	ค่าความแตกต่าง

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องที่ และตำแหน่ง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ

ตารางที่ 4.1

จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	83	61
1.2 หญิง	53	39
รวม	136	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	7	5.1
2.2 31 - 40 ปี	11	8.1
2.3 41 - 50 ปี	68	50
2.4 51 - 60 ปี	48	35.3

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.5 ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	2	1.5
รวม	136	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	37	27.2
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	52	38.2
3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	31	22.8
3.4 อนุปริญญา หรือ ปวส.	9	6.6
3.5 ปริญญาตรีขึ้นไป	7	5.1
รวม	136	100.00
4. ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น		
4.1 ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 4 ปี	42	30.9
4.2 5 - 8 ปี	63	46.3
4.3 9 ปีขึ้นไป	31	22.8
รวม	136	100.00
5. ตำแหน่ง		
5.1 กำนัน	4	2.9
5.2 ผู้ใหญ่บ้าน	39	28.7
5.3 แพทย์ประจำตำบล	4	2.9
5.4 สารวัตรกำนัน	6	4.4
5.5 ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	83	61.0
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39

ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 50. รองลงมาอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา ประถมศึกษา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ด้านประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องที่ส่วนใหญ่ 5 - 8 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาต่ำกว่า หรือเท่ากับ 4 ปี จำนวน 42 คน คิดร้อยละ 30.9 และ 9 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเห็น 22.8

ด้านตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมา เป็นผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 สารวัตรกำนัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 กำนัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และแพทย์ประจำตำบล จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกเป็นรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับที่
1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.92	.80	มาก	1
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักการกิจกรรมศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี	3.77	.83	มาก	3
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน	3.80	.86	มาก	2
โดยรวม	3.83	.82	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.80) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักการกิจกรรมพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.86) และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม

หลักการกิจกรรมศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกเป็นรายด้าน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน	3.98	.82	มาก
2. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการเป็นพนักงานฝ่ายปกครองตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา / การสืบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่และการจับกุมผู้กระทำความผิดทางอาญา	3.91	.64	มาก
3. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการประนีประนอมข้อพิพาทของราษฎรในพื้นที่ ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530	3.96	.64	มาก
4. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น	3.91	.76	มาก
5. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน	4.08	.89	มาก
6. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการรับฟังปัญหา นำความเดือดร้อน หรือความต้องการที่จำเป็นของประชาชนแจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.96	.75	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
7. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการช่วยเหลือกิจการสาธารณะ ประโยชน์ บำบัดปกป้องภัยพิบัติ ภัยอันตรายสาธารณะ ช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย	3.96	.83	มาก
8. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการจัดประชุมราษฎร และ กฎหมายเป็นประจำทุกเดือน	3.79	.80	มาก
9. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการรายงานเหตุการณ์ ไม่ปกติที่เกิดขึ้นให้ทางราชการทราบ	3.90	.87	มาก
10. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการอำนวยความสะดวก บริการแก่ประชาชนและประสานงานส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อปท. ในพื้นที่	3.87	.86	มาก
11. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการอบรมชี้แจงให้ราษฎร มีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ นโยบายของรัฐบาล กระทรวง และจังหวัด อำเภอ	3.85	.88	มาก
โดยรวม	3.92	.80	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นที่งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการอำนวยความสะดวกการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.89) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.82) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการประนีประนอมข้อพิพาทของราษฎรในพื้นที่ ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการรับฟังปัญหานำความเดือดร้อน หรือความต้องการที่จำเป็นของประชาชนแจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.75)

ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการช่วยเหลือกิจการสาธารณประโยชน์ บำบัดป้องกันภัยพิบัติ ภัยอันตราย สาธารณะ ช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.83) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การเป็นพนักงานฝ่ายปกครองตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา / การสืบสวนคดีอาญา ที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่และการจับกุมผู้กระทำผิดทางอาญา ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.64) ต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการสร้างความสมานฉันท์ ความสามัคคี การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.76) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการรายงานเหตุการณ์ไม่ปกติที่เกิดขึ้นให้ทางราชการทราบ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.87) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการอำนวยความสะดวกบริการแก่ประชาชน และประสานงานส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อปท. ในพื้นที่ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.86) ต้องการ พัฒนาตนเองในเรื่องการอบรมชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ นโยบายของรัฐบาล กระทรวง และจังหวัด อำเภอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.88) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการจัดประชุมราษฎร และกฎหมายเป็นประจำทุกเดือน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิณการปฏิบัติงาน ของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกเป็นรายด้าน ด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมิณการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการแก้ไขปัญหายาเสพติด	3.74	.79	มาก
2. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์	3.82	.86	มาก
3. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้มีอิทธิพล และหนี้นอกระบบ	3.98	.87	มาก
4. ต้องการพัฒนาตนเองเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย	3.75	.79	มาก
5. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการป้องกันและปราบปราม การทุจริต คอรัปชั่น	3.60	.80	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
6. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการช่วยเหลือเกษตรกร การแก้ไขปัญหาผลผลิตทาง การเกษตรตกต่ำ	3.87	.87	มาก
7. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ฐานรากตามแนวทางประชารัฐ	3.63	.91	มาก
โดยรวม	3.77	.83	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักการกิจกรรมศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้มีอิทธิพล และหนี้นอกระบบ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.87) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการช่วยเหลือเกษตรกร การแก้ไขปัญหาผลผลิตทาง การเกษตรตกต่ำ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.87) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.86) ต้องการพัฒนาตนเองเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.79) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการแก้ไขปัญหาเสพติด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.79) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากตามแนวทางประชารัฐ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.91) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชัน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกเป็นรายด้าน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือ การบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน	3.98	.90	มาก
2. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ และสภาพภูมิทัศน์ของที่ทำกรของผู้นำท้องถิ่น	3.72	.92	มาก
3. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการขับเคลื่อนภารกิจ ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	3.74	.87	มาก
4. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการขับเคลื่อนเกษตรอินทรีย์ วิถี ยโสธร	3.75	.84	มาก
5. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการป้องกันและปราบปราม การบุกรุกทำลายป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติ	3.74	.79	ปานกลาง
6. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการป้องกันและปราบปราม การบุกรุกที่ดินสาธารณประโยชน์ หรือที่ดินของรัฐ	3.97	.93	มาก
7. ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการตรวจตราและป้องกัน โรคระบาด	3.72	.79	มาก
โดยรวม	3.80	.86	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.90) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกที่ดินสาธารณประโยชน์ หรือที่ดินของรัฐ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.93)

ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการขับเคลื่อนเกษตรอินทรีย์ วิถีโยธา ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.84) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการขับเคลื่อนภารกิจตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.87) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.79) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ และสภาพภูมิทัศน์ของที่ทำการของผู้นำท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.92) ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการตรวจตราและป้องกันโรคระบาด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.79)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น และตำแหน่ง ที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีเพศ ต่างกัน

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	3.89	.47	3.98	.52	-1.13	.52
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม หลักการกิจกรรมศาสตร์ แนวทางปฏิรูป ภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี	3.75	.51	3.80	.58	-.49	.24

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม หลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือ การบูรณาการ การปฏิบัติงาน ในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน	3.79	.55	3.82	.59	-3.1	.43
รวม	3.81	.48	3.87	.50	-6.8	.42

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.7

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงาน ตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่น งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	1.75	4	.44	1.85	.12
	ภายในกลุ่ม	31.29	132	.24	-	-
	รวม	33.04	136	-	-	-
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักการกิจกรรมศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของ รัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี	ระหว่างกลุ่ม	1.48	4	.37	1.29	.28
	ภายในกลุ่ม	37.91	132	.29	-	-
	รวม	39.40	136	-	-	-
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักการกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือ การบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของ หลายหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.47	4	.62	2.00	.10
	ภายในกลุ่ม	40.81	132	.31	-	-
	รวม	43.28	136	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.81	4	.45	1.96	.10
	ภายในกลุ่ม	30.47	132	.23	-	-
	รวม	32.28	136	-	-	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงาน ตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	.59	4	.15	.60	.66
	ภายในกลุ่ม	32.45	132	.25	-	-
	รวม	33.04	136	-	-	-
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทาง ปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย เป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี	ระหว่างกลุ่ม	.14	4	.03	.12	.98
	ภายในกลุ่ม	39.26	132	.30	-	-
	รวม	39.40	136	-	-	-
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของ หลายหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.50	4	.12	.38	.82
	ภายในกลุ่ม	42.78	132	.32	-	-
	รวม	43.28	136	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.32	4	.08	.33	.86
	ภายในกลุ่ม	31.96	132	.24	-	-
	รวม	32.28	136	-	-	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนา

ตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องที่โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงาน ตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.04	.15	.86
	ภายในกลุ่ม	32.97	134	.25	-	-
	รวม	33.04	136	-	-	-
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักการกิจกรรมศาสตร์ แนวทาง ปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับ มอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี	ระหว่างกลุ่ม	.20	2	.10	.34	.71
	ภายในกลุ่ม	39.20	134	.29	-	-
	รวม	39.40	136	-	-	-
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของ หลายหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.35	2	.17	.55	.58
	ภายในกลุ่ม	42.93	134	.32	-	-
	รวม	43.28	136	-	-	-
	ระหว่างกลุ่ม	.08	2	.04	.17	.85
รวม	ภายในกลุ่ม	32.20	134	.24	-	-
	รวม	32.28	136	-	-	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่นที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงาน ตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	2.15	4	.54	2.30	.06
	ภายในกลุ่ม	30.89	132	.23	-	-
	รวม	33.04	136	-	-	-
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทาง ปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับ มอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี	ระหว่างกลุ่ม	1.18	4	.30	1.02	.40
	ภายในกลุ่ม	38.21	132	.29	-	-
	รวม	39.40	136	-	-	-
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของ หลายหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.15	4	.29	.90	.46
	ภายในกลุ่ม	42.13	132	.32	-	-
	รวม	43.28	136	-	-	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.32	4	.33	1.41	.23
รวม	ภายในกลุ่ม	30.96	132	.23	-	-
	รวม	32.28	136	-	-	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

ตารางที่ 4.11

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	ความถี่
1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
1.1 ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่	25
1.2 ควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ	23
1.3 ควรเป็นสื่อกลางในการจับข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นในชุมชน	19
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อความถูกต้อง	21

(ต่อ)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร	ความถี่
2.2 ควรติดตามข่าวสารสม่ำเสมอและชี้แจงให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับชุมชน ได้รับทราบ	16
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน	
3.1 ควรพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารข้อมูลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น สร้างกลุ่ม Line	15
3.2 ควรสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความสงบเรียบร้อย กิจกรรมประเพณีที่สำคัญ	7

จากตารางที่ 4.11 สรุปข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ ควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จากผู้เชี่ยวชาญ ควรเป็นสื่อกลางในการจับข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นในชุมชน
- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง ควรติดตามข่าวสารสม่ำเสมอและชี้แจงให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับชุมชนได้รับทราบ
- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน ได้แก่ ควรพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารข้อมูลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น สร้างกลุ่ม Line ควรสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความสงบเรียบร้อย กิจกรรมประเพณีที่สำคัญ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ผู้วิจัย ได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ไว้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ผลวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 137 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 และเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7

1.1 ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

1.2 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมา ประถมศึกษา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

1.3 ด้านประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่ 5 - 8 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาต่ำกว่า หรือเท่ากับ 4 ปี จำนวน 42 คน คิดร้อยละ 30.7 และ 9 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเห็น 23.4

1.4 ด้านตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมา เป็นผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 สารวัตรกำนัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 กำนัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และแพทย์ประจำตำบล จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

1.5 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.80) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.86) และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.83)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น และตำแหน่ง ที่ต่างกัน ผลวิจัยพบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ ท้องที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ ควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ควรเป็นสื่อกลางในการรับข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นในชุมชน

2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง ควรติดตามข่าวสาร समाเสมอและชี้แจงให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับชุมชนได้รับทราบ

3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน ได้แก่ ควรพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารข้อมูลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น สร้างกลุ่ม Line ควรสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความสงบเรียบร้อย กิจกรรมประเพณีที่สำคัญ

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร อภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการบริการประชาชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชณี รัตนะ (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการพัฒนามาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ ทั้ยแป (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ด้านการบริการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ละออ นาคกุล (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น และตำแหน่ง ที่ต่างกัน ผลวิจัยพบว่า

1. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีเพศต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำท้องถิ่นทั้งชายและหญิงมีความต้องการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง เช่น อ่านาจอหน้าที่ กฎระเบียบต่าง ๆ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

สายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีอายุต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำท้องที่แต่ละช่วงอายุมีความต้องการพัฒนาตนเองคล้ายกันตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศรีตันชัย (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น ต่อการศึกษาต่อ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น กับอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายทำให้ต้องหมั่นเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างและที่พึ่งของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิรัตน์ (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการพัฒนา มาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามปัจจัยตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาที่ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่นที่ต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่นที่ต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มาก หรือน้อยก็ต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อชี้แจงสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์สิริพรปริดา (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีตำแหน่งต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ในบทบาทตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบต้องใช้คุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่คล้าย ๆ กัน ทำให้ทุกคนต้องการพัฒนาตนเองในด้านอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1.1 ควรจัดอบรมให้ความรู้ผู้นำท้องถิ่นด้านการจัดประชาคม จัดประชุม และอบรมด้านระเบียบ กฎหมายในความรับผิดชอบ

5.3.1.2 ผู้นำท้องถิ่น ควรเป็นแบบอย่างในด้านธรรมาภิบาลความโปร่งใส โดยชี้แจงงบประมาณรายรับ - รายจ่าย ต่อสาธารณชนให้รับทราบ

5.3.1.3 ผู้นำท้องถิ่น ควรบูรณาการร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการตรวจตราและป้องกันโรคระบาด เช่น กำจัดขยะในชุมชน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนันผู้ใหญ่บ้าน*.
กรุงเทพฯ : อาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง.
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2559). *ข้อมูลสถิติที่สำคัญของจังหวัดและดัชนีชี้วัด
จังหวัดบูรณาการ*. สืบค้นจาก www.moi.go.th.
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2559). *คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนันผู้ใหญ่บ้าน*.
กรุงเทพฯ : อาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง.
- กรมการปกครอง. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ : อาสารักษา
ดินแดน กรมการปกครอง.
- กระทรวงมหาดไทย. (2560). การประชุมมอบนโยบายแก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. สืบค้นจาก [http://www.facebook.com/dopafanpage/posts/
1598265680247235](http://www.facebook.com/dopafanpage/posts/1598265680247235).
- กาญจนา ศรีตันชัย. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น*.
(ปริญาวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ลำปาง : มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจริญ รุ่งแสงจันทร์ และประณต นันท์ยกุล. (2560, กันยายน - ธันวาคม). การบริหารจัดการ
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำนันและผู้ใหญ่บ้านของจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารมหาวิทยาลัย
อีสเทิร์นเอเชีย*, 7(3).
- ชัยณรงค์ สิริพรปริดา. (2559). *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษา
มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร. (2547). *กำนันผู้ใหญ่บ้านกับอำนาจทางการเมือง*. สืบค้นจาก
<http://it.riba.ac.th/humanity/py.html>.
- ที่ทำการปกครองอำเภอทรายมูล. (2562). *ข้อมูลทั่วไปอำเภอทรายมูล*. โยธธร : ที่ทำการปกครอง
อำเภอทรายมูล.

- ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นันทิญา พูลทวี. (2554). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เปรมฤดี กิ่งแสง. (2553). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ มหาวิทยาลัยสยาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนภัทร วิระทูล. (ม.ป.ป). *การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเชิงขัวญ จังหวัดร้อยเอ็ด*. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 1(ฉบับพิเศษ).
- เพ็ญศิริ จารุจินดา. (2539). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านการนิเทศของครูผู้นิเทศในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ราชบุรี : สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมทอง อำเภอแหลมทอง จังหวัดตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต).
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชณี รัตนะ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนภรณ์ คชมะเริง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). *การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี. เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ราชกิจจานุเบกษา. (วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551). พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11). เล่ม 125 ตอนที่ 27 ก : 96 - 104.
- รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์. (2551). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ละออ นาคกุล. (2556). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาชิตี. *Journal of Boromarajonani College of Nursing*, 30(1), 22 - 33.
- วัชรีย์ ชันชเนตร. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร แก่นไธ. (2542). การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณณี เกสรินทร์ และคณะ. (2558). บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งชุมชนในอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต). สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อมรวดี กลิ่นจันทร์. (2552). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรุณ ทัชเป. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุตรดิตถ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- อาคม บุญเกิด. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจนครบาล 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York : Free Press.
- Jex, S.M. (2002). *Organization psychology : A scientist - Practitioner Approach*. New York : Wiley.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.
- McClelland, D.C. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appleton - Century Crofts, Inc.
- Murray, H.H. (1938). *Explorations in Personality*. New York : Oxford University Press.
- Robbins, S.P. (1998). *Organization Behavior* (8th ed.). Singapore : Prentice Hall.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นงานวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

3. แบบสอบถาม จำแนกเนื้อหาได้ 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

4. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวธิดิมา บรรลุศิลป์

นักศึกษาระดับปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

2.2 31 - 40 ปี

2.3 41 - 50 ปี

2.4 51 - 60 ปี

2.5 ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

3.1 ประถมศึกษา

3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น

3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

3.4 อนุปริญญา หรือ ปวส.

3.5 ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น

4.1 ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 4 ปี

4.2 5 - 8 ปี

4.3 9 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

5.1 กำนัน

5.2 ผู้ใหญ่บ้าน

5.3 แพทย์ประจำตำบล

5.4 สารวัตรกำนัน

5.5 ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น
ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับ
ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร
โดยพิจารณาว่าระดับความต้องการของท่านในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการ ในการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
1.1 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้า ราษฎรในหมู่บ้านของตน					
1.2 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา / การสืบสวนคดีอาญา ที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่และการจับกุม ผู้กระทำความผิดทางอาญา					
1.3 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การประนีประนอมข้อพิพาท ของราษฎรในพื้นที่ตามข้อบังคับ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การประนีประนอมข้อพิพาท ของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530					

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการ ในการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.4 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การสร้างความสมานฉันท์ ความสามัคคี การส่งเสริม วัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น					
1.5 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยให้แก่ราษฎร ในหมู่บ้าน					
1.6 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การรับฟังปัญหา นำความเดือดร้อน หรือความต้องการที่จำเป็นของ ประชาชนแจ้งต่อหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง					
1.7 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การช่วยเหลือกิจการสาธารณ ประโยชน์ บำบัดป้องกันภัยพิบัติ ภัยอันตรายสาธารณะ ช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย					
1.8 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การจัดประชุมราษฎร และ กฎหมายเป็นประจำทุกเดือน					
1.9 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การรายงานเหตุการณ์ไม่ปกติ ที่เกิดขึ้นให้ทางราชการทราบ					

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการ ในการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.10 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การอำนวยความสะดวกบริการ แก่ประชาชนและประสานงาน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อปท. ในพื้นที่					
1.11 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การอบรมชี้แจงให้ราษฎร มีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ นโยบาย ของรัฐบาล กระทรวง และ จังหวัด อำเภอ					
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี					
2.1 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การแก้ไขปัญหาเสียดัง					
2.2 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ำมนุษย์					
2.3 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้มีอิทธิพล และหนี้นอกระบบ					
2.4 ต้องการพัฒนาตนเองเรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย					

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการ ในการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.5 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การป้องกันและปราบปราม การทุจริต คอรัปชั่น					
2.6 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การช่วยเหลือเกษตรกร การแก้ไข ปัญหาผลผลิตทาง การเกษตรตกต่ำ					
2.7 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องงาน ขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก ตามแนวทางประชารัฐ					
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือ การบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน					
3.1 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การรักษาความสะอาด ความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน					
3.2 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การพัฒนาปรับปรุงสถานที่และ สภาพภูมิทัศน์ของที่ทำกร ของผู้นำท้องถิ่น					
3.3 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การขับเคลื่อนภารกิจตามแนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
3.4 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การขับเคลื่อนเกษตรอินทรีย์ วิถีไฮโซ					

ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการประเมินการ ในการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.5 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การป้องกันและปราบปราม การบุกรุกทำลายป่าไม้และ ทรัพยากรธรรมชาติ					
3.6 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การป้องกันและปราบปราม การบุกรุกที่ดิน สาธารณประโยชน์ หรือที่ดินของรัฐ					
3.7 ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การตรวจตรา และป้องกันโรค ระบาด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมิน การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม การกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่นฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม หลักการกิจกรรมศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับ มอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม หลักการกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลาย หน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	3	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	+1	3	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	92.48	240.974	.583	.878
X2	92.30	252.062	.325	.832
X3	92.30	249.703	.378	.883
X4	92.30	254.933	.259	.878
X5	92.43	235.276	.746	.875
X6	92.15	249.772	.355	.856
X7	92.58	242.251	.459	.881
X8	92.65	241.669	.535	.879
X9	92.63	239.574	.568	.879
X10	92.55	241.126	.493	.880
X11	92.20	248.779	.372	.865
X12	92.05	246.254	.438	.882
X13	92.93	239.917	.592	.878
X14	92.18	248.199	.431	.854
X15	92.48	240.974	.583	.878
X16	92.20	246.985	.467	.881
X17	92.20	244.626	.514	.845
X18	91.95	245.177	.534	.865
X19	92.43	235.276	.746	.875
X20	92.48	240.974	.583	.878
X21	92.30	252.062	.325	.832
X22	92.30	249.703	.378	.883
X23	92.30	254.933	.259	.878
X24	92.43	235.276	.746	.875
X25	92.65	248.849	.303	.857

หมายเหตุ : Reliability Coefficients, N of Cases = 40, N of Items = 25, Alpha = .872



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ว ๐๐๖๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สนุก สิงห์มาตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวธิตติมา บรรลุศิลป์ รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๙๐๓๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่
อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดี คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕

โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ที่ รศรป. ว ๐๐๖๕/๒๕๖๒



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวธิดิมา บรรลุศิลป์ รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๙๐๓๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่
อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดี คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ว ๐๐๖๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุวิมล สมไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวธิดิมา บรรลุศิลป์ รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๙๐๓๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่
อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดี คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕

โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ชิตติมา บรรณวิทย์, ภักดี โพธิ์สิงห์ และยุภาพร ยูภาศ. (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพ
การประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร.
ใน การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
NEUNIC 2019 North Eastern University ครั้งที่ 6, (น. 1374 - 1382). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวชติมา บรรลุศิลป์
วันเกิด 27 พฤศจิกายน 2525
สถานที่เกิด เลขที่ 230 หมู่ที่ 4 ตำบลจี้เหล็ก อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 230 หมู่ที่ 4 ตำบลจี้เหล็ก อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่ทำงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดยโสธร
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
พ.ศ. 2562 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY