

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน
กรณีศึกษา อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Factors Affecting The Performance According to The Powers and Duties of The Village

Headman :

A Case Study of Mae On District , Chiang Mai Province



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ
	ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่
โดย	นายพิพัฒน์ ปิติสวะพัฒน์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรมา นิติเกษตรสุนทร

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ไชยันต์ ไชยพร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรมา นิติเกษตรสุนทร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ทิพย์พัฒน์ ปิติสิวะพัฒน์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอมะเอน จังหวัด
 เชียงใหม่. (Factors Affecting The Performance According to The Powers and Duties of The Village Headman :
 A Case Study of Mae On District , Chiang Mai Province) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.สุธรรมา นิตเกษรสุนทร

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอมะเอน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการ
 เก็บข้อมูลวิจัยแบบผสม (Mixed Method) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเปรียบเทียบการ
 ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และเพื่อศึกษาแนวทางใน
 การพัฒนาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอมะเอน จังหวัดเชียงใหม่ อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะแนว
 ทิศทางการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ผ่านประสบการณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่ และจากการ
 วิเคราะห์และประมวลผลพบว่า ปัจจัยด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย
 เพศชายส่วนใหญ่มีระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในระดับที่ต่ำกว่าเพศหญิง สำหรับปัจจัยด้านอายุ พบว่าหาก
 ผู้ใหญ่บ้านมีอายุเพิ่มมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ก็จะลดลงตามไปด้วย นั่นหมายความว่า อายุของผู้ใหญ่บ้านมีผลต่อการปฏิบัติ
 หน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่าหากผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นก็จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติ
 หน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มสูงขึ้น และปัจจัยสุดท้ายคือ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่าเมื่อผู้ใหญ่บ้านมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่นาน
 ขึ้น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ลดลง และเมื่อพิจารณาผลการวิจัย ในปัจจัยเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกับการสัมภาษณ์
 เจิงลึกกับผู้ใหญ่บ้านพบว่า การที่ผู้ใหญ่บ้านยังดำรงตำแหน่งนานผลการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งลดลงนั้น เกิดจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่
 ของผู้ใหญ่บ้านนั้นเปลี่ยนแปลงไป หรือผู้ใหญ่บ้านที่อายุเพิ่มมากขึ้นไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือละเลยการหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้ผู้ใหญ่บ้าน
 รุ่นใหม่ ที่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งมีผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีกว่า สำหรับผลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีจำนวน 3 ข้อ อันได้แก่ คำถามข้อแรกเรื่อง
 ความสำคัญของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ผู้ใหญ่บ้านและผู้ที่เกี่ยวข้องมีข้อสรุปเป็นไปใน
 ทิศทางเดียวกันว่า ตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านหรือผู้นำหมู่บ้านมีความสำคัญมาก หากแต่จะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ รู้จักระเบียบกฎหมาย และ
 สื่อสัต์ต่อหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณในเรื่องของระดับการศึกษา ที่หากมีการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้ผลการปฏิบัติงานตาม
 อำนาจหน้าที่ได้ดีมากขึ้น ข้อที่ 2 เรื่องความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านระหว่างในอดีตกับปัจจุบัน พบว่า
 ผู้ใหญ่บ้านและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีข้อสรุปว่า ความแตกต่างของการปฏิบัติงานในอดีตและปัจจุบันแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของผู้ใหญ่บ้านที่เป็น
 สุภาพสตรีเพิ่มมากขึ้น และผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับเลือกตั้งเพราะความรู้ ความสามารถ โดยไม่ได้มาจากตระกูลผู้นำเหมือนในอดีต ซึ่งสอดคล้องกับ
 ผลการวิจัยเชิงปริมาณในเรื่องของเพศ ซึ่งบ่งบอกว่าหากมีเพศต่างกัน ผลของการปฏิบัติงานจะแตกต่างกัน และพบว่าเพศหญิงมีผลการ
 ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในอัตราร้อยละที่สูงกว่าเพศชาย และข้อสุดท้ายคือข้อเสนอนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน พบว่า
 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องของระเบียบกฎหมาย และส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน เพราะผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุมาก หรือดำรงตำแหน่งมา
 นานจะจดจำแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติ หากแต่กฎหมายได้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับผลการวิจัย
 เชิงปริมาณในเรื่องอายุและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หากอายุและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่มากขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานลดลง

CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
 ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิติ
 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6382039324 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: performance, village headman's authority

Pipat Pitisivapat : Factors Affecting The Performance According to The Powers and Duties of The Village Headman : A Case Study of Mae On District , Chiang Mai Province. Advisor: Asst. Prof. SUTHAMMA NITIKASETSOONTORN, Ph.D.

Research of "Factors that affect the performance according to the village headman's authority: A case study of Mae On district, Chiang Mai province" conducts a Mixed Methods study. This research aims to 1) study the performance result according to the village headman's authority for comparing the performance according to the village headman's authority classified by age, educational level as well as tenure and (2) study guidelines for developing the performance according to the village headman's in Mae On District, Chiang Mai province. So, this will lead to an analysis to suggest guidelines for evaluating the performance of the village headman through the village headman's experience and people in the area. Analysis and appraisal results found that gender factors have a statistically significant correlation with performance according to the village headman's authority. In other words, most males had a lower level of performance according to the village headman's authority than the female. For the age factors, the performance according to the village headman's authority will decrease if he grows older, that is to say, the age of the village headman has a significant effect on the performance of the village headman's authority. Next, a higher educational level leads to the performance of the village headman's authority. The tenure factor, lastly, shows that longer tenure will decrease the performance output according to the village headman's authority. When considering the research results in terms of tenure and in-depth interviews with the village headman, it shows that the long tenure of the village headman leads to his performance output down due to changes in the law relating to the village headman's authority. Incidentally, the village headman who becomes older does not attend training or neglects to acquire additional knowledge, so the new village headman who had just taken the position had a better performance than the older one. For the quantitative research results, there are 3 items. Firstly, the importance of the tenure of the village headman and the term of his tenure found that the position of the village headman or village leader is very important. Anyway, he must know his role, the law and the duties. So, this is consistent with the quantitative research results in terms of educational level because having a higher education will affect the performance according to the village headman's authority, which becomes better. Secondly, the difference in the performance of the village headman's authority between the past and the present found that they are different in that there are more female village headmen than in the past. Moreover, the village headman was elected because of his knowledge and ability, not from a leadership family like in the past. So, this is consistent with the findings of quantitative research results on gender factors in that different gender will lead to performing differently. Also, it was found that female village headmen have higher percentages of performance according to the authority than males. Lastly, a suggestion for working in the village headman position is to train in legal regulations and related parts to be up-to-date because the village headman who is getting old or has a long period of tenure will remember the same way that used to be practised. In other words, he will perform his work in the wrong way because he does not know up-to-date laws and regulations. So, this is consistent with the quantitative research results in terms of age and tenure in that a long period of tenure leads to performance getting lower.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงเป็นไปได้ด้วยดีผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุธรรมมา นิติน เกษตรสุนทร ที่ปรึกษาหลัก ที่คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ประสิทธิประสาทวิชาในมิติทั้งทางสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และศิลปะ ตลอดระยะเวลา 2 ปี ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในรั้วจามจุรีแห่งนี้ ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการใช้ชีวิต ผู้วิจัยตั้งใจจะนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปประยุกต์ใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเอง องค์กรและสังคมต่อไป

นอกจากนี้ต้องขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงและพัฒนา งานวิจัยให้มีคุณภาพมากขึ้น ขอขอบพระคุณครอบครัว ที่เป็นกำลังใจ เข้าใจ และให้การสนับสนุนในการศึกษาอย่างเต็มที่ ซึ่งนับเป็นความภาคภูมิใจกับความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ผู้เป็นกัลยาณมิตรทั้งหลายหลายหลาย รวมไปถึงเพื่อน MPA รุ่นที่ 54 ทุกคน สำหรับมิตรภาพที่ดีและทำให้ประสบการณ์ ชีวิตในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นประสบการณ์ที่น่า จดจำ สนุก และมีความสุขมาก

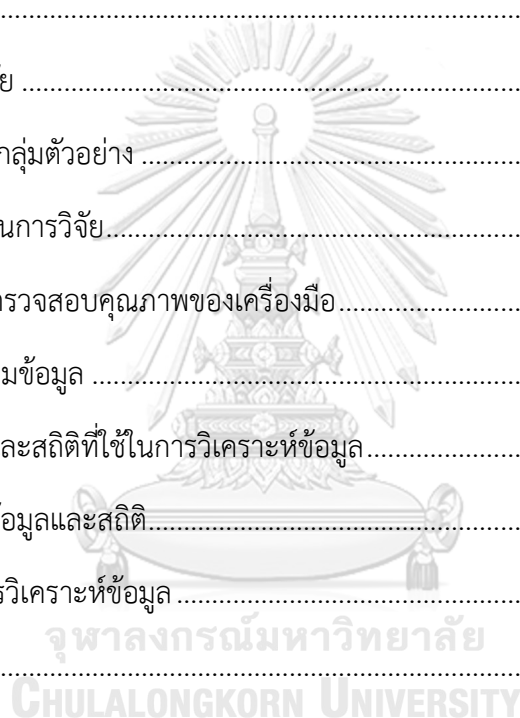
ขอขอบพระคุณนายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ ปลัดกระทรวงมหาดไทย และ ดร.วันดี กุญชรยาคง จุลเจริญ นายกสมาคมแม่บ้านมหาดไทย เจ้าหน้าที่เคาท์ทั้งสองท่าน ที่เข้าใจและสนับสนุนในการลงพื้นที่ อีกทั้งช่วยเหลือสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อน กลุ่มวิชาการ หมิว พวงรัตน์ ภู ชูติเดช ป๊อกรแป๊ก ศศิลักษณ์ เจมส์ เจษฎาภรณ์ ที่คอยสนับสนุนข้อมูลใน ทุกๆ เรื่อง ทำยที่สุดต้องขอบพระคุณนายอำเภอ ปลัดอำเภอ ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอแม่อน จังหวัด เชียงใหม่ ในการให้ข้อมูล ตลอดจนสัมภาษณ์เชิงลึกในหัวข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตาม อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนใน ความสำเร็จนี้ ทั้งที่ได้เอ่ยนาม และไม่ได้เอ่ยนามทุกท่านครับ

พิพัฒน์ ปิตติสวะพัฒน์

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามในการวิจัย.....	7
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
บทที่ 2	8
ทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน.....	8
2.1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน.....	8
2.1.2 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน.....	9
2.1.3 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน.....	10
2.1.4 องค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน.....	13
2.1.5 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน.....	27
2.1.6 การรับความคิดเห็นเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน.....	30

2.1.7 ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน	34
2.1.8 ขั้นตอนการดำเนินการ.....	35
2.2 ความหมายของการให้อำนาจ.....	41
2.3 ผู้นำและภาวะผู้นำ	43
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	45
บทที่ 3	46
วิธีดำเนินการวิจัย	46
3.1 รูปแบบการวิจัย	46
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	48
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.6 การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ.....	50
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4	52
ผลการวิจัย	52
4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูล ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ	53
4.1.1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
4.1.2 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
4.1.3 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
4.1.4 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
4.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ ออน จังหวัดเชียงใหม่	55



4.3 ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด	65
4.3.1 สรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและตอบแบบสอบถามในตอนที่ 3	65
4.3.2 สรุปการจัดกลุ่มปัญหาและข้อเสนอแนะ จากผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาพิจารณา 66	66
4.4 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	67
บทที่ 5	92
สรุปผลการวิจัย	92
5.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย	92
5.2 สรุปและอภิปรายผลการศึกษที่สำคัญ	93
5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบสมมติฐาน	93
5.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ ผู้ใหญ่บ้าน	95
5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	98
บรรณานุกรม.....	102
ประวัติผู้เขียน.....	104

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	53
ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ.....	53
ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	54
ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่	55
ตารางที่ 5 สรุปค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับของ ผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่	56
ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ของเพศกับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน.....	60
ตารางที่ 7 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 8 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ของผู้ใหญ่บ้าน.....	62
ตารางที่ 9 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านกับผลการ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน.....	64
ตารางที่ 10 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ตอบแบบสอบถามเฉพาะส่วนที่ 3	65
ตารางที่ 11 สรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์ในเรื่องความสำคัญของการดำรงตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน และวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน	69
ตารางที่ 12 ความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน	76
ตารางที่ 13 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน	84

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ผู้ใหญ่บ้านนับเป็นตำแหน่งที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน ถือเป็นตำแหน่งที่เป็นผู้นำชุมชน/ หมู่บ้าน กลุ่มคน หรือการรวมตัวกันของคนในยุคสมัยต่างๆ หากจะกล่าวย้อนกลับไปก็จะเห็นตำแหน่ง ที่มีหน้าที่เป็นผู้ปกครองหมู่บ้าน เริ่มตั้งแต่ในสมัยสุโขทัย ซึ่งมีการปกครองแบบพ่อปกครองลูก โดยมีเจ้าเมืองปกครองครอบคลุมหัวเมือง นายแขวงหรือนายอำเภอ นายแคว้นหรือกำนัน และนายบ้านหรือผู้ใหญ่บ้าน ปกครองตามเขตการปกครองจากใหญ่ลงมาเล็กตามลำดับ ต่อมาในสมัย กรุงศรีอยุธยา ได้มีการแต่งตั้งนายบ้านหรือผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้า ดูแลปกครองในท้องที่หมู่บ้าน โดยให้ขึ้นตรงต่อกำนัน โดยทั้งสองตำแหน่งได้รับการแต่งตั้งโดยตรงจากพระมหากษัตริย์ในต้นกรุงศรี อยุธยา และได้รับแต่งตั้งโดยผู้รักษาเมือง ผู้รั้งเมือง ในสมัยต่อมา โดยทั้งตำแหน่งกำนันและนายบ้าน/ผู้ใหญ่บ้าน มีวาระการดำรงตำแหน่งตลอดชีวิต

ต่อมาในสมัยรัตนโกสินทร์ ปรากฏหลักฐานในสมัยของรัชกาลพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้า เจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 3) พบว่า ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ในการปกครองหมู่บ้านและรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในเขตการปกครองของตน หากมีเรื่องทะเลาะวิวาทเล็กน้อย สามารถนำตัวผู้กระทำส่งกำนัน เปรียบเทียบปรับได้ ทั้งนี้ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านในรัชสมัยของรัชกาลที่ 3 ผู้ใหญ่บ้านก็ยังคงได้รับแต่งตั้ง โดยเจ้าเมืองและมีวาระการดำรงตำแหน่งตลอดชีวิต

การปกครองในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ทรงเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขรูปแบบการปกครอง จึงได้มีการแก้ไขโดยการปฏิรูปการปกครองที่ของไทย ที่เด่นชัดที่สุดเห็นจะเป็นการปฏิรูปการปกครองในส่วนภูมิภาค ถือเป็น การนำอำนาจที่กระจัดกระจาย อยู่ในท้องถิ่นให้กลับมาสู่การปกครองส่วนภูมิภาค นั่นคือ “มณฑลเทศาภิบาล” ประกอบด้วย มณฑล เมือง อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ทั้งนี้พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ยังได้ฟื้นฟูการปกครองระดับตำบลและหมู่บ้านเป็นครั้งแรกที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2435 การปฏิรูปการปกครองในครั้งนี้นับได้ว่าเป็นครั้งแรกที่ผู้ใหญ่บ้านมา

จากการเลือกตั้งโดยประชาชน ต่อมาได้มีการตรากฎหมายฉบับใหม่ขึ้นบังคับใช้ ซึ่งเป็นกฎหมายปฏิรูปการปกครองจากรัฐรูปแบบเดิมไปสู่รัฐรูปแบบใหม่ นั่นคือพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่น ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) เนื้อหาสำคัญในพระราชบัญญัติดังกล่าวคือทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้นำระดับท้องถิ่น กระทั่งรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ได้มีการประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่น ร.ศ. 116 และประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457 ที่ใช้กันมาจนถึงปัจจุบัน

แนวคิดเรื่องสิทธิและเสรีภาพทางการเมืองของประชาชนถูกกล่าวถึงอย่างมากในช่วงที่ผ่านมา เริ่มตั้งแต่หลังการเกิดขึ้นของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 หรือที่เราคุ้นเคยกับที่เรียกว่าฉบับประชาชน ยิ่งไปกว่านั้นคือการออกมาเรียกร้องสิทธิและเสรีภาพทางสื่อสังคมออนไลน์ และกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีอิทธิพลต่อการออกมาเรียกร้องสิทธิและเสรีภาพอย่างมากในปัจจุบัน

กระแสการเรียกร้องให้มีการกระจายอำนาจสู่ผู้นำในระดับชุมชน ทวีความต้องการมากขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเห็นได้จากนักการเมืองที่ชื่นชอบ ศรัทธาในความเป็นประชาธิปไตย อาจจะถูกได้รับเลือกตั้งในหัวเมืองหลักๆ ของประเทศ เช่น การเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในปี 2565 ได้รับคะแนนเสียงที่สูงสุดเป็นประวัติการณ์ ทั้งนี้อาจเกิดมาจากหลากปัจจัยด้วยกัน ทั้งในเรื่องการทำงานที่เป็นรูปธรรม ประสิทธิภาพการทำงาน ลงสมัครในรูปแบบอิสระที่ประชาชนอาจจะมองว่าไม่ได้เป็นลูกน้องของพรรคการเมือง และท้ายสุดคือประชาชนได้ใช้สิทธิของตนในการออกมาใช้สิทธิในการเลือกผู้นำของตนเอง จากกรณีดังกล่าวข้างต้น ทำให้การปกครองท้องถิ่นอาจเข้ามามีบทบาทสำคัญแทนที่ภารกิจของสถาบันกษัตริย์ ผู้ใหญ่บ้านได้

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ทำให้รัฐต้องสนับสนุนทั้งในส่วนของบุคลากร งบประมาณ กฎหมาย รวมทั้งการให้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานในการให้บริการสาธารณะภายในเขตการปกครองของตน ทำให้การปกครองแบบกระจายอำนาจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเติบโตทั้งขนาดขององค์กร และอำนาจ เป็นองค์กรหลักในการดูแลพื้นที่ เพราะมีทั้งงบประมาณและบุคลากรที่ค่อนข้างพร้อม แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของพื้นที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าเขตการปกครองขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง) เป็นพื้นที่ที่ทับซ้อนกับการปกครองท้องถิ่นซึ่งมีมาตั้งแต่อดีต ทำให้เกิดการตั้งคำถามในเรื่องของการปกครองและอำนาจหน้าที่ โดยมีการเสนอให้มีการลดบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะผู้มีอำนาจและหน้าที่ เช่น เสนอให้ลดวาระการดำรงตำแหน่งให้สั้นลง การกำหนดคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งที่มากขึ้น การกำหนดให้เขตพื้นที่การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โดยไม่ได้มีการนำกฎหมายลักษณะการปกครองท้องถิ่นในเรื่องของอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมาบังคับใช้ด้วยความต้องการในการปฏิรูประบบการปกครอง ทั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนของ การปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดการไม่เข้าใจกันของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงาน องค์กร และแก่ประชาชนในเรื่อง สถานภาพ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของทั้ง 2 ฝ่าย

จากปัญหาที่เกิดขึ้นข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นการลดบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือการที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเองไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ อำนาจของตน ในการปกครองในระดับท้องถิ่น ส่งผลให้การปฏิบัติงาน และความน่าเชื่อถือ ลดลงเป็นอย่างมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา การปกครองหมู่บ้าน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ทั้งการเป็นผู้นำ ซึ่งหากหมู่บ้านมีผู้นำที่ดีมีความสามารถ ก็ย่อมจะนำสังคมหรือชุมชนให้พัฒนาไปในทิศทางที่ดี และมีความเหมาะสม ซึ่งผู้ใหญบ้านเป็นผู้นำโดยตำแหน่งที่มีหน้าที่ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับราษฎร นอกจากนี้กฎหมายยังได้ให้อำนาจแก่ผู้ใหญบ้าน ในฐานะผู้นำในการทำงานหลากหลาย ประการและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าภารกิจ ความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญบ้าน มีหลากหลายภารกิจ เช่น การปฏิบัติงานด้านความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย การปกครองหมู่บ้าน การพัฒนาและดูแลรักษาสาธารณูปโภค การประสานงานและขอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับความต้องการและความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นกับราษฎรในท้องที่ปกครองของตน เช่น การขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ หรือการขอรับการสนับสนุนจากกรมการพัฒนาชุมชน ในการสร้างหมู่บ้านท่องเที่ยว เป็นต้น

การเป็นผู้นำจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นนักบริหารการปกครอง เป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ตนประสงค์หรือตามเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารการปกครองทั้งในระดับตำบล หมู่บ้าน ซึ่งการพยายามพัฒนาผู้นำหรือนักปกครองหมู่บ้านที่ดั้นด้นนับว่าเป็นพื้นฐานของการสร้างผลผลิตหรือบริการ กล่าวคือองค์การจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การนั้นเป็นอย่างมาก ดังนั้นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ หรือการบริหารงานภายในตำบลและหมู่บ้าน ให้เกิดความสงบเรียบร้อย กำนัน และผู้ใหญ่บ้านจึงจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมในฐานะ “ผู้นำ” ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จของชุมชน ตำบลหรือหมู่บ้าน ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอำเภอขนาดเล็กในจังหวัดเชียงใหม่ พื้นที่มีทั้งภูเขาและที่ราบสำหรับทำเกษตรกรรมและการปศุสัตว์ เช่น เป็นแหล่งเลี้ยงโคนมที่สำคัญของจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีการผลิตและจำหน่ายน้ำนมโคสดให้กับพื้นที่ภาคเหนือ เกษตรกรส่วนใหญ่นิยมเลี้ยงโคนม ซึ่งเกือบจะเป็นอาชีพหลักของแต่ละครอบครัวในอำเภอแม่อน ในการการท่องเที่ยวมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ได้แก่ วัดพระธาตุดอยผาตั้ง น้ำพุร้อนสันกำแพงอำเภอแม่อน ถ้ำเมืองอน น้ำตกแม่กำปอง หมู่บ้านโฮมสเตย์แม่กำปอง โครงการหลวงแม่ทา - ทาเหนือ และโครงการหมู่บ้านสหกรณ์สันกำแพงตามพระราชดำริฯ เป็นต้น ซึ่งอำเภอแม่อนแต่เดิมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอสันกำแพง ต่อมาได้แบ่งพื้นที่การปกครองตั้งเป็น กิ่งอำเภอแม่อน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2537 โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน ปีเดียวกัน และเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นอำเภอแม่อน โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน ปีเดียวกัน ด้วยสภาพพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล ผู้นำหมู่บ้านจึงเป็นที่พึ่งที่ดีที่สุดของชาวบ้าน กำนันและผู้ใหญ่บ้านเปรียบเสมือนพ่อบ้านประจำหมู่บ้านที่มีความสำคัญในการที่จะดูแล ช่วยเหลือ และปกป้องลูกบ้านของตนเอง เพราะปัญหาบางอย่างองค์กรต่าง ๆ ก็ไม่สามารถเข้าไปช่วยเหลือชาวบ้านได้ทันเมื่อเกิดเหตุการณ์ร้ายแรงขึ้น

หากเกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอาจจะส่งผลให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับเดือดร้อน อีกทั้งเป็นเสมือนตัวแทนของนายอำเภอหรือตัวแทนส่วนราชการภายในอำเภอที่จะทำหน้าที่ช่วยเหลือและดูแลประชาชน ทั้งการประสานงานระหว่างอำเภอ จังหวัด ส่วนราชการในอำเภอที่สังกัดราชการส่วนกลาง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังต้องติดต่อประสานงานกับประชาชนภายในหมู่บ้านของตนเองอยู่ตลอดเวลา

การปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่อนประสบปัญหาหลายอย่าง ซึ่งปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง นั่นก็คือ การขาดความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนแน่นอน แม้ว่าจะมีกฎหมายที่ระบุถึงอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน แต่เนื่องจากกฎหมายที่ให้อำนาจหรือกำหนดภารกิจที่เกี่ยวข้องกับ กำนันและผู้ใหญ่บ้านนั้นมีหลายฉบับทำให้บางครั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้านขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่เข้ามารับตำแหน่งใหม่ ดังนั้นความเข้าใจในอำนาจหน้าที่จึงมักจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการปฏิบัติงานภายใต้การชี้แนะ กำกับจากราชการฝ่ายปกครอง อย่างเช่น ปลัดอำเภอ นายอำเภอ ดังนั้นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่กำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่อน จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการท้องถิ่นหรือหมู่บ้าน ในชุมชนของตนเอง และยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเป็นอย่างมากในชุมชนต่อการโน้มน้าวชักจูง ประชาชนให้มีส่วนร่วมทางการเมือง และยังเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการระดมชักจูงประชาชนให้ไปใช้สิทธิเลือกตั้งมากที่สุด กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคม และได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำของสังคม ดังนั้นการชี้แนะและการตัดสินใจของบุคคลเหล่านี้มักจะได้รับความเชื่อถือจากประชาชน โดยการชักนำประชาชนให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและช่วยเหลือประชาชน สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นแนวนโยบายของรัฐบาล แต่ใช้ว่าความเป็นผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านจะได้รับการยอมรับจากชุมชนหรือตำบลนั้น ๆ เท่ากันตลอด ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อบทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการปกครองชุมชนอย่างไรให้อยู่เย็นเป็นสุข

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) และปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน จึงมีความสนใจจะทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านกรณีศึกษา อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ว่ามีสภาพเป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อกันหรือไม่อย่างไร ทั้งในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐานงานประจำงานตามหน้าที่ปกติ (Functional Base) ตาม พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Base) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Base) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปกครองท้องที่ ต่อไป

1.2 คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา
อำเภอแม่ื่อน จังหวัดเชียงใหม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ื่อน
จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ื่อน
จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน
ในเขตอำเภอแม่ื่อน จังหวัดเชียงใหม่



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ นั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน
2. ความหมายของการให้อำนาจ
3. ผู้นำและภาวะผู้นำ

ในการศึกษาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ นั้น มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาใช้อธิบายให้เหตุผลในเชิงวิชาการอยู่ ซึ่งจะถูกล่ามถึงตามลำดับ ดังนี้

2.1 การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

2.1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 (กรมการปกครอง, 2560) ความมุ่งหมายที่สำคัญ คือ **จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

1. เพื่อเป็นมาตรการในการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพตลอดระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านมีวาระการดำรงตำแหน่งเป็นเวลายาวนานจนอายุถึง 60 ปี จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันการปฏิบัติหน้าที่ที่หย่อนยาน และไม่สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน

2. เพื่อทราบผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจะเป็นตัวกำหนดว่า ผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสมควรที่จะดำรงตำแหน่งต่อไปหรือไม่ เนื่องจากในมาตรา 14 (11) แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นจาก

ตำแหน่ง หากไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องทำอย่างน้อยทุก 5 ปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

3. เพื่อทราบข้อเด่นข้อด้อยของผู้ใหญ่บ้าน ในผลการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ประเมินผลสามารถระบุจุดเด่น จุดด้อยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ ทั้งนี้ เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และพิจารณามาตรฐานการแก้ไขปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

4. เพื่อทราบระดับศักยภาพของผู้ใหญ่บ้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ทราบระดับความสามารถที่แฝงอยู่ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจะนำมาพัฒนาและใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ทั้งยังช่วยให้วางแผนและพัฒนาให้กำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้มีความรู้ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสามารถปฏิบัติงานและบูรณาการงานในพื้นที่อย่างเต็มความสามารถ

5. เพื่อเสริมสร้างและรักษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง โดยการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้านให้ดีขึ้น และรักษาระดับของผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่ทางราชการต้องการและเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องที่

6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญ ของระบอบประชาธิปไตย เพื่อให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญของระบบการเมือง สังคม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบของการรับฟังความเห็นของประชาชน จะช่วยให้ประชาชนเรียนรู้การมีส่วนร่วมในการประเมินผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านของตนเอง

2.1.2 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

กรมการปกครอง ได้ประมวลวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถจำแนกได้หลายวิธีด้วยกัน ได้แก่ วิธีที่ยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก คุณลักษณะของบุคคลเป็นหลัก และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน ซึ่งแต่ละวิธีก็จะมีกล่าวถึงเรื่องการให้คะแนนด้วยวิธีการต่าง ๆ (กรมการปกครอง, 2560) ทั้งนี้อาจพิจารณาในรายละเอียดเบื้องต้น ดังนี้

1. วิธีที่ยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก เน้นผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ประกอบด้วยวิธีการจัดบันทึกปริมาณงาน วิธีทดสอบผลงาน วิธีการประเมินตามผลงาน

2. วิธีที่ยึดคุณลักษณะของบุคคลเป็นหลัก เน้นคุณลักษณะความเป็นผู้นำคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะที่ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอ และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านทั้งนี้ กรมการปกครองได้นำหลักการดำเนินงานตามหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาประเมินคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำด้วย

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน เน้นผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติงานหรือสมรรถนะที่ทำให้งานเสร็จ (ปริมาณและคุณภาพ) ประกอบด้วยการประเมินแบบ 360 องศา วิธีการประเมินแนวใหม่ที่เน้นการวางแผนงาน กับวิธีการประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประเมินผลผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานวิธีการประเมินโดยใช้ดัชนีวัดผลงานหลักผสมกับวิธีการประเมินแบบ 360 องศาที่เกี่ยวกับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Model) คือ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Behaviors of Performance) นั้นเป็นวิธีการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ด้านความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการเป็นผู้นำและการนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาประยุกต์ใช้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลเพื่อให้เกิดความครอบคลุมในการปฏิบัติงาน

2.1.3 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 มาตรา 14 (11) กำหนดว่าผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่

ซึ่งต้องทำอย่างน้อยทุก 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ต้องกำหนดให้ราษฎรในหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านด้วย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 180 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป
2. ให้นายอำเภอจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

2.1 ประเมินผลผู้ใหญ่บ้านทุก 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่ง ส่วนการประเมินผลครั้งถัดไปให้ประเมินผลทุก 4 ปี นับแต่วันที่นายอำเภอประกาศให้ผ่านการประเมินผลตามข้อ 14 (ข้อ 6 วรรคหนึ่ง)

2.2 ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับการแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้ บังคับให้เข้ารับการประเมินผลครั้งแรกภายใน 45 วัน นับแต่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ ส่วนการประเมินผลครั้งถัดไปให้ประเมินผลทุก 4 ปี นับแต่วันที่นายอำเภอประกาศให้ผ่านการประเมินผล (ข้อ 16) ในการประเมินผลต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ต้องมีการประเมินผล

3. คณะกรรมการประเมินผล จำนวน 3 คน ประกอบด้วย (ข้อ 7)

3.1 นายอำเภอ เป็นประธาน

3.2 หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอหรือกำนันในพื้นที่ หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

3.3 ปลัดอำเภอ เป็นกรรมการและเลขานุการ

4. โดยการประเมินผลต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ (ข้อ 11)

4.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่และงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

4.2 ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และด้านหลักการทรงงาน ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9

4.3 ด้านความพึงพอใจ โดยให้รับฟังความคิดเห็นของราษฎรในหมู่บ้าน ไม่น้อยกว่า 20 คน ทั้งนี้ต้องให้ทั่วถึงและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับพื้นที่ เพื่อประกอบการประเมินผลด้วย

5. ขั้นตอนการประเมินผล

5.1 ประเมินผลผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี นับแต่วันได้รับการแต่งตั้ง (กรณีประเมินผลครั้งแรก) หรือประเมินผลทุก 4 ปี นับแต่วันที่นายอำเภอประกาศให้ผ่านการประเมินผลตามข้อ 6 สำหรับผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับการแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี ก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ ให้ประเมินผลครั้งแรกภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ระเบียบมีผลใช้บังคับครั้งถัดไปให้ประเมินผลทุก 4 ปี นับแต่วันที่นายอำเภอประกาศให้ผ่านการประเมินผลตามข้อ 16 โดยให้นายอำเภอดำเนินการประกาศกำหนดให้มีการประเมินผลและปิดประกาศไว้ ณ ที่ว่าการอำเภอ ที่ทำการกำนัน และที่ทำการผู้ใหญ่บ้านที่เข้ารับการประเมิน ประกาศอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ชื่อผู้เข้ารับการประเมิน
2. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล
3. กำหนดวัน และสถานที่ส่งรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน โดยส่งประกาศดังกล่าวให้ผู้เข้ารับการประเมินผลทราบด้วย (ข้อ 8)

5.2 หากผู้เข้ารับการประเมินผลผู้ใดเห็นว่า ตนอาจไม่ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากคณะกรรมการประเมินให้ยื่นคำร้องคัดค้านเพื่อขอเปลี่ยนกรรมการประเมินผลพร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อนายอำเภอภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง และนายอำเภอต้องวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน 3 วัน คำวินิจฉัยของนายอำเภอให้ถือเป็นที่สุด (ข้อ 9)

5.3 ให้คณะกรรมการประเมินผลพิจารณาจากผลรวมที่ประเมินผลในระดับ “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน” (ข้อ 13)

- หากผลการประเมินในระดับ “ผ่าน” รวมกันไม่ถึงกึ่งหนึ่งของจำนวนการประเมินทั้งหมดที่กำหนดไว้ ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลและให้คณะกรรมการประเมินผลบันทึกรายงานการประเมินผล และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเสนอนายอำเภอเพื่อพิจารณาดำเนินการประกาศผลการประเมิน (ข้อ 13)

- กรณีผ่านการประเมินผล ให้นายอำเภอปิดประกาศผลการประเมิน ณ ที่ว่าการอำเภอ ที่ทำการกำนัน และที่ทำการผู้ใหญ่บ้านที่เข้ารับการประเมินผล พร้อมทั้งแจ้งผลให้ผู้เข้ารับการประเมินทราบด้วย (ข้อ 14 วรรคหนึ่ง)

- กรณีไม่ผ่านการประเมินผล ให้นายอำเภอปิดประกาศผลการประเมิน ณ ที่ว่าการอำเภอ ที่ทำการกำนัน และที่ทำการผู้ใหญ่บ้านที่เข้ารับการประเมินผล พร้อมทั้งแจ้งผลให้ผู้เข้ารับการประเมินทราบด้วย และให้นายอำเภอออกคำสั่งให้ผู้เข้ารับการประเมินผลพ้นจากตำแหน่งนับแต่วันประกาศผลการประเมิน (ข้อ 14 วรรคสอง)

5.4 เข้ารับการประเมินผลที่ไม่ผ่านการประเมินผล และได้รับคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง มีสิทธิอุทธรณ์ผลการประเมิน โดยยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการประเมินผลภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งให้คณะกรรมการประเมินผลพิจารณาคำอุทธรณ์ (ข้อ 15)

- หากเห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งและรายงานความเห็นพร้อมเหตุผลเสนอนายอำเภอเพื่อออกคำสั่ง

- หากไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ ให้ส่งคำอุทธรณ์พร้อมรายงานความเห็นและเหตุผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาคำอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของผู้ว่าราชการจังหวัดถือเป็นที่สุด

2.1.4 องค์ประกอบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วยองค์ประกอบสามด้าน (กรมการปกครอง, 2560) ดังต่อไปนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายของรัฐบาล
2. ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
3. ด้านความพึงพอใจ

โดยให้คณะกรรมการประเมินผลกำหนดเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล วิธีการรับฟังความคิดเห็น แนวทางการประเมินผลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพื้นที่ และแจ้งให้ผู้เข้ารับการประเมินผลทราบ

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล (ไม่น้อยกว่า 20ข้อ) การประเมินผลด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 รวมทั้งอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับคดีอาญา ในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทของราษฎรในท้องที่ และการเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่กฎหมายเฉพาะให้อำนาจไว้ เช่น พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2526 พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523 พระราชบัญญัติการรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 พระราชบัญญัติอาวุธปืนอื่นๆ ที่ให้อำนาจกำนันผู้ใหญ่บ้านไว้เป็นการเฉพาะ รวมทั้งการปฏิบัติงานภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ เช่น นำนโยบายที่สำคัญของรัฐ หรือนโยบายเร่งด่วนของรัฐ ไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล และงานตามกรอบนโยบายของกระทรวงมหาดไทย เช่น การค้ำมนุษย์ ยาเสพติด การค้าประเวณี แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย บ่อนการพนัน การบุกรุกทำลายป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯอนึ่ง ด้านการปฏิบัติหน้าที่และงานตามนโยบายของรัฐบาล หากเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง หรือปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรขึ้นในพื้นที่ ให้กำนัน และผู้ใหญ่บ้านเข้าระงับยับยั้งเหตุหรือจับกุมผู้กระทำความผิดในเบื้องต้น หากเกินขีดความสามารถหรือไม่สามารถดำเนินการได้ให้รายงานให้อำเภอทราบ และหากพิสูจน์ได้ว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือมีส่วนสนับสนุน หรือไม่รายงานให้อำเภอทราบ ถือได้ว่าเป็นการบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ให้อำเภอดำเนินการทางวินัย และให้นายอำเภอบันทึกเหตุบกพร่องไว้ในสมุดบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ และไม่ผ่านการประเมินผลในด้านนั้น ทั้งนี้หากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านรายงานเหตุดังกล่าวให้อำเภอทราบ หรือได้ดำเนินการป้องกันปราบปราม หรือสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม ถือได้ว่าเป็นผู้มีผลงานดีเด่น

ให้อำเภอบันทึกผลงานไว้ในสมุดบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ และผ่านการประเมินผล และนำมาประกอบการพิจารณารางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยอดเยี่ยมประจำปี

2. การประเมินผลด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทำงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9

2.1 คุณลักษณะความเป็นผู้นำ (ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ) กรณีไม่ผ่านการประเมินข้อใด ให้คณะกรรมการระบุเหตุผล/คำชี้แจง ประกอบการประเมินด้วย

1. คุณลักษณะความเป็นผู้นำ

1) มีภาวะผู้นำ เช่น การรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นมีความรับผิดชอบ สามารถชักนำจิตใจประชาชนไปในทางที่ดีสามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชนสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดจากกระบวนการทำงานในพื้นที่ได้ มีความเสียสละเป็นต้น

2) มีความรอบรู้ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

3) มีการทำงานเป็นทีมโดยสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกในทีมงาน

4) มีการตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์

5) มีมนุษยสัมพันธ์

6) การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด

2. การพัฒนาองค์การ

7) ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ใหม่

8) ติดตามความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ

9) นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาพัฒนาผู้ร่วมงานและ

ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

10) มีความคิดริเริ่มในการกำหนดโครงการต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของราษฎรในพื้นที่

3. ความรับผิดชอบ

11) เอาใจใส่ อุทิศตน ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

12) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน
13) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่รับผิดชอบเป็นระยะๆ

14) ปรับปรุง พัฒนา ระบบ ขั้นตอน และวิธีการทำงานให้รวดเร็ว และมีคุณภาพมากขึ้น หรือบริหารจัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

5. หลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม จริยธรรม

15) มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย

16) มีจิตสำนึก และรับผิดชอบต่องานในหน้าที่

17) การประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ไม่เป็นผู้มีอิทธิพลหรือเสียชื่อในทางพาลหรือทางทุจริต

18) มีกิริยา มารยาท เรียบร้อย วางตนเหมาะสม และรู้จักควบคุมสถานการณ์

19) ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ

6. ความสามารถในการสื่อสาร

20) สื่อสารกับบุคคลต่างๆ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานราษฎรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน หรือถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ ให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างชัดเจน

21) มีความคิดริเริ่มในการดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของราษฎรในพื้นที่

7. อื่นๆ

ข้อสังเกต คณะกรรมการประเมินผล สามารถปรับปรุงเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมให้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

2.2 หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ)

1. ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบการที่จะพระราชทานโครงการใดโครงการหนึ่ง พระองค์ท่านศึกษาข้อมูลรายละเอียดอย่างเป็นระบบทั้งจากข้อมูลเบื้องต้นเอกสารแผนที่ รายละเอียดต่างๆ ตลอดจนสอบถามจาก เจ้าหน้าที่ และราษฎรในพื้นที่เพื่อที่จะพระราชทานความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว การจะทำภารกิจได้ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบจากเอกสาร แผนที่ สอบถามจาก ผู้เกี่ยวข้องให้ได้รายละเอียดที่ถูกต้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรงตามความต้องการของประชาชน เช่น มีการจัดเก็บและจัดทำข้อมูลพื้นฐานต่างๆของหมู่บ้าน/ตำบลไว้อย่างเป็นระบบ อาทิ การทำบัญชีสำมะโนครัว ทรัพย์สินของหมู่บ้าน สาธารณสมบัติ จำนวนพื้นที่เขตหมู่บ้าน จำนวนราษฎรชายหญิง เด็ก คนชรา คนพิการ การประกอบอาชีพ ฯลฯ

2. ระเบิดจากข้างใน การสร้างความเข้มแข็งให้คนในชุมชนที่เราเข้าไปพัฒนาให้มีสภาพพร้อมที่จะรับการพัฒนาเสียก่อนแล้วจึงค่อยออกมาสู่สังคมภายนอก เช่น มีการประชุมร่วมกับราษฎรในหมู่บ้านหาจุดเด่น จุดขายของหมู่บ้าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในชุมชน หรือจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญและมีความรู้เฉพาะด้านในการให้ความรู้แก่ราษฎร และคิดหาแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อผลักดันให้เกิดผลิตภัณฑ์ชุมชน ต่อยอดเป็นสินค้า OTOP การจัดตั้งสหกรณ์ชุมชน หรือการพัฒนาเป็นหมู่บ้านต้นแบบ เช่น การจัดหาวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพด้านเกษตรกรรมด้านการประมงด้านการปศุสัตว์ หรือในพื้นที่ทำเกษตรกรปลูกข้าวให้การผลิตภัณฑ์ข้าวประจำท้องถิ่นเพื่อจำหน่ายเอง ฯลฯ

3. แก้ปัญหาที่จุดเล็ก พระองค์ท่านทรงมองปัญหาในภาพรวมก่อนเสมอ แต่การแก้ปัญหาของพระองค์จะเริ่มจากจุดเล็กๆ คือ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่คนมักมองข้าม ดังพระราชดำรัส

ตอนหนึ่งความว่า “ถ้าปวดหัวคิดอะไรไม่ออก เป็นอย่างนั้นต้องแก้ไขการปวดหัวนี้ก่อน” เช่น พื้นที่ในหมู่บ้านเกิดน้ำท่วม ต้องแก้ไขด้วยการขุดลอกคลอง หากเกิดภัยแล้ง ต้องแก้ไขด้วยการขุดสระ หรือการจัดทำโอ่งเก็บน้ำ

4. ทำตามลำดับชั้น ในการทรงงานของพระองค์จะทรงเริ่มต้นจากสิ่งจำเป็นของประชาชนที่สุดก่อน และหลังจากนั้นจึงเชื่อมโยงไปถึงประโยชน์ด้านอื่นๆ ต่อไป เริ่มต้นทำจากสิ่งที่จำเป็นที่สุดของประชาชนก่อน เช่น การสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชน มีร่างกายที่แข็งแรงจากนั้นเป็นเรื่องสิ่งจำเป็นในการประกอบอาชีพ โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการให้ความรู้ทางวิชาการ และเทคโนโลยีที่เรียบง่าย เน้นการปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ราษฎรสามารถนำไปปฏิบัติได้และเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น เริ่มการพัฒนาหมู่บ้านให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานและสิ่งจำเป็นในการประกอบอาชีพ เช่น ถนน แหล่งน้ำจืดเพื่อทำการเกษตรกรรม เป็นต้น

5. ภูมิสังคม การพัฒนาใดๆ ก็ตาม ต้องคำนึงถึงสภาพภูมิประเทศของบริเวณนั้นว่าเป็นอย่างไร และสังคมวิทยาเกี่ยวกับลักษณะนิสัยใจคอของคน ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีในแต่ละท้องถิ่นในการพัฒนาต้องคำนึงถึงสภาพภูมิประเทศและลักษณะนิสัยใจคอของคนในพื้นที่ ตลอดจนวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน เช่น พัฒนาหมู่บ้านให้มีความเจริญก้าวหน้าทันสมัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศของหมู่บ้านวิถีชีวิต ความต้องการของราษฎร และยังคงอยู่ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

6. ทำงานแบบองค์รวม พระองค์ทรงมีวิธีคิดอย่างองค์รวมหรือมองอย่างครบวงจร ในการที่จะพระราชทานพระราชดำริเกี่ยวกับโครงการหนึ่งนั้นจะทรงมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น และแนวทางแก้ไขเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ เช่น กรณีของ “ทฤษฎีใหม่” เป็นต้น เช่น หากประกอบอาชีพเกษตรกรรม ต้องมีบริหารจัดการที่ดินและแหล่งน้ำอันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการประกอบอาชีพ และประชาชนต้องรู้จักการตลาด รวมถึงการรวมกลุ่ม รวมพลังชุมชน ให้มีความเข้มแข็งเพื่อพร้อมที่จะออกสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอกได้อย่างครบวงจร ผู้ใหญ่บ้านมองถึงปัญหาที่แท้จริงในพื้นที่ เช่น การจัดการน้ำด้านการเกษตร อุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอผลักดันการรวมกลุ่ม

การประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับพื้นที่ให้เป็นผลิตภัณฑ์ของชุมชน มีการประสานให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้ที่ถูกต้องด้านการตลาด

7. ไม่ติดตำรา การพัฒนาตามแนวพระราชดำรินั้น มีลักษณะของการพัฒนาที่อ่อนโยมและกลมกลืนกับสภาพธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและสภาพของสังคมจิตวิทยาแห่งชุมชน คือ ไม่ผูกมัดติดกับวิชาการและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทยปกติเข้าสู่ระบบที่เป็นปกติ เช่น การนำน้ำดิบไปสูบน้ำเสียหรือเจือจางน้ำเสียให้กลับเป็นน้ำดีตามจังหวะการขึ้นลงตามธรรมชาติของน้ำ หรือการบำบัดน้ำเน่าเสียโดยให้ผักตบชวา ซึ่งมีตามธรรมชาติให้ดูดซึมสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำ เป็นต้น มีการพัฒนาที่ไม่ผูกมัดติดกับวิชาการและเทคโนโลยี แต่กลมกลืนกับสภาพแวดล้อมและสภาพของสังคมจิตวิทยาแห่งชุมชน คือ การพัฒนาหมู่บ้าน โดยให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและลักษณะของราษฎร โดยไม่ยึดติดกับหลักวิชาการทฤษฎีและเทคโนโลยี เพราะบางหลักการไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้กับทุกหมู่บ้าน เพราะความแตกต่างของสภาพแวดล้อมและสภาพวิถีชีวิตของราษฎร มีการนำหลักการทฤษฎีบางส่วนมาปรับใช้ในการพัฒนาหมู่บ้านอย่างเหมาะสม

8. ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุดและทำให้ง่าย การพัฒนาและช่วยเหลือราษฎรนั้น ทรงใช้หลักในการแก้ปัญหาด้วยความเรียบง่ายและประหยัดราษฎรสามารถทำได้เอง หาได้ในท้องถิ่น และประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่ในภูมิภาคนั้นๆ มาแก้ไข โดยไม่ต้องลงทุนสูงหรือใช้เทคโนโลยีที่ยุ่งยากนัก การพัฒนาและช่วยเหลือราษฎร โดยใช้หลักในการแก้ปัญหาด้วยความเรียบง่ายและประหยัด ราษฎรสามารถทำได้เองหาได้ในท้องถิ่น และประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่ในภูมิภาคนั้นๆ นำมาแก้ไขโดยไม่ต้องลงทุนสูง หรือใช้เทคโนโลยีที่ไม่ยุ่งยากนัก เช่น สสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนและหาได้ง่าย นำมาประยุกต์ใช้ให้คุ้มค่าโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแปรรูปหรือจัดทำเป็นผลิตภัณฑ์เพื่อให้ใช้สอยหรือจัดจำหน่าย สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร รวมทั้งทำให้ง่าย การคิดค้น ดัดแปลงปรับปรุงแก้ไขงานพัฒนาหมู่บ้าน ตำบลดำเนินตามแนวทางพระราชดำริเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และระบบนิเวศโดยส่วนรวม เช่น การประยุกต์แนวทางพระราชดำริมาปรับใช้ในหมู่บ้านให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศ อาทิหากพื้นที่แห้งแล้งเข้าไม่ถึงระบบชลประทาน ควรมีการขุดสระน้ำไว้เพื่อใช้อุปโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ

9. ทำให้ง่าย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงโปรดที่จะทำสิ่งที่ยากให้กลายเป็นง่าย ทำสิ่งที่สลับซับซ้อนให้เข้าใจง่าย โดยทรงคิดค้น ดัดแปลง ปรับปรุง และแก้ไขงานพัฒนาประเทศตามแนวพระราชดำริดำเนินไปได้โดยง่าย ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน และที่สำคัญคือสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และระบบนิเวศ ตลอดจนสภาพทางสังคม โดยใช้กฎแห่งธรรมชาติเป็นแนวทาง มีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการที่ง่ายไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ สังคม และระบบนิเวศ โดยอาจใช้กฎแห่งธรรมชาติเป็นแนวทาง เช่น การเกิดน้ำป่าไหลในพื้นที่ แก้ปัญหาโดยปลูกต้นไม้หรือไม่ตัดไม้ทำลายป่า เป็นต้น

10. การมีส่วนร่วม พระองค์ทรงเป็นนักประชาธิปไตย จึงทรงนำ “ประชาพิจารณ์” มาใช้ในการบริหาร เพื่อเปิดโอกาสให้สาธารณชน ประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้มาร่วมกันแสดงความคิดเห็น “สำคัญที่สุด” ต้องหัดทำให้ใจกว้างขวาง หนักแน่น ฟังความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นอย่างฉลาด มีการรับฟังความคิดเห็น ระดมสติปัญญาและประสบการณ์อันหลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้สาธารณชน ประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้มาร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมทำกิจกรรมในการพัฒนาหมู่บ้าน เช่น หากต้องการฝายหรือคลองส่งน้ำ แหล่งกักเก็บน้ำ ชาวบ้านต้องช่วยกันกำจัดวัชพืช ขุดลอกตะกอนดิน และปรับพื้นที่เสียก่อน ฯลฯ

11. ประโยชน์ส่วนรวม ในการปฏิบัติพระราชกรณียกิจและการพระราชทานพระราชดำริในการพัฒนาและช่วยเหลือพสกนิกร พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงระลึกถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่นการทุ่มเททั้งงานที่ทำโดยไม่หลีกเลี่ยงหรือปล่อยปละละเลยการเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวมเมื่อราษฎรต้องการความช่วยเหลือ และในการปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความสุขกับการทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติและราษฎรในพื้นที่ เช่น ผู้ใหญ่บ้านมีความเต็มใจ กระตือรือร้นและยินดีในการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและรับฟังความคิดเห็นของราษฎรในพื้นที่

12. บริการรวมที่จุดเดียว พระองค์ท่านทรงแปรเปลี่ยนการทำงานที่มักจะแบ่งแยกกันทำมาเป็นการร่วมมือร่วมใจโดยไม่มีเจ้าของสามารถอำนวยความสะดวกสูงสุดให้กับประชาชน จึงเกิดรูปแบบการบริหารที่เป็นการ “บริการรวมที่จุดเดียว” และ “การบริหารแบบเบ็ดเสร็จ” หรือ “One Stop Service” ขึ้น

มีการบริการรวมที่จุดเดียวหรือรูปแบบการบริการแบบเบ็ดเสร็จ หรือ One Stop Service เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนที่มาขอความช่วยเหลือ โดยมีหน่วยงานราชการต่างๆ คณะกรรมการหมู่บ้านมาร่วมดำเนินการเช่น มีการจัดตั้งศูนย์บริการประชาชนประจำหมู่บ้าน ตำบล เพื่อเป็นที่ให้คำปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำและให้ราษฎรสามารถติดต่อขอความช่วยเหลือในเบื้องต้น โดยอาจประสานหน่วยงานราชการ จัดเจ้าหน้าที่มาที่ศูนย์เป็นครั้งคราว

13. ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ พระองค์ทรงเข้าใจในหลักธรรมชาติและต้องการให้ประชาชนใกล้ชิดกับธรรมชาติ ทรงมองอย่างละเอียดถึงปัญหาธรรมชาติหากเราต้องการแก้ไขธรรมชาติจะต้องใช้ธรรมชาติเข้าช่วยเหลือ อาทิ การปลูกป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง ได้แก่ ปลูกไม้เศรษฐกิจ ไม้ผลและไม้พุ่ม นอกจากได้ประโยชน์ตามชื่อของไม้แล้ว ยังช่วยรักษาความชุ่มชื้นให้แก่พื้นที่ดินด้วย ธรรมชาติและมนุษย์ต้องเกื้อกูลกันเข้าใจถึงธรรมชาติในหมู่บ้าน ตำบลและพยายามให้ประชาชนใกล้ชิดกับธรรมชาติ และมองปัญหาธรรมชาติและต้องการแก้ไขธรรมชาติจะต้องใช้ธรรมชาติเข้าช่วยเหลือ อาทิ การแก้ไขปัญหาป่าเสื่อมโทรม เช่น การปลูกป่า โดยไม่ต้องปลูกปล่อยธรรมชาติ นอกจากได้ประโยชน์แล้ว ยังช่วยรักษาความชุ่มชื้นให้แก่พื้นดิน การเข้าใจธรรมชาติ และมนุษย์อย่างเกื้อกูลกัน ทำให้คนอยู่ร่วมกับป่าไม้ได้อย่างยั่งยืน การทำปุ๋ยหมักจากเศษวัชพืชแทนการใช้ปุ๋ยเคมี

14. การใช้ธรรมปราบอธรรม มีการนำกฎของธรรมชาติมาแก้ปัญหาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะที่ไม่ปกติเข้าสู่ระบบที่ปกติตามหลักการทรงงาน เช่น การนำน้ำตื้นขังให้น้ำเสีย การแนะนำหรือให้ความรู้แก่ราษฎรเลี้ยงไส้เดือนกำจัดขยะและยังได้ปุ๋ยมูลไส้เดือน การใช้สมุนไพรไล่แมลง

15. การปลูกป่าในใจคน พระองค์ท่านทรงเล็งเห็นการแก้ไขปัญหาการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติด้วยการปลูกจิตสำนึกในการรักผืนป่าให้แก่คนเสียก่อนเพื่อให้พวกเขารักและดูแลผืนป่าของตนเองด้วยตนเอง มีการปลูกจิตสำนึกให้แก่ราษฎรในพื้นที่หมู่บ้านตำบล ในการรักผืนป่าและทรัพยากรธรรมชาติ เช่น อนุรักษ์ส่งเสริมและจัดโครงการให้ราษฎรมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ เช่น ป่าไม้ แม่น้ำ ลำคลอง สัตว์ป่า หากไม่มีสิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบอย่างไร โดยให้ราษฎรได้มีส่วนร่วมในโครงการ

16. ขาดทุนคือกำไร จากพระราชดำรัสตอนหนึ่งนั้น ความว่า “เงินของรัฐบาลหรืออีกนัยหนึ่งคือเงินของประชาชนถ้าอยากให้ประชาชนอยู่ดีกินดีก็ต้องลงทุนต้องสร้างโครงการซึ่งต้องใช้เงินเป็นร้อย พัน หมื่น ล้าน ถ้าทำไปเป็นการจ่ายเงินของรัฐบาล แต่ไม่เข้าประชาชนจะได้รับผล ราษฎรอยู่ดีกินดี ราษฎรได้กำไรไป” มีการนำหลักการทรงงาน เรื่องขาดทุนคือกำไร มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ มี “การให้” และ “การเสียสละ” ซึ่งเป็นการกระทำอันมีผลเป็นกำไรคือความอยู่ดีมีสุขของราษฎร เช่น มีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อราษฎรพร้อมให้ความช่วยเหลือกับราษฎรที่มีความเดือดร้อนทุกเวลา

17. การพึ่งตนเอง การพัฒนาให้ประชาชนสามารถอยู่ในสังคมได้ตามสภาพแวดล้อม และสามารถ “พึ่งพาตนเองได้” ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า “การช่วยเหลือสนับสนุนประชาชนในการประกอบอาชีพและตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้-ก่อนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งยวด” เพราะผู้มีอาชีพ และฐานะที่จะพอพึ่งพาตนเองได้ย่อมพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้นไปได้ เช่น อบรมการหารายได้โดยพึ่งพาตนเองได้ ย่อมพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้นไปได้ เช่นอบรมการหารายได้โดยพึ่งพาจากสิ่งที่ทำได้เอง ภายในหมู่บ้านและขายในหมู่บ้านหรือส่งออกไปขายนอกหมู่บ้าน

18. พออยู่พอกิน จากประสบการณ์ที่พระองค์ท่านได้เสด็จเยี่ยมประชาชนทุกหมู่เหล่าได้ทอดพระเนตรความเป็นอยู่ของประชาชน จึงทรงสามารถเข้าพระราชหฤทัยในสภาพปัญหาได้ อย่างลึกซึ้งว่ามีเหตุผลมากมายที่ทำให้ราษฎรตกอยู่ในวงจรแห่งทุกข์เข็ญ จากนั้นได้พระราชทานความช่วยเหลือให้พสกนิกรมีความกินดีอยู่ดี มีชีวิตอยู่ในขั้น “พออยู่พอกิน” ก่อนแล้วจึงขยับขยายให้ก้าวหน้าต่อไป การเข้าใจสภาพของหมู่บ้านตำบล อย่างลึกซึ้ง และพยายามที่จะร่วมกับราษฎรในพื้นที่แก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนประสบความสำเร็จ เช่น ส่งเสริมแนะนำราษฎรดำเนินชีวิตโดยยึดหลักทางสายกลางพออยู่ พอกิน พอใช้ ประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่าย ลดความฟุ่มเฟือยในการดำรงชีพ ประกอบอาชีพด้วยความถูกต้องและสุจริต และเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันในการค้าขาย ประกอบอาชีพ แบบต่อสู้กันอย่างรุนแรง ทำมาหากินก่อนทำมาค้าขาย เมื่อทำได้มากขึ้นจึงขยายเพิ่มไปขาย เป็นการทำในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป

19. เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปอยู่บนทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ “ความพอเพียง” หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติทุกระดับให้มีความมั่นคงต่อคุณธรรม คือ มีความซื่อสัตย์ อดทน ความเพียร ความรอบคอบและต้องใฝ่รู้

20. ความซื่อสัตย์ สุจริต จริ่งใจต่อกัน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และจริ่งใจต่อราษฎร เช่น ผู้ใหญ่บ้านมีการแสดงออกอย่างเปิดเผยถึงความสุจริตความโปร่งใส จริ่งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ มีการเปิดเผยสรุปรายละเอียดผลงานในการพัฒนาหมู่บ้าน รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพสังคมในปัจจุบัน

21. ทำงานอย่างมีความสุข พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระเกษมสำราญและทรงมีความสุขทุกคราที่จะช่วยเหลือประชาชน ซึ่งเคยรับสั่งครั้งหนึ่งว่า “ทำงานกับฉัน ฉันไม่มีอะไรจะให้นอกจากการมีความสุขร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น” มีความสุขและความเต็มใจที่ได้ช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาให้กับราษฎรในพื้นที่

22. ความเพียร: พระมหากษัตริย์ “พระมหากษัตริย์” เป็นพระราชชนิพนธ์ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงใช้เวลาค่อนข้างนานในการประดิษฐ์ เพื่อให้เข้าใจง่ายและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพสังคมในปัจจุบัน โดยหนังสือเล่มนี้ได้กล่าวถึงกษัตริย์ผู้มีความเพียรพยายามที่จะว่ายน้ำให้ถึงฝั่ง เช่นเดียวกับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงริเริ่มทำโครงการต่างๆ ในระยะแรก ที่ไม่มีความพร้อมมากนัก และทรงใช้พระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ทั้งสิ้นแต่พระองค์ก็ได้ทำพระราชกรณียกิจมุ่งมั่นพัฒนาบ้านเมืองให้บังเกิดความร่มเย็นเป็นสุข มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่หากไม่มีความพร้อมต้องมีความพยายามในการศึกษาทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ เช่น หมั่นศึกษาหาแนวทาง วิธีการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ แม้ต้องล้มเหลวก็ต้องศึกษาวิธีการเพื่อพัฒนาต่อไป ไม่ท้อถอยหรือปล่อยวาง

23. รู้ รัก สามัคคี เป็นคำสามคำที่มีค่าและมีความหมายลึกซึ้งพร้อมทั้งสามารถปรับใช้ได้กับทุกยุคทุกสมัย มีการดำเนินการตามพระราชดำรัสในเรื่อง “รู้ รักสามัคคี” คือ รู้: การที่จะลงมือทำสิ่งใด จะต้องรู้เสียก่อน รู้ถึงปัจจัยทั้งหมด รู้ถึงปัญหาและรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหา รัก : คือความรัก เมื่อรู้ครบถ้วนกระบวนการแล้ว จะต้องมีความรักการพิจารณาที่จะเข้าใจลงมือปฏิบัติแก้ไขปัญหานั้นๆ สามัคคี : การที่ลงมือปฏิบัตินั้น ต้องทำงานร่วมมือร่วมใจเป็นองค์กรเป็นหมู่คณะจึงจะมีพลังเข้าไปแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. ด้านความพึงพอใจ (ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ)

3.1 ด้านการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่

3.1.1 ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่เป็นอย่างดี

3.1.2 สนับสนุน ส่งเสริมและร่วมปฏิบัติงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล ของตนเป็นอย่างดี

3.1.3 มีการจัดทำข้อมูลของหมู่บ้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ข้อมูลด้านเกษตรกรรมด้านประมง ด้านปศุสัตว์ ด้านป่าไม้ ด้านสาธารณสุข ด้านพัฒนาชุมชน ด้านที่ดิน ด้านมั่นคง ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยด้านทะเบียนและบัตร ฯลฯ

3.2 ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านและป้องกันภัยพิบัติ

3.2.1 หมู่บ้านมีการจัดตั้งชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน(ชรบ.) ตรวจสอบบุคคลแปลกหน้า ตรวจอาวุธ ยานพาหนะ ยาเสพติด สิ่งผิดกฎหมายเพื่อให้หมู่บ้านปลอดจากอาชญากรรมหรือแหล่งอบายมุข

3.2.2 หมู่บ้านมีการจัดตั้งเครือข่ายข่าวครอบคลุมทุกคุ้มบ้านในการป้องกันเหตุร้าย ป้องกันเหตุการณ์ที่กระทบความมั่นคงของชาติ การ ก่อการร้าย การก่ออาชญากรรม และรายงานข่าวให้นายอำเภอทราบอยู่เสมอ

3.2.3 หมู่บ้านมีการจัดตั้งชุดปฏิบัติการประจำหมู่บ้านเพื่อเตรียมพร้อมในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ/อุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในหมู่บ้าน เช่นชุด อปพร. เยาวชนอาสา

อาสาสมัครกู้ภัย หรือจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการช่วยเหลือหมู่บ้าน ตำบลอื่นๆ มีการรายงานข่าวภัยพิบัติที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

3.3 ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

3.3.1 หมู่บ้านจัดให้มีกิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านให้สะอาดสวยงาม เป็นระเบียบ มีการรณรงค์ให้ประชาชนทำความสะอาดภายใน/ภายนอก อาคารบ้านเรือน บริเวณสะพาน ถนน ทางเข้า จัดเก็บเศษขยะ วัชพืช ผักตบชวา บริเวณลำห้วยแม่น้ำ หนอง คลอง บึง อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น

3.3.2 หมู่บ้านมีการรณรงค์ให้ประชาชนจัดเก็บขยะมูลฝอยบริเวณภายนอกภายในอาคารบ้านเรือน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำจัดขยะอย่างเป็นระบบ

3.4 ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม

3.4.1 มีการบริการประชาชน ที่ได้รับความเดือดร้อน ด้วยความเอาใจใส่รวดเร็ว เช่น การบริการงานด้านการทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชนการช่วยเหลือประชาชนที่ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

3.4.2 มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านด้วยตนเอง สามารถประสานหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเอกชน เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหา หากเกินขีดความสามารถของหมู่บ้าน

3.4.3 มีการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในหมู่บ้าน เช่นร้านค้าชุมชน สหกรณ์ชุมชนกลุ่มออมทรัพย์ศูนย์ขยายผลเศรษฐกิจพอเพียง ศูนย์พันธุ์ข้าวชุมชน ศูนย์ปุ๋ยชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านกลุ่มสตรีกลุ่มเยาวชน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ

3.5 ด้านการศึกษา ศาสนา และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน

3.5.1 มีการสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา แก่เด็ก เยาวชนในหมู่บ้าน เช่น เป็นกรรมการสถานศึกษา ที่ปรึกษา ผู้บริหารโรงเรียน จัดหาทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ฐานะยากจน

3.5.2 มีการสนับสนุนกิจการด้านศาสนาในหมู่บ้าน เช่น ร่วมกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนตามหลักธรรมคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือส่งเสริมให้ประชาชนเด็กเยาวชน สนใจปฏิบัติตนตามหลักศาสนา มีส่วนร่วมในการจัดหาทุน เพื่อดำเนินกิจกรรมทางศาสนาของประชาชน

3.5.3 มีการสนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ การอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือสามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์แก่ราษฎรในหมู่บ้าน

3.6 ด้านการเอาใจใส่ข้อราชการ ประกาศ ระเบียบ กฎหมายและนโยบายของรัฐ

3.6.1 นำข้อราชการของหน่วยงานต่างๆ ของรัฐไปตีประกาศชี้แจงให้ราษฎรในหมู่บ้านผ่านสื่อต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น หอกระจายข่าว เสียงตามสาย วิทยุชุมชนการประชุมประจำเดือนหรือในงาน/กิจกรรมประเพณีต่างๆ ของหมู่บ้าน

3.6.2 เอาใจใส่ข้อราชการ ข้อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่กระทบต่อวิถีชีวิตของราษฎร ชี้แจงให้ราษฎรได้ทราบและถือปฏิบัติ เช่น การขึ้นทะเบียนเกษตรกรการขอเงินขดเชย กรณีภัยแล้งวาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย อุบัติภัย การเวนคืนที่ดิน การสร้างถนน คลองส่งน้ำ โรงไฟฟ้า โรงกำจัดขยะ เป็นต้น

3.7 ด้านการสร้างความปลอดภัยและความรักความสามัคคีให้เกิดในหมู่บ้าน มีการจัดกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคีปรองดอง ระหว่างประชาชนในหมู่บ้าน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น กิจกรรมงานบุญประเพณีกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านในรูปแบบต่างๆ กิจกรรมกีฬาพื้นบ้าน กิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติเทิดทูนสถาบันสำคัญของชาติ

3.8 ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การส่งเสริมวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย

3.8.1 ส่งเสริมให้ราษฎรมีส่วนร่วมทางการเมือง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหมู่บ้าน โดยยึดหลักเหตุผล สันติวิธี หลักกฎหมาย ปฏิบัติตามเสียงข้างมาก และรับฟังเสียงข้างน้อย มีความรับผิดชอบและเสียสละเพื่อส่วนรวมจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย เช่น การรณรงค์ไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุกระดับ รณรงค์ไม่ซื้อสิทธิขายเสียง ฯลฯ

3.8.2 ประพฤติปฏิบัติตนและแนะนำให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสารวัตร กำนัน แพทย์ประจำตำบล วางตัวเป็นกลางทางการเมือง สนับสนุนตามหลักการประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ราษฎร ไม่สนับสนุนผู้รับสมัครเลือกตั้งทุกระดับกระทำการที่ไม่สุจริต และเที่ยงธรรม

3.9 ด้านการประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือ บริการจากหน่วยงานของรัฐแนะนำขั้นตอนการติดต่อราชการให้ราษฎรทราบด้วยวิธีการใดๆ ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขอรับบริการจากหน่วยงานของรัฐผ่านช่องทางหรือสื่อต่างๆ ในพื้นที่ เช่น หอกระจายข่าว เสียงตามสาย วิทยุชุมชน

2.1.5 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

ตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านฯ กำหนดให้นายอำเภอจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลภายใน 7 วันนับแต่วันที่นายอำเภอส่งประกาศให้ผู้เข้ารับการประเมินผลทราบ หรือวันที่นายอำเภอวินิจฉัยคำร้องคัดค้านแล้วเสร็จ ตาม ข้อ 9 วรรคท้าย เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ประเมินผล วิธีการประเมินผลและสาระสำคัญอื่นที่จำเป็นให้กรรมการประเมินผลทราบ ให้คณะกรรมการประเมินผลร่วมกันพิจารณาเพื่อกำหนดเกณฑ์ วิธีการประเมินผลและวิธีการ รับฟังความคิดเห็น ดังนี้

ให้คณะกรรมการประเมินผล ร่วมกันพิจารณาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้ใหญ่บ้าน ตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย

- ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายของรัฐบาล
- ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ด้านความพึงพอใจ

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายของรัฐบาล (ไม่น้อยกว่า 20 ภารกิจ) ให้คณะกรรมการประเมินผลพิจารณากำหนดเกณฑ์การประเมินผลโดยคัดเลือกเกณฑ์ การประเมินผลด้านการปฏิบัติหน้าที่และงานตามนโยบายของรัฐบาลจากแบบตัวอย่าง

“แนวทางการประเมินผลด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน” ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ หรือคณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณากำหนดเกณฑ์การประเมินผลด้านการปฏิบัติหน้าที่ขึ้นใหม่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในพื้นที่ เช่น คณะกรรมการฯ กำหนดเกณฑ์การประเมินผลด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยคัดเลือกจากแบบตัวอย่าง “แนวทางการประเมินผลด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน”

ข้อ (1) “อำนวยความสะดวกและเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน เช่น การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือตั้งจุดตรวจร่วมกับฝ่ายปกครอง ตำรวจ หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือการจัดเวรยามหรือลาดตระเวนรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้านหรือการรักษาความปลอดภัยในชุมชนของราษฎรในงานชัตฤกษ์ที่จัดขึ้นในหมู่บ้าน” เช่น “การจัดเวรยามหรือลาดตระเวนรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน” โดยพิจารณาจากผลงานจากสมุดบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านบันทึกผลการปฏิบัติงาน แบบรายงานข่าว หรือแฟ้มสะสมงาน หรืออุปกรณ์อื่นๆ ซึ่งมีสาระสำคัญของเนื้อหาเกี่ยวกับวัน เดือน ปี ที่ปฏิบัติงาน ภาพถ่ายกิจกรรม ดำเนินการหรือคณะกรรมการฯ กำหนดเกณฑ์การประเมินผลด้านการปฏิบัติหน้าที่ขึ้นใหม่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในพื้นที่แล้วนำมาพิจารณาร่วมกับเกณฑ์การประเมินผลที่คณะกรรมการฯ ได้คัดเลือกจากแบบตัวอย่าง “แนวทางการประเมินผลด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน” รวมกันไม่น้อยกว่า 20 ข้อสังเกต

หากคณะกรรมการฯ พิจารณาเกณฑ์การประเมิน จากแบบตัวอย่าง “แนวทางการประเมินผลด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน” หากภารกิจข้อใดไม่สอดคล้องและเหมาะสมภารกิจในพื้นที่ คณะกรรมการฯ สามารถกำหนดเกณฑ์ขึ้นใหม่ได้ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพื้นที่ (เช่นคัดเลือกจากแบบตัวอย่างฯ 18 ข้อ และกำหนดเกณฑ์ขึ้นใหม่ 2 ภารกิจ รวมกันไม่น้อยกว่า 20 ข้อ)

2. ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ)

2.1 ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ)

ให้คณะกรรมการประเมินผลพิจารณากำหนดเกณฑ์การประเมินผลด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ จากแบบตัวอย่าง “แนวทางการประเมินด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

ของผู้ใหญ่บ้าน” ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ เช่น คณะกรรมการฯ ร่วมกันกำหนดสมรรถนะด้านคุณลักษณะ
ความเป็นผู้นำ โดยคัดเลือกจากแบบตัวอย่าง “แนวทางการประเมินผลด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ
ของผู้ใหญ่บ้าน”

ข้อ (1) “มีภาวะผู้นำ เช่นการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความ
รับผิดชอบสามารถชักนำจิตใจประชาชนไปในทางที่ดี สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นแบบอย่างที่ดี
ให้กับประชาชน สามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดจากกระบวนการทำงานในพื้นที่ได้มีความเสียสละ
เป็นต้น” โดยพิจารณาจากพฤติกรรมด้านต่างๆ ด้านภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง
ให้รอบรู้การทำงานเป็นทีม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความเสียสละ ความเอาใจใส่ อุทิศตน
มีคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การประพฤติตนเป็นพลเมืองดีรวมทั้งพิจารณาประวัติ
การทำงานหรือข้อมูลการปฏิบัติหน้าที่และได้รับการยอมรับว่ามีคุณลักษณะความเป็นผู้นำเป็นตัวบ่งชี้
พฤติกรรม เป็นต้น ทั้งนี้ ในกรณีไม่ผ่านการประเมินผลข้อใด ให้บันทึกเหตุผล/คำชี้แจงประกอบการ
ประเมินในแบบการประเมินผลด้วย

2.2 หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คณะกรรมการประเมินผลนำ
เกณฑ์การประเมินผลจากแบบตัวอย่าง “แนวทางการประเมินผลตามหลักการทรงงาน
ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว” จำนวน 20 ข้อ โดยพิจารณาจากพฤติการณ์การปฏิบัติหน้าที่
ประกอบการพิจารณาว่า ดำเนินการตามหลักการทรงงานฯหรือไม่ เช่น คณะกรรมการฯ พิจารณา
กำหนดเกณฑ์การประเมินผล จากแบบตัวอย่าง “แนวทางการประเมินผลตามหลักการทรงงาน
ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว”

ข้อ (1) “ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” โดยพิจารณาจากผลงานจากสมุด
บันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำหมู่บ้าน บันทึกผลการปฏิบัติงาน
แบบรายงานข่าว หรือแฟ้มสะสมงานหรืออุปกรณ์อื่นๆ ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับภารกิจ
โดยพิจารณาควบคู่กับการดำเนินการตามหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

3. ด้านความพึงพอใจ ให้คณะกรรมการประเมินผล พิจารณากำหนดเกณฑ์การ
ประเมินผล โดยคัดเลือกเกณฑ์การประเมินผลด้านความพึงพอใจจากแบบตัวอย่าง “แนวทางการ

ประเมินผลด้านความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน” ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ เช่น คณะกรรมการฯ กำหนดเกณฑ์การประเมินผล โดยคัดเลือกจากแบบตัวอย่าง “แนวทางการประเมินผลด้านความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน” ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ข้อ (8) “การจัดระบบกำจัดขยะมูลฝอยอย่างเป็นระเบียบ เช่น มีการรณรงค์ให้ประชาชนกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น” โดยพิจารณาจากผลงานจากสมุดบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ประจําหมู่บ้านบันทึกผลการปฏิบัติงาน แบบรายงานข่าว หรือแฟ้มสะสมงาน หรืออุปกรณ์อื่นๆที่มีสาระสำคัญของเนื้อหาเกี่ยวกับวัน เดือน ปี ที่ปฏิบัติงาน ภาพถ่ายกิจกรรม ดำเนินการหรือความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

2.1.6 การรับความคิดเห็นเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

การรับฟังความคิดเห็นของราษฎรในหมู่บ้านต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เข้ารับการประเมิน คณะกรรมการประเมินผลอาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินผลคนใดคนหนึ่งไปรับฟังความคิดเห็นของราษฎรในหมู่บ้านเพื่อประกอบการประเมินผลตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 20 คน โดยต้องให้ทั่วถึงและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องในพื้นที่แบบรับฟังความคิดเห็นของราษฎรเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน มีรายละเอียดดังนี้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

1. ผู้ใหญ่บ้านประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การช่วยเหลือราษฎรที่ได้รับ ความเดือดร้อนในเรื่องต่างๆ
2. ผู้ใหญ่บ้านจัดเวรยาม หรือร่วมกับหน่วยงานต่างๆ จัดเวรยามรักษาความสงบเรียบร้อย ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด บริเวณหมู่บ้าน
3. ผู้ใหญ่บ้านจัดให้มีสัญญาณเตือนภัย เช่น เกราะ กะล่อ กลองระฆัง ฯลฯ และร่วมกับราษฎรป้องกันภัยสาธารณะ รวมทั้งช่วยเหลือผู้ประสบภัย
4. หมู่บ้านมีการจัดตั้งองค์กรป้องกันยาเสพติด เช่น ผู้ประสานพลังแผ่นดิน

5. หมู่บ้านมีการจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหายาเสพติด เช่น กองทุนแม่ของแผ่นดิน กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน ฯลฯ
6. ผู้ใหญ่บ้านมีการประชุมราษฎรเป็นประจำทุกเดือน
7. มีการประชาคมหมู่บ้านเพื่อค้นหาผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด และมีกฎของหมู่บ้านเพื่อลงโทษผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด
8. หมู่บ้านมีการติดตามผลและให้ความช่วยเหลือผู้ติด ผู้เสพยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดฟื้นฟู เช่น การส่งเสริมอาชีพ หางานให้ทำ
9. มีการจัดกิจกรรมเชิงป้องกันยาเสพติด เช่น กีฬา ดนตรี To Be Number one ฯลฯ
10. หมู่บ้านจัดให้มีการดูแลหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาดถูกสุขลักษณะ และปรับปรุงภูมิทัศน์ในหมู่บ้านให้สวยงาม
11. หมู่บ้านมีการจัดให้มีการประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านประจำปี
12. หมู่บ้านมีการจัดทำข้อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณหรือวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาหมู่บ้าน จากหน่วยงานต่างๆ
13. หมู่บ้านมีกิจกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือผู้สูงอายุผู้พิการผู้ด้อยโอกาส
14. หมู่บ้านมีการส่งเสริม สนับสนุน จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ
15. หมู่บ้านส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
16. หมู่บ้านมีการรณรงค์มิให้เล่นการพนันในหมู่บ้าน เช่น งานศพหรือบ่อนการพนัน
17. หมู่บ้านมีการออกตรวจตราสิ่งผิดกฎหมาย ในสถานบริการร้านอาหารไอเกะร้านอาหาร โรงแรม และมีให้มีการค้าประเวณี
18. หมู่บ้านมีการตรวจตราในสถานประกอบการมิให้ใช้แรงงานผิดกฎหมายหรือใช้แรงงานเด็ก

19. หมู่บ้านมีการรณรงค์ในเรื่องระเบียบวินัย การจราจร การสวมหมวกนิรภัย การใช้รถ ใช้ถนน

20. ผลงานดีเด่นที่สุดของผู้ใหญ่บ้าน คือ (ระบุ)

ด้านคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้าน

1. ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำในการนำราษฎรช่วยกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านอยู่เสมอ
 2. ผู้ใหญ่บ้านมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันที่
 3. ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ใหญ่บ้านจะได้รับความร่วมมือจากราษฎรเป็นอย่างดี (การทำงานเป็นทีม)

4. ผู้ใหญ่บ้าน มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อหมู่บ้าน

5. ผู้ใหญ่บ้านเป็นคนทำงานที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

6. ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ประชาชนในหมู่บ้านได้เข้าใจอยู่เสมอ

7. ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

8. ผู้ใหญ่บ้านแต่งกายเหมาะสม แต่งเครื่องแบบถูกต้องตามระเบียบ

9. ผู้ใหญ่บ้านมีกิริยา มารยาท เรียบร้อย วางตนเหมาะสมกับตำแหน่ง

10. ผู้ใหญ่บ้านมีความเหมาะสมกับการเป็นผู้ใหญ่บ้าน และวางตนเป็นกลางทางการเมือง

ด้านความพึงพอใจ

1. ผู้ใหญ่บ้านดูแลทุกข์สุขของราษฎร ช่วยเหลือราษฎรอย่างทั่วถึง

2. ผู้ใหญ่บ้านมีจิตสาธารณะ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แก่ราษฎร และให้ความร่วมมือกับส่วนราชการต่าง ๆ

3. ผู้ใหญ่บ้านรับฟังความคิดเห็นของราษฎร ให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการทำงานและตัดสินใจ

4. ผู้ใหญ่บ้านสามารถให้คำแนะนำและเอาใจใส่แก้ไขปัญหาให้แก่ราษฎรเมื่อได้รับความ

เดือดร้อนในด้านต่างๆ

5. ผู้ใหญ่บ้านประสานหน่วยงาน ส่วนราชการ องค์กรอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาราษฎร หากหมู่บ้านไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

6. ผู้ใหญ่บ้านมีการจัดตั้งชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เพื่อตรวจตราดูแลรักษา ความสงบ และความปลอดภัยของหมู่บ้าน

7. ผู้ใหญ่บ้านให้การบริการราษฎรในด้านการทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว

8. ผู้ใหญ่บ้านจัดให้มีศูนย์ดำรงธรรมหมู่บ้าน เพื่อรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์รับเรื่องปัญหา ความเดือดร้อนของราษฎร และจัดให้มีการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมข้อพิพาทโดยคณะกรรมการ หมู่บ้าน

9. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี).....

ให้คณะกรรมการประเมินผล มอบหมายกรรมการประเมินผลคนหนึ่งหรือหลายคนไปสำรวจ รับฟังความคิดเห็นของราษฎรในหมู่บ้าน โดยนำ “แนวทางการรับฟังความคิดเห็นของราษฎร เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน” โดยให้ราษฎรให้ความเห็น โดยทำเครื่องหมาย ระบุ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระบุ “ทำ” หรือ “ไม่ทำ” หรือ “ไม่ทราบ” และ “อื่น ๆ” หาก ระบุว่า “อื่น ๆ” ให้แสดงเหตุผลหรือคำชี้แจงประกอบ (ถ้ามี)ด้านคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้าน ระบุ “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” หรือ “ไม่ทราบ” และ “อื่น ๆ” หากระบุว่า “อื่น ๆ” ให้แสดงเหตุผลหรือคำชี้แจง ประกอบ (ถ้ามี) ด้านความพึงพอใจ ระบุ “พอใจ” หรือ “ต้องปรับปรุง” หรือ “ไม่ทราบ” และ “อื่น ๆ” หากระบุว่า “อื่น ๆ” ให้แสดงเหตุผลหรือคำชี้แจงประกอบ (ถ้ามี) ให้มีการรับฟังความคิดเห็น ของราษฎรจำนวนไม่น้อยกว่ายี่สิบคน โดยให้ครอบคลุมถึงราษฎรกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มคนพิการ กลุ่มเยาวชนกลุ่มนักศึกษา กลุ่มเกษตรกรในหมู่บ้าน กลุ่มคุ้มบ้าน ฯลฯ โดยต้อง คำนึงถึงขนาดของหมู่บ้านและจำนวนราษฎรในหมู่บ้านด้วยสำหรับการรับฟังความคิดเห็นของราษฎร ให้ราษฎรระบุความเห็น ว่า ผู้เข้ารับการประเมินผล “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน” การประเมิน หากการรับ ฟังความคิดเห็นราษฎรเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนที่คณะกรรมการกำหนด (จำนวนไม่น้อยกว่ายี่สิบคน)

เห็นว่า ไม่ผ่านการประเมินผล ซึ่งขัดแย้งกับผลการพิจารณาของคณะกรรมการให้คณะกรรมการฯ ทบทวนผลการประเมิน และลงพื้นที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาให้ได้ข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติ

2.1.7 ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

ให้นายอำเภอจัดให้มีการประชุมของคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาการประเมินผล เพื่อลงมติโดยคณะกรรมการประเมินผล ร่วมกันพิจารณาเกณฑ์การประเมินผล คือ

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลไม่น้อยกว่า 20 ภารกิจ (20คะแนน)
2. ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ (20 คะแนน)
3. ด้านหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ (20 คะแนน)
4. ด้านความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ (20 คะแนน)

2.1.8 ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ให้คณะกรรมการฯ นำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน และหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 1 ด้าน โดยนำเกณฑ์การประเมินผล 4 ด้าน ๆ ละไม่น้อยกว่า 20 ภารกิจมารวมกันมีเกณฑ์การประเมินผลทั้งหมด ไม่น้อยกว่า 80 ข้อ (80 คะแนน) การพิจารณาด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและงานตามนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลให้พิจารณาจากสมุดบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน หรืออุปกรณ์อื่นใดทำนองเดียวกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน อาทิ สมุดบันทึกการตรวจราชการของหมู่บ้าน ตำบล สมุดบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านแต่ละคนบันทึกผลการปฏิบัติงาน แบบรายงานข่าว ซึ่งอย่างน้อยควรมีสาระสำคัญของเนื้อหาเกี่ยวกับ วันเดือน ปี ที่ปฏิบัติงานสรุปรายละเอียดและผลของงานที่ปฏิบัติหรือเอกสารและอุปกรณ์อื่นใด เช่น ประกาศเกียรติคุณ หนังสือชมเชยภาพถ่าย เป็นต้นการพิจารณาด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ด้านภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง ให้รอบรู้ การทำงานเป็นทีมการรับฟังความเห็นของผู้อื่น ความเสียสละความเอาใจใส่ อุทิศตน มีคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การประพฤติตนเป็นพลเมืองดีและด้านอื่นๆ รวมทั้งพิจารณาจากประวัติการทำงานหรือข้อมูลการปฏิบัติหน้าที่ และได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะดังกล่าวหรือไม่การพิจารณาหลักการทำงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวให้พิจารณาจากสมุดบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน หรืออุปกรณ์อื่นใดทำนองเดียวกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน อาทิสมุดบันทึกการตรวจราชการของหมู่บ้าน ตำบล สมุดบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านแต่ละคน บันทึกผลการปฏิบัติงานแบบรายงานข่าว ซึ่งอย่างน้อยควรมีสาระสำคัญของเนื้อหาเกี่ยวกับวัน เดือน ปี ที่ปฏิบัติงาน สรุปรายละเอียดและผลของงานที่ปฏิบัติหรือเอกสารและอุปกรณ์อื่นใด เช่น ประกาศเกียรติคุณ หนังสือชมเชย ภาพถ่าย เป็นต้น โดยพิจารณาควบคู่กับการดำเนินการตามหลักการทำงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

การพิจารณาด้านความพึงพอใจนั้น เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จ ว่าส่วนราชการระดับอำเภอ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่และมีการประสานงานกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ตอบสนองนโยบายของทางราชการหรือไม่หรือมีทัศนคติ ค่านิยมพฤติกรรมในฐานะผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน ทั้งนี้ โดยพิจารณาความพึงพอใจของผลงานจากสมุดบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำหมู่บ้าน บันทึกผลการปฏิบัติงานแบบรายงานข่าว หรือแฟ้มสะสมงานหรืออุปกรณ์อื่นๆ ซึ่งมีสาระสำคัญของเนื้อหาเกี่ยวกับวันเดือน ปี ที่ปฏิบัติงาน ภาพถ่ายกิจกรรมดำเนินงาน หรือความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้การทำงานอย่างเต็มที่

2. ให้คณะกรรมการฯ นำผลการประเมินขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้านกับหลักการทรงงานฯ 1 ด้าน มาพิจารณารวมกันทั้งหมด มีเกณฑ์การประเมินไม่น้อยกว่า 80 ข้อ หากผลรวมคะแนนอยู่ในระดับผ่าน จำนวน 40 ข้อ ถือว่าผ่านการประเมิน โดยให้คณะกรรมการฯ นำการรับฟังความคิดเห็นของราษฎรในหมู่บ้าน มาประกอบการพิจารณาด้วยสำหรับการรับฟังความคิดเห็นของราษฎร ให้ราษฎรระบุความเห็นว่าคุณเข้ารับการประเมินผล “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน” การประเมินหากการรับฟังความเห็นของราษฎรเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนที่คณะกรรมการฯ กำหนด (จำนวนไม่น้อยกว่า 20 คน) เห็นว่า ไม่ผ่านการประเมินผล และขัดแย้งกับความเห็นของคณะกรรมการฯ ให้คณะกรรมการฯ ทบทวนผลการประเมินและลงพื้นที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาให้ได้ข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติ ทั้งนี้ ให้บันทึกรายงานการประชุมไว้เป็นหลักฐานตามแบบ ป.ผญ. 4 มีขั้นตอนการพิจารณาการประเมินผลอย่างไร เพื่อใช้เป็นพยานหลักฐานประกอบการพิจารณา และให้คณะกรรมการฯ บันทึกรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเสนอต่อนายอำเภอตามแบบ ป.ผญ. 5 ให้นายอำเภอประกาศผลการประเมินตามแบบ ป.ผญ. 6 ณ ที่ว่าการอำเภอที่ทำการกำนันที่ทำการผู้ใหญ่บ้านที่เข้ารับการประเมินผล พร้อมแจ้งผลการประเมินผลให้ผู้เข้ารับการประเมินผลในระดับ “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน” ทราบ ในกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินผลไม่ผ่านการประเมินผล ให้นายอำเภอออกคำสั่ง ให้ผู้เข้ารับการประเมินผล พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่นายอำเภอประกาศผลการประเมินผู้เข้ารับการประเมินผลที่ไม่ผ่านการประเมินผลและได้รับคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

มีสิทธิอุทธรณ์ผลการประเมิน โดยยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการประเมินผลภายใน 15 วันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง ให้คณะกรรมการประเมินผลพิจารณาคำอุทธรณ์หากเห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งและรายงานความเห็นพร้อมเหตุผลเสนอนายอำเภอเพื่อออกคำสั่ง หากไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ ให้ส่งคำอุทธรณ์พร้อมรายงานความเห็นและเหตุผล ให้ผู้ว่าราชการ จังหวัดวินิจฉัยชี้ขาดคำวินิจฉัยของผู้ว่าราชการจังหวัดถือเป็นที่สุด ทั้งนี้ ให้แจ้งผลการพิจารณา อุทธรณ์ ให้ผู้เข้ารับการประเมินผลทราบพร้อมแจ้งสิทธิในการฟ้องคดีปกครองตามมาตรา 50 แห่ง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีการพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 การประเมินผลการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านให้เสร็จสิ้นภายใน 45 วัน นับแต่ระเบียบฯมีผลใช้บังคับ แนวทางในการ ประเมินประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่และงานตามนโยบายของรัฐบาล (2) ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และหลักการทำงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและ (3) ด้าน ความพึงพอใจต่อพฤติกรรมในฐานะผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ต้องการประเมินขีดความสามารถที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานให้บรรลุ สัมฤทธิ์ผล เป็นการวัดเพื่อนำเปรียบเทียบกับความคาดหวังที่กำหนดไว้ในรูปแบบวัตถุประสงค์ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ

การที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชนนั้น ก่อนอื่นจะต้อง ทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่า “อำนาจ” ซึ่งมีนักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ให้คำจำกัด ความไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

(ราชบัณฑิตยสถาน., 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า (Power) หมายถึง สิทธิ เช่น การมอบ อำนาจ อิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นยอมทำตามไม่ว่าด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความสามารถที่จะ บันดาลให้เป็นไปตามที่ประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา : ความสามารถ ที่จะบันดาลให้เป็นไปตามที่ประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา

ความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น อำนาจพระศรีรัตนตรัย อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เช่น อำนาจจิต อำนาจฝ่ายสูง อำนาจฝ่ายต่ำ ความรุนแรง เช่น ชอบใช้อำนาจ การบังคับบัญชา เช่น อยู่ใต้อำนาจบังคับ เช่น ขออำนาจศาล อำนาจบาตรใหญ่ (น.) อำนาจที่ใช้ข่มขู่ เช่น ถิวว้างแกใครก็ได้ตามใจชอบ อำนาจมืด (น.) อิทธิพลที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบเป็น ต้นที่บังคับให้ผู้อื่นทำตาม

(รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ได้ให้ความหมายของคำว่าอำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถซึ่งบุคคล ทีมงาน หรือองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้บุคคลนั้นกระทำ หรือไม่กระทำตาม หรือหมายถึงความสามารถซึ่งบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลในการสั่งการให้บุคคลอื่นกระทำ ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

(วิเชียร วิชยอุดม, 2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึง สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ ภายในของผู้นำ เป็นความสามารถของผู้นำที่จะกำหนดให้บุคคลในองค์การกระทำในสิ่งที่ที่ปรารถนา หรือมีพฤติกรรมที่ต้องการอันนอกเหนือจากการใช้อำนาจบริหารจัดการหรือมีอิทธิพลหรือมีอำนาจ หน้าที่

(ประมวล รุจนเสรี, 2548) ให้ความหมายใน 3 รูปแบบ คือ อำนาจ หมายถึง สภาพการ ครอบครองคุณภาพของจิตที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ซึ่งตรงกับภาษาไทยว่า กำลังใจ สภาวะที่มีกำลังเพียงพอที่จะมีอิทธิพลเหนือเหตุการณ์ต่างๆ ทั่วโลก การมีอำนาจในการบริหารจัดการหรือมี อิทธิพลหรือมีอำนาจหน้าที่

สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า อำนาจ คือ การกระทำหรือความสามารถหรือการได้รับมอบ อำนาจ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถกระทำกิจกรรมหรือการใดการหนึ่ง ที่จะสามารถบังคับให้ผู้อื่น ยอมทำตาม ไม่ว่าจะด้วยสมัครใจหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้ได้รับหรือเกิดผลตามความต้องการหรือ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

นอกจากอำนาจที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว อำนาจยังสามารถแบ่งย่อยได้ออกเป็นหลายประเภท โดยมีนักวิชาการให้ความหมายหรือคำจำกัดความของประเภทอำนาจไว้ ดังนี้

เฟรินชและเรเวน (French and Raven) ที่ได้แบ่งประเภทของการใช้อำนาจออกเป็น 5 ประเภท คือ

1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหวังให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม ซึ่งผลที่ได้จากการใช้อำนาจในการให้รางวัลจะขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ของรางวัล ความน่าสนใจของรางวัล ประเภทของรางวัล และจำนวนของรางวัลที่ผู้บริหารจะให้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและการยกย่อง เป็นต้น แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) คือ ผู้บริหารต้องค้นหาให้พบว่าสิ่งที่เป็นและสิ่งที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาคืออะไร ต้องแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเรามีอำนาจให้คุณอย่าใช้การให้รางวัลเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง รางวัลที่ให้ต้องตรงกับความต้องการเฉพาะบุคคล ต้องให้ด้วยความเป็นธรรมและอธิบายเกณฑ์ของการให้รางวัลอย่างเปิดเผย จัดสรรรางวัลให้ตามเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดโดยอาจเลือกใช้รางวัลอื่นที่เหมาะสมในเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเสริมพลังให้เกิดพฤติกรรมอันพึงปรารถนาในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ บทลงโทษของอำนาจจากการบังคับจะมีผลต่อเมื่อผู้บริหารมีอำนาจเพียงพอในการบังคับ เช่น การกำหนดระเบียบในการทำงานหากใครฝ่าฝืนจะถูกลงโทษ ได้แก่ การตัดเงินเดือน การไล่ออกจากงาน การลดตำแหน่ง เป็นต้น แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) คือ ผู้บริหารต้องกำหนดวิธีการลงโทษที่สมเหตุสมผลต่อพฤติกรรมและต้องแน่ใจว่ามีอำนาจในการลงโทษในเรื่องนั้น โดยหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการลงโทษและระวังอย่าใช้การลงโทษเป็นเครื่องต่อรองและต้องเลือกเฉพาะการลงโทษที่ขอบด้วยกฎหมายโดยใช้วิธีการลงโทษที่ตรงกับการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมแห่งความผิด ผู้บริหารต้องแจ้งให้บุคคลเป้าหมายทราบกฎระเบียบ ในการลงโทษและก่อนลงโทษต้องใช้มาตรการตักเตือนล่วงหน้าอย่างเพียงพอ อ่านสถานการณ์ให้ทะลุปรุโปร่งก่อนการลงโทษ ควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น แสดงความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือที่ปรารถนาดีและไม่เป็น

ปฏิบัติต่อกัน กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษโดยไม่จำเป็นทั้งหลาย

3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งโดยชอบธรรม ซึ่งเป็นอำนาจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องยอมรับและปฏิบัติตาม อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากตำแหน่งที่ผู้บริหารครองอยู่โดยการใช้อำนาจตามกฎหมายจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายในขอบเขตที่ตนเองมี หากผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายนอกเหนือจากขอบเขตที่มีแล้วนั้น สิทธิในการใช้อำนาจของผู้บริหารจะมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาลดน้อยลง แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) คือ ผู้บริหารต้องแสวงหาอำนาจที่เป็นทางการเพิ่มขึ้น รู้จักการใช้สัญลักษณ์ของอำนาจทางการ ทำให้คนอื่นรับรู้ในควมมีอำนาจตามกฎหมายนั้นและใช้อำนาจตามความจำเป็น เลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการออกคำสั่งโดยใช้อำนาจการให้คุณและการให้โทษเป็นเครื่องมือ สนับสนุนแฝงไปด้วยความสุภาพ ความมีเหตุผล อย่าใช้อำนาจเกินขอบเขตที่ตนเองมีโดยผู้บริหาลต้อง ทบทวนการใช้อำนาจเป็นระยะ ๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผู้อื่นมีความคิดเห็นอย่างไรและต้องติดตามรับฟังคำร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นและยืนยันเปลี่ยนแปลงได้หากคำร้องทุกข์นั้นพิจารณาแล้วเหมาะสม

4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) คือ ความสามารถในการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอำนาจประเภทนี้จะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและลักษณะเด่นของผู้บริหารที่ปฏิบัติตนได้น่าชื่นชม เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและต้องการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ตนเองชื่นชอบและนับถือ ผู้บริหารที่หวังสร้างอำนาจจากการอ้างอิงนี้ จึงมักปรับปรุงบุคลิกลักษณะของตนเองให้เป็นที่ดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) คือ ผู้บริหารต้องเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้ นำ แสดงการยอมรับและให้การนับถือผู้อื่นในเชิงบวก สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้แต่ไม่ควรถือโอกาสในการช่วยเหลือนั้นในการต่อรองเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ควรปกป้องประโยชน์ที่ถูกต้องของผู้อื่นโดยการสนับสนุนรักษาคำมั่นสัญญา มีความเสียสละเพื่อแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยที่มีต่อคนอื่นด้วยความจริงใจและ

พร้อมจะผูกมิตรกับผู้อื่นเสมอ ผู้บริหารสามารถแสดงออกด้วยการขอความช่วยเหลือเมื่อถึงคราวจำเป็นแต่ต้องชี้ให้เห็นว่าคำร้องขอนั้นมีความสำคัญไม่ควรร้องขอความชอบพอเกินขอบเขตของมิตรภาพที่ควรเป็นและผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้อื่น

5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่มาจากทักษะ ความรู้ ภูมิปัญญาและความชำนาญจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามคำสั่งเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้และมีความสามารถเหนือกว่าตนเอง แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) คือ ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้ให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิคใหม่อยู่เสมอ ต้องมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้กว้างขวางซึ่งเป็นสัญลักษณ์บ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญของตนหรือการแสดงความสามารถให้ผู้อื่นประจักษ์ด้วยการแก้ปัญหาต่างๆ ทำทนาย ที่สำคัญคือ อย่าใจร้อนห้ามพูดจาโดยขาดความระมัดระวัง ไม่กล่าวเท็จหรือใช้ข้อเท็จจริงที่ผิดพลาดและไม่ควรเปลี่ยนจุดยืนในเรื่องต่างๆอย่างง่ายดาย รับฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจให้การเคารพผู้อื่นและสามารถตัดสินใจในภาวะวิกฤตได้

2.2 ความหมายของการให้อำนาจ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับการให้อำนาจ นักวิชาการในประเทศไทยและนักวิชาการต่างประเทศโดยได้สรุปความหมายของการให้อำนาจ ดังนี้

(อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549) ได้ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจหรือการให้อำนาจว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจให้อิสระในการตัดสินใจและจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

(นิตย์ สัมมาพันธ์, 2546) ได้ให้คำนิยามการให้อำนาจโดยได้บัญญัติศัพท์ไว้อีกชื่อหนึ่งว่าเป็น "การเอื้ออำนาจ" หรือการให้อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่พนักงานระดับล่างของปิรามิดองค์กรให้ผู้

อยู่ใกล้หน้างานมากที่สุด ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานมากที่สุดเป็นผู้ตัดสินใจได้ทันทีแต่ต้องรับผิดชอบด้วย (นิตย สัมมาพันธ์, 2546)

(สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) กล่าวถึงความหมายของการให้อำนาจ หรือ Empowerment หมายถึงการทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเองว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จและถูกต้อง (Self-efficacy)

(Kanter, 1993) กล่าวว่า การให้อำนาจนั้นรวมหมายถึง การที่พนักงานเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสารแหล่งทรัพยากร ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

(Kluska, 2004) กล่าวว่า ในเชิงจิตวิทยานั้น การให้อำนาจจะรวมถึงความรู้สึกว่ามีสมรรถนะ (Competency) การมีอำนาจในการตัดสินใจ (Autonomy) และงานที่มีความสำคัญ (Job meaningfulness) ความเท่าเทียมกัน (Equity) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) ความรู้สึกเป็นหุ้นส่วน (Partnership) และความเชื่อถือ (Accountability) เมื่อประสานเข้ากับพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลและทีมจะทำให้องค์กรมีการให้อำนาจซึ่งดีต่อผลลัพธ์ (Outcome) ขององค์กร

(Greasley, 2005) กล่าวว่าความหมายของการให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับแนวคิดของอำนาจ (Concept of power) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเน้นถึงการควบคุม (Control) การปกครอง (Hierarchy) และการควบคุมอย่างเคร่งครัด (Rigidity) แต่ความหมายของการให้อำนาจในด้านองค์กรและการจัดการจะหมายถึงการให้อำนาจและความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและการควบคุมได้ด้วยตนเองการทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งส่วนบุคคล ทีมงาน และองค์กรโดยรวมและมีการจัดเครื่องมือและทรัพยากร เพื่อการพัฒนาการสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล

จากที่ได้กล่าวข้างต้นนั้น จึงเห็นได้ว่าการให้อำนาจเป็นกระบวนการซึ่งผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายความรับผิดชอบ (Responsibility) ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไว้วางใจและเชื่อถือได้ (Accountability) พร้อมกับมอบอำนาจ (Authority) ให้ไปด้วยเพื่อที่จะได้กระทำการที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะอำนาจที่ได้รับมอบนั้นจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการวางแผน ตลอดจนเลือกวิธีการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง นอกจากการให้อำนาจ

จะหมายถึงการให้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติสิ่งที่รับผิดชอบได้สำเร็จดังกล่าวแล้วการให้อำนาจยังเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy) อย่างไรก็ตามการให้อำนาจก็ไม่ได้มีความหมายเพียงการให้อำนาจให้บุคคลเพื่อให้เขาทำงานของเขาได้โดยปราศจากการควบคุม และมีได้เป็นเพียงการใช้ความสามารถที่บุคคลมีอยู่หรือการให้โอกาสแก่บุคคลเพื่อประยุกต์ความสามารถของเขาให้เข้ากับงานแต่การให้อำนาจยังหมายถึงกระบวนการที่นำบุคคลให้สามารถค้นพบความสามารถใหม่ๆ ของตนเอง สามารถสร้างความสามารถใหม่ๆ และสามารถหาแนวทางที่จะประยุกต์ความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติขององค์กรได้ด้วย

นอกจากคำว่าอำนาจ ความหมายของการให้อำนาจแล้วนั้น ยังมีความหมายที่เกี่ยวข้องอีกคำหนึ่ง คือ อำนาจหน้าที่ ซึ่งตามหนังสือรากฐานประชาธิปไตย อำนาจหน้าที่ คืออำนาจ ร่วมกับสิทธิที่จะใช้อำนาจนั้น สิทธิที่จะใช้อำนาจ มักจะมาพร้อมกับธรรมเนียม (ประเพณี) กฎหมาย และ/หรือ หลักแห่งศีลธรรมจริยธรรม (ความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องของความถูกต้องและความผิด) เช่น: พ่อแม่ของท่านมีอำนาจหน้าที่ที่จะลงโทษท่านตามสมควรหากท่านกระทำความผิด พ่อแม่ได้รับสิทธิที่จะใช้อำนาจนี้ตามธรรมเนียม ตามกฎหมาย และตามหลักแห่งศีลธรรมจริยธรรม ครูของท่านมีอำนาจหน้าที่ที่จะตัดสินว่าจะสอนนักเรียนอย่างไร เนื่องจากกฎหมายให้สิทธิแก่ครูที่จะใช้อำนาจดังกล่าว รัฐสภามีอำนาจหน้าที่ที่จะออกกฎหมายเนื่องจากรัฐธรรมนูญให้สิทธิที่จะใช้อำนาจนี้ และประชาชนยินยอมที่จะถูกปกครองภายใต้รัฐธรรมนูญ

2.3 ผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

(ริงสรรค ประเสริฐศรี, 2544) กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีคุณลักษณะเฉพาะอย่างที่เหมาะสมและมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่จะเป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดาลักษณะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำ สามารถจัดแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล 2) แรงจูงใจของภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ

(ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์, 2545) กล่าวว่าผู้นำ คือผู้ที่มีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบและเป็นผู้มีอำนาจในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(วิเชียร วิทย์อุดม, 2548)กล่าวถึงผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำ และนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

(เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552) กล่าวว่าผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้ องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความ เจริญก้าวหน้า

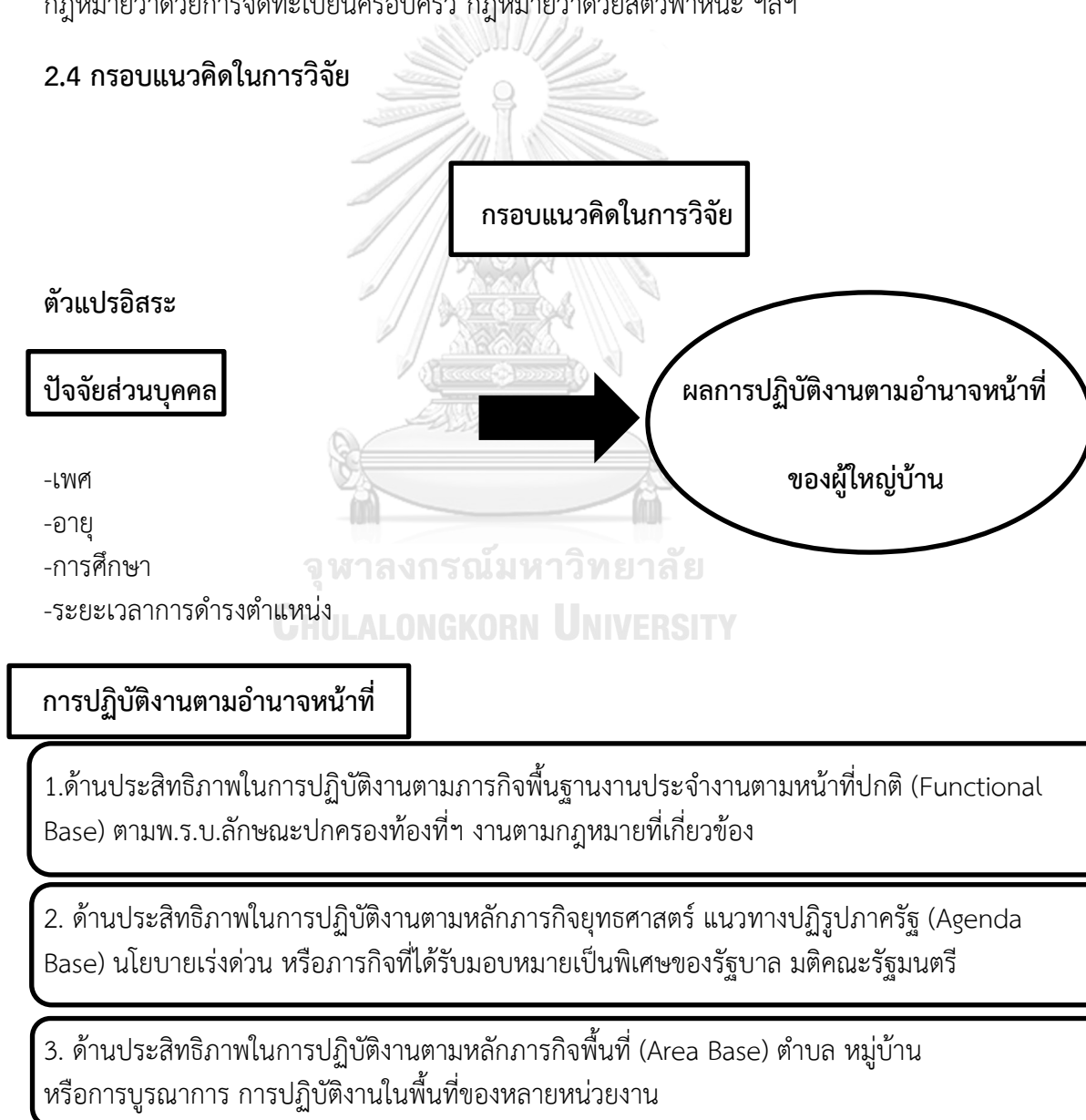
(สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) กล่าวว่าผู้นำ คือผู้ที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ที่มีค่านิยมที่เหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่นตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อน ได้อย่างเหมาะสม

ลิปปีท และไวส์ (Lippitt & White ,1930, อ้างถึงใน (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552) เกี่ยวกับ ทฤษฎีผู้นำ จากการวิจัยของ Lippitt & White แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ในปี 1930 พบว่าผู้นำว่ามี 3 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบเผด็จการ หรืออัตนิยม (Autocratic leadership style) ผู้นำแบบเผด็จการมี พฤติกรรมการทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก รวมอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองโดยเป็นผู้สั่งการให้ พนักงานนำไปปฏิบัติมีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด กำหนดการทำงานที่ชัดเจน แสดงความเป็นนายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการลงโทษหากพนักงานฝ่าฝืนหรือทำ ความผิดทำให้พนักงานมี ความรู้สึกไม่พอใจในตัวผู้นำและอาจแสดงความก้าวร้าวได้ 2) ผู้นำแบบ ประชาธิปไตย (Democratic leadership style) หมายถึงผู้นำที่ให้เสรีภาพแก่ พนักงานให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจให้พนักงานได้ แสดงความคิดเห็นและ มีอิสระในการทำงาน เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน 3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez – Faire

leadership style) หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้ พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ โดยผู้นำจะไม่เข้ามาเกี่ยวข้องไม่มีบทบาทมากนัก เป็นเพียง ผู้ดูแลอยู่ห่างๆ เท่านั้นทำให้ บางครั้งพนักงานไม่สามารถหาข้อสรุปได้และเกิดความขัดแย้ง

สำหรับบทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และแก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกหลายฉบับ เช่น กฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน กฎหมายอาวุธปืนและเครื่องกระสุน กฎหมายสถานบริการ กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว กฎหมายว่าด้วยสัตว์พาหนะ ฯลฯ

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการเก็บข้อมูลวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยการใช้แบบสอบถามกำหนดขั้นตอนการศึกษาแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลและการสัมภาษณ์เชิงลึกแก่ผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) การวิจัยแบบผสมนั้น เป็นเทคนิควิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์แบบผสม ทั้งวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม เนื่องจากงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ผ่านประสบการณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในที่นี้คือผู้ใหญ่บ้าน นายอำเภอ และปลัดอำเภอที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงแจกแบบสอบถามจำนวน 49 ชุด เพื่อเก็บข้อมูล โดยได้กระจายแบบสอบถามในพื้นที่ตำบล จำนวน 6 ตำบล และจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อตอบคำถามการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบไปด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและหาคุณภาพของข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 49 คน

3.2.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 49 คน กำหนดจากผู้ใหญ่บ้านทุกคนในเขตอำเภอแม่ออนจังหวัดเชียงใหม่ (ข้อมูลจากที่ทำการปกครองอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 10 กันยายน 2565)

3.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ยอดเยี่ยม จำนวน 3 คน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ต่ำสุด จำนวน 3 คน นายอำเภอ และปลัดอำเภอ ในพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

คะแนน	5	หมายถึงมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึงมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อยู่ในระดับมาก
คะแนน	3	หมายถึงมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึงมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อยู่ในระดับน้อย
คะแนน	1	หมายถึงมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อยู่ในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน
ในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) สร้างเครื่องมือโดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยต่างๆ และเอกสารตำราเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เพื่อกำหนดประเด็นต่างๆ แล้วกำหนดเป็นข้อคำถามในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามอำนาจหน้าที่ (Function Base) ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ฯ งานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Base) นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี

- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Base) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการ การปฏิบัติงานในพื้นที่ ของหลายหน่วยงาน

3) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาด้านโครงสร้างและเนื้อหา ด้านภาษา และการประเมินผล โดยให้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความ คำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่ อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 49 คน (ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 49 คน) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .9446 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1. ทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงนายอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.2 ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง ซึ่งแจ้งให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.5.3 จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 49 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 49 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.6 การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

3.6.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ

3.6.2. ข้อมูลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยดำเนินการตามขั้นตอน

2. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

3. ลงรหัสในแบบสอบถามตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูล ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดใช้ดังนี้

ระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่มาก ให้ 4 คะแนน

ระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่น้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่น้อยมาก ให้ 1 คะแนน

นำแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดเกณฑ์
ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ใช้การจัดกลุ่มข้อเสนอแนะ สถิติการแจกแจงความถี่
(Frequency) และพรรณนาความ

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

3.8.1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจก
แจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.8.2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน
สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.8.3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามอายุ
ระดับการศึกษาและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง สถิติที่ใช้ ได้แก่ F-test (One -way ANOVA)
และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพบความ
แตกต่างจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD

3.8.4. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะ จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency
Distribution) และพรรณนาความ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้สำรวจ (Survey) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 49 คน จาก 6 ตำบล ในพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูล ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูล ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.1.1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลผู้ใหญ่มากบ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	การแจกแจงความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
ชาย	39	79.60
หญิง	10	20.40
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าจำนวนผู้ใหญ่มากบ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า มีเพศชายจำนวน 39 คน เพศหญิง 10 คน รวมจำนวน 49 คน คิดเป็นสัดส่วน คือ เพศชายร้อยละ 79.60 และเพศหญิงร้อยละ 20.40 ตามลำดับ

4.1.2 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลผู้ใหญ่มากบ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	การแจกแจงความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
25-35 ปี	10	20.40
36-45 ปี	11	22.45
46-55 ปี	17	34.70
56 ปีขึ้นไป	11	22.45
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าจำนวนผู้ใหญ่อำเภอแม่อน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุ 46-55 ปี จำนวน 17 คน รองลงมาช่วงอายุ 46 – 55 ปี จำนวน 11 คน ช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 10 คน รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 49 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ (Percentage) ดังนี้ ช่วงอายุ 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.70 ช่วงอายุ 36 – 35 ปี และช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.45 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.40 ตามลำดับ

4.1.3 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลผู้ใหญ่อำเภอแม่อน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	การแจกแจงความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
ประถมศึกษา	18	36.74
มัธยมศึกษา	17	34.69
อนุปริญญา	6	12.24
ปริญญาตรีขึ้นไป	8	16.33
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าจำนวนผู้ใหญ่อำเภอแม่อน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าสูงสุดคือ ระดับการศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 18 คน รองลงมาคือ ระดับการศึกษา มัธยมศึกษา จำนวน 17 คน ระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 8 คน และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษา อนุปริญญา จำนวน 6 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ (Percentage) ดังนี้ ระดับการศึกษาประถมศึกษา ร้อยละ 36.74 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา มัธยมศึกษา ร้อยละ 34.69 ระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 16.33 และระดับการศึกษา อนุปริญญา ร้อยละ 12.24 ตามลำดับ

4.1.4 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลผู้ใหญ่วัยบ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	การแจกแจงความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
น้อยกว่า 5 ปี	17	34.70
5-10 ปี	10	20.40
10-20 ปี	14	28.57
20 ปีขึ้นไป	8	16.33
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าจำนวนผู้ใหญ่วัยบ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่าสูงสุดคือ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน รองลงมาระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 10 – 20 ปี จำนวน 14 คน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 5 – 10 ปี จำนวน 10 คน และน้อยที่สุดคือระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 20 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ (Percentage) ดังนี้ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาคือ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.57 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.57 และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.40 ตามลำดับ

4.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่วัยบ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามถึงระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่วัยบ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 ข้อ โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์หาระดับของผล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ผ่านการใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผล ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่น้อยที่สุด

ตารางที่ 5 สรุปค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับของผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัด เชียงใหม่

ที่	คำถาม	ระดับของผลการปฏิบัติ หน้าที่		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
1.	ท่านได้มีการอำนวยความสะดวก การรักษา ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยให้แก่ราษฎร ในหมู่บ้านอย่าสม่ำเสมอหรือไม่	3.91	0.889	มาก
2.	ท่านได้มีการสร้างความสามัคคี ความสามัคคี การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นหรือไม่	4.15	0.515	มาก
3.	ท่านได้มีการรับฟังปัญหา นำความเดือดร้อนหรือ ความต้องการที่จำเป็นของประชาชนแจ้งต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหมู่บ้านหรือไม่	4.01	0.655	มาก

4.	ท่านได้มีการช่วยเหลือกิจการสาธารณประโยชน์ บำบัดปกป้องภัยพิบัติ ภัยอันตรายสาธารณะ ช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัยในหมู่บ้าน หรือไม่	4.40	0.870	มาก
5.	ท่านได้มีการจัดประชุมราษฎร และ กม. เป็น ประจำทุกเดือนหรือไม่	4.91	0.623	มากที่สุด
6.	ท่านได้มีการรายงานเหตุการณ์ไม่ปกติที่เกิดขึ้นให้ ทางราชการทราบหรือไม่	3.97	0.913	มาก
7.	ท่านได้มีการอำนวยความสะดวกบริการแก่ ประชาชนและประสานงานส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อปท. ในพื้นที่หรือไม่	3.59	1.103	มาก
8.	ท่านได้มีการอบรมชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความ เข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือไม่	3.11	1.157	ปานกลาง
9.	ท่านได้มีการมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในพื้นที่หมู่บ้าน หรือไม่	4.15	0.617	มาก
10.	ท่านได้มีการแก้ไขปัญหาเสพติดภายในหมู่บ้าน อย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่	3.43	0.771	ปานกลาง
11.	ท่านได้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ผู้มีอิทธิพล ภายในหมู่บ้านหรือไม่	3.13	0.517	ปานกลาง
12.	ท่านได้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่าง ด้าวผิดกฎหมายภายในหมู่บ้านหรือไม่	3.78	0.661	มาก
13.	ท่านได้มีการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ภายในหมู่บ้านหรือไม่	3.48	1.151	ปานกลาง

14.	ท่านได้มีการช่วยเหลือเกษตรกร การแก้ไขปัญหา ผลผลิตทาง การเกษตรตกต่ำ ข้าว ยางพารา มัน สำปะหลัง ผลไม้ ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	4.14	0.598	มาก
15.	ท่านได้มีการขับเคลื่อนโครงการจิตอาสา “เราทำ ความ ดี ด้วยหัวใจ” ภายในพื้นที่หมู่บ้านหรือไม่	4.58	0.608	มากที่สุด
16.	ท่านได้มีการแก้ไขปัญหามลพิษในพื้นที่หมู่บ้าน หรือไม่	4.35	0.675	มาก
17.	ท่านได้มีการป้องกันและปราบปรามการบุกรุก ทำลายป่าไม้ และทรัพยากรที่สำคัญภายในพื้นที่ หมู่บ้านหรือไม่	3.93	0.912	มาก
18.	ท่านได้มีการป้องกันและปราบปรามการบุกรุก ที่ดินสาธารณประโยชน์ หรือที่ดินของรัฐภายใน พื้นที่หมู่บ้านหรือไม่	3.61	1.107	มาก
19.	ท่านได้มีการกำจัดขยะและการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้านหรือไม่	4.27	0.558	มาก
20.	ท่านได้มีการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนในพื้นที่หรือไม่	4.34	0.638	มาก
	รวม	3.96	0.770	มาก

จากตารางที่ 5 สรุปค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับของผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับของผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก (ค่า \bar{X} = 3.96, S.D. = 0.770) และเมื่อพิจารณาเป็นรายคำถาม พบว่า คำถามข้อที่ 5 ซึ่งได้ถามว่า ท่านได้มีการจัดประชุมราษฎร และ กม. เป็นประจำทุกเดือน

หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยระดับของผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่า \bar{X} = 4.91, S.D. = 0.623) และในส่วนของคำถามที่ 8 ซึ่งได้ถามว่า ท่านได้มีการอบรมชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยระดับของผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า \bar{X} = 3.11, S.D. = 1.157)

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ที่จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกันโดยใช้การทดสอบ Chi – Square Tests และการทดสอบ Bivariate Correlation Analysis มีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน โดยการกำหนดระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = 0.05$

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน มีสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ดังนี้

H0 เพศของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

H1 เพศของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

เพศ	ผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ ผู้ใหญ่บ้าน					รวม	Chi- square	sig
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ชาย	7	30	2			39	13.157	0.017
หญิง	8	2				10		
รวม	15	32	2			49		

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ของเพศกับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

จากตารางที่ 6 การทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ด้วยการทดสอบ Chi – Square Tests พบว่าค่า P-value มีค่า 0.007 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับ H1 ปฏิเสธ H0 เท่ากับว่าเพศผู้ใหญ่บ้านมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ โดยเพศชายส่วนใหญ่มีระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในระดับมาก จำนวน 30 คน รองลงมาระดับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 7 คน และระดับการปฏิบัติงานปานกลาง 2 คน สำหรับเพศหญิงระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 8 คน และระดับการปฏิบัติงานมาก จำนวน 2 คน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน มีสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ดังนี้

H0 อายุของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

H1 อายุของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

	Descriptive		correlation	อายุ	ระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน
	Mean	S.D.			
อายุ	45.4081	13.78354	Pearson	1	-386**
			Correlation		
			sig		
			N	49	49
ผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน	3.9601	0.6980	Pearson	-386***	1
			Correlation		
			sig		
			N	49	49

ตารางที่ 7 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

จากตารางที่ 7 การทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ด้วยการทดสอบ Bivariate Correlation Analysis พบว่าค่า P-value มีค่า 0.00 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับ H1 ปฏิเสธ H0 เท่ากับว่าอายุของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ระหว่างอายุกับระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน มีค่าเท่ากับ -0.368 หมายถึง อายุกับการระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันน้อย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุมากขึ้น แสดงว่าระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่จะน้อยลง

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน มีสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ดังนี้

H0 ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

H1 ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

Chi-square Tests

ระดับการศึกษา	ผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน					รวม	Chi-square	Sig.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	1	15	2			18	14.717	0.046
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	2	15				17		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	4	2				6		
ปริญญาตรีขึ้นไป	8					8		
	15	32	2			49		

ตารางที่ 8 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

จากตารางที่ 8 การทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 ด้วยการทดสอบ Chi – Square Tests พบว่าค่า P-value มีค่า 0.046 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับ H1 ปฏิเสธ H0 เท่ากับว่าระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ดังนี้

ระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือเทียบเท่ามีการปฏิบัติงานรวมจำนวน 18 คน ในระดับมากที่สุด จำนวน 15 คน ระดับปานกลาง จำนวน 2 คน และระดับมากที่สุด จำนวน 1 คน

ระดับปฐมนศึกษาหรือเทียบเท่า รวมจำนวน 17 คน ระดับมากที่สุด จำนวน 15 คน และระดับมากที่สุด จำนวน 2 คน

ระดับปริญญาตรีขึ้นไป รวมจำนวน 8 คน โดยทุกคนมีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า รวมจำนวน 6 คน มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 4 คน และมากที่สุด จำนวน 2 คน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน มีสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ดังนี้

H0 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

H1 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

	Descriptive		correlation	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน
	Mean	S.D.			
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	11.2632	13.78354	Pearson Correlation	1	-445**
			sig		0.000
			N	49	49
ระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน	3.9490	0.66088	Pearson Correlation	-445***	1
			sig	0.000	
			N	49	49

ตารางที่ 9 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านกับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

จากตารางที่ 9 การทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 ด้วยการทดสอบ Bivariate Correlation Analysis พบว่าค่า P-value มีค่า 0.00 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับ H1 ปฏิเสธ H0 เท่ากับว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ระหว่างระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านกับระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน มีค่าเท่ากับ - 0.445 หมายถึงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านกับกันน้อย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ใหญ่บ้านมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่มากขึ้น แสดงว่าระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่จะน้อยลง

4.3 ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม ในส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ดังนี้

4.3.1 สรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

ตารางที่ 10 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ตอบแบบสอบถามเฉพาะส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่

ที่	คำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนผู้ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละของผู้ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม
1.	ท่านคิดว่าการหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมหรือไม่อย่างไร	19	38.75	30	61.25
2.	ท่านมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน หรือไม่ อย่างไร	15	30.61	34	69.39
3.	ข้อเสนอแนะอื่นๆ	7	14.29	42	85.71

จากตารางที่ 10 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ตอบแบบสอบถามเฉพาะส่วนที่ 3 ปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ จากจำนวนทั้งหมด 49 คน มีผู้ใหญ่บ้านที่ตอบคำถามที่ 1 ท่านคิดว่าการหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ซึ่งมีผู้ตอบคำถามจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 ซึ่งพบว่ามีผู้ใหญ่บ้านจำนวน 30 คน ไม่ตอบแบบสอบถามในข้อที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 61.25 สำหรับข้อที่ 2 ท่านมีข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน หรือไม่ อย่างไร มีผู้ใหญ่บ้านที่ตอบคำถามจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.61 ซึ่งพบว่ามีผู้ใหญ่บ้านจำนวน 34 คน ไม่ตอบแบบสอบถามในข้อที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 69.39 และท้ายสุดในข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ มีผู้ใหญ่บ้านที่ตอบคำถามจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 คน ซึ่งพบว่ามีผู้ใหญ่บ้านจำนวน 42 คน ไม่ตอบแบบสอบถาม ในข้อที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 85.71

4.3.2 สรุปการจัดกลุ่มปัญหาและข้อเสนอแนะ จากผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาพิจารณา

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาของการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญ มาพอสังเขป ดังนี้

4.3.2.1 ข้อที่ 1 จากคำถามที่ว่า ท่านคิดว่าการหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ของกรมการปกครอง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ผู้ใหญ่บ้านตอบคำถามไปในทิศทางเดียวกันว่า อยากให้มีการประชาสัมพันธ์เรื่องของเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงนัดหมายประชุมเพิ่มความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์แต่ละข้อว่าทำอะไรบ้าง ถึงจะสามารถได้คะแนนในส่วนของการประเมินมาก ที่สำคัญควรมีการฝึกอบรม ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เรื่องความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อกำหนด ข้อบังคับ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การประเมิน เพราะที่ผ่านมา ไม่ทราบหลักเกณฑ์หรือหลักเกณฑ์บางข้อยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสน จึงแนะนำว่า

หากมีการประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์การประเมิน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.3.2.2 ข้อที่ 2 จากคำถามที่ว่า ท่านมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน หรือไม่ อย่างไร ผู้ใหญ่บ้านให้ข้อเสนอแนะว่า ในฐานะที่เป็นผู้นำหมู่บ้าน อยากให้รัฐมีการมอบรางวัลรับรองในการปฏิบัติหน้าที่ยอดเยี่ยมประจำสัปดาห์ ประจำเดือน และประจำปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ใหญ่บ้านที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งเป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานของผู้ใหญ่บ้าน โดยอาจจะนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมเป็นด้านๆ เช่น ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการปกครองท้องที่ ด้านการป้องกันภัยและสุขอนามัยชุมชน ด้านอำนวยความสะดวก เป็นต้น แน่แน่นอนว่าคนทั่วไปและผู้สนใจก็จะรับรู้ ผู้ใหญ่บ้านไม่ได้แต่เพียงเป็นผู้นำ แต่ยังมีหน้าที่อื่นๆ ที่คอย บำบัดทุกข์ บำรุงสุข อีกมากมาย ท้ายที่สุดก็จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีในตำแหน่ง

4.3.2.3 ข้อที่ 3 จากคำถามที่ว่า ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆ หรือไม่ ผู้ใหญ่บ้านได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การจะปฏิบัติหน้าที่ดีได้เพียงใดนั้น นอกจาก ผู้ใหญ่บ้าน จะดำเนินการได้ด้วยตนเองแล้ว หากต้องคอยพ พ ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนนักปกครอง และประชาชน ก็ต้องร่วมมือกัน สามัคคีกัน เคารพเสียงข้างมากเมื่อขอความคิดเห็น ท้ายที่สุดผู้ใหญ่บ้านได้ขอความอนุเคราะห์ให้รัฐบาลพิจารณาสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ทั้งเรื่องรักษาพยาบาลของครอบครัว ผู้ใหญ่บ้าน และทุนการศึกษา เพิ่มขึ้นจากเดิม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และลดภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้ใหญ่บ้าน

4.4 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และ

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมสูงสุด 3 อันดับแรก และผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ฐานะผู้บังคับบัญชาสายตรง จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลจากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

4.2.1 ความสำคัญของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน


4.2.2 ความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านระหว่างในอดีตกับปัจจุบัน

4.2.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน

ความสำคัญของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน

จากการสัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้านมีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมสูงสุด 3 อันดับแรก ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย นายอำเภอและปลัดอำเภอ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์ในเรื่องความสำคัญของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ในการปกครองท้องที่ และวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

ตารางที่ 11 สรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์ในเรื่องความสำคัญของการดำรงตำแหน่ง
ผู้ใหญ่บ้าน และวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ให้สัมภาษณ์	ความเห็นต่อความสำคัญ ของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน	ความเห็นเรื่องวาระการดำรง ตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน
<p>ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีผลการ ปฏิบัติงาน ยอดเยี่ยม คนที่ 1</p>	<p>“ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำเภอท่าเสาไกลความ เจริญ เพราะเป็นเสมือนการเป็นไปรษณีย์ใน การสื่อสารความต้องการและข้อสั่งการ ระหว่างรัฐกับประชาชน”</p>  <p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>“วาระการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เป็นวาระการดำรงตำแหน่งตลอด ชีวิต จากเดิมที่มีวาระการดำรง ตำแหน่ง วาระ 5 ปี และ กำหนดให้มีการวัดผลจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี และลงมติประเมินผล การปฏิบัติงานจากประชาชนใน หมู่บ้านทุก 4 ปี ก็มองว่าเป็น เครื่องมือหนึ่งที่จะทำให้ ผู้ใหญ่บ้านกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติหน้าที่ดียิ่งขึ้น”</p>
<p>ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีผลการ ปฏิบัติงาน ยอดเยี่ยม คนที่ 2</p>	<p>“หากจะพูดถึงนักปกครองผู้ที่ใกล้ชิดกับ ประชาชนมากที่สุด คงจะหนีไม่พ้น ผู้ใหญ่บ้าน นั่นคือความสำคัญที่สุด เพราะ ผู้ใหญ่บ้านจะสื่อสารความต้องการให้รัฐฟัง อย่าถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ หรือไม่เป็นประโยชน์ต่อชาวบ้าน ก็ขึ้นอยู่กับ ผู้ใหญ่บ้านทั้งสิ้น”</p>	<p>“ในส่วนของวาระการดำรง ตำแหน่ง ผมมองว่า การเป็น ผู้ใหญ่บ้านตลอดชีพจนเกษียณ ตอนอายุ 60 ปี เพราะจะทำให้ ผู้ใหญ่บ้านมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน”</p>

<p>ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีผลการ ปฏิบัติงาน ยอดเยี่ยม คนที่ 3</p>	<p>“ผมถือที่คติที่ว่า “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” คือ งานของเรา เพราะทุกงานที่ทำก็เพื่อ ชาวบ้าน เพื่อชุมชน ให้พวกเขามีงานทำ มี ความอยู่ดี กินดี”</p>	<p>“เรื่องวาระการดำรงตำแหน่ง จากเดิมที่มีวาระ 5 ปี แต่ เนื่องจากมีคนเรียกร้องให้มีการ เลือกตั้งเหมือนกับองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ผมมอง ว่ามันจะเหมือนกันได้อย่างไร ใน เมื่อผู้ใหญ่บ้านไม่มีงบประมาณ ไม่มีอำนาจที่จะให้บริการ สาธารณะ ดังนั้นวาระ 5 ปี ผมว่า ไม่ใช่ทางเลือกที่เหมาะสมกับการ ปกครองท้องถิ่น”</p>
<p>ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีผลการ ปฏิบัติงาน ต่ำสุด คนที่ 1</p>	<p>“ผมมาเป็นผู้ใหญ่บ้าน เพราะความตั้งใจ ใครจะว่าอย่างไร ผมก็รักองค์กรนี้ เพราะ ช่วยเหลือชาวบ้านได้ เป็นที่พึ่ง และให้ความ แนะนำ คำปรึกษา ชาวบ้านได้”</p>	<p>“ถ้าจะใช้วิธีการแบบมีวาระการ ดำรงตำแหน่ง 5 ปี ผมคิดว่าไม่ ถูกต้อง เพราะเราไม่ใช่ นักการเมืองที่เข้ามาอภิ ผลประโยชน์ แต่เราเข้ามาทำ หน้าที่เพื่อประชาชน ผมคิดว่า วาระเกษียณอายุ 60 ปี น่าจะ เหมาะสมกว่า เพราะผู้ใหญ่บ้านก็ เหมือนข้าราชการคนหนึ่ง”</p>

<p>ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีผลการ ปฏิบัติงาน ต่ำสุด คนที่ 2</p>	<p>“สำคัญมาก ไม่รู้จะอธิบายออกเป็นคำพูดได้ อย่างไร ตื่นเต้นทุกครั้งที่ได้ช่วยเหลือ ชาวบ้าน เป็นที่พึงได้ รายงานความไม่สงบ ความรุนแรงในพื้นที่ให้รัฐทราบได้ รวมทั้ง แจ้งให้รัฐป้องกันภัยพิบัติล่วงหน้าได้ ก็ถือว่า สำคัญมากกว่าหน่วยงานอื่น”</p>	<p>“รู้สึกเฉยๆ กับเรื่องวาระการ ดำรงตำแหน่ง เพราะเราทำงาน เพื่อประชาชน เราทำงานไม่ดี ประชาชนก็ลงชื่อไล่เราออกได้ ไม่ ว่าวาระ 5 ปี หรือเกษียณตอน อายุ 60 ปี ก็ไม่ต่างกัน”</p>
<p>ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีผลการ ปฏิบัติงานต่ำสุด คนที่ 3</p>	<p>“สำคัญมากครับ เป็นตำแหน่งที่ผมรักมาก จะไม่ยอมให้หลุดมือไป ผมจะทำทุกวิถีทาง ให้ผมเป็นผู้ใหญ่บ้านตลอดไป”</p>	<p>“ผมมองว่า วาระการดำรง ตำแหน่งต้องจบที่ 60 ปี เพราะ เราเป็นข้าราชการคนหนึ่งที่รับใช้ รัฐบาล”</p>
<p>นายอำเภอ แม่ฮ่อง จังหวัดเชียงใหม่</p>	<p>“ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นตำแหน่งที่มี ความสำคัญต่อการบริหารการปกครอง ท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตำแหน่งนัก ปกครองที่มีความใกล้ชิดกับพี่น้อง ประชาชนมากที่สุดตำแหน่งหนึ่ง นอกจากนี้ ยังเป็นตำแหน่งที่สามารถขับเคลื่อนนโยบาย และรายงานความไม่สงบ ความรุนแรงใน พื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว ยิ่งไปกว่านั้น ยังเป็นผู้ ที่ประชาชนให้ความเคารพนับถือ เมื่อ ผู้ใหญ่บ้านสื่อสารอะไรออกไป มักจะได้รับการตอบสนอง ดังนั้น ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ มากในการปกครองระดับท้องถิ่น”</p>	<p>“เรื่องวาระการดำรงตำแหน่ง ในฐานะนายอำเภอ มอบว่า ควร มีวาระที่อายุ 60 ปี เพื่อให้เกิด การทำงานที่ต่อเนื่อง เวลา ผู้ใหญ่บ้านคิด แก้ปัญหา หรือ เสนอแนะ จะได้มีการทำงานที่ เป็นระบบ ไม่ได้กังวลถึงเรื่อง สถานะวาระการดำรงตำแหน่ง ของตน ทั้งนี้ยังถือเป็นขวัญ กำลังใจที่จะทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพต่อรัฐและ ประเทศชาติสูงสุดต่อไป”</p>

<p>ปลัดอำเภอ แม่อน</p>	<p>“ในฐานะที่ข้าพเจ้า เป็นปลัดอำเภอ และ สวมหมวกปลัดอำเภอประจำตำบล ข้าพเจ้า มองว่า ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งยวด เพราะถือเป็น ฟันเฟืองที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน นโยบายของรัฐ จากการลงพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล ในแต่ละครั้ง ข้าพเจ้าจะเห็นความ ศรัทธาของพี่น้องประชาชน ที่มีต่อ ผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างมาก ซึ่งถือเป็น ตำแหน่งที่ทรงอิทธิพลมาก หากรัฐจะสื่อสาร หรือขับเคลื่อนภารกิจใด หากผ่าน ผู้ใหญ่บ้านแล้วนั้น ก็มักจะได้รับการตอบรับ ที่มีประสิทธิภาพ”</p>	<p>“เรื่องวาระการดำรงตำแหน่งที่ใช้ อยู่ในปัจจุบัน มีการปรับปรุงมา หลายครั้งด้วย แต่ที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบันคือ วาระการดำรง ตำแหน่งจนเกษียณอายุราชการ หรืออายุตัวครบ 60 ปี และมี ประกาศกระทรวงมหาดไทย กำหนดให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านทุก 4 ปี โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการ ประกอบไปด้วย ปลัดอำเภอ ประจำตำบล ข้าราชการในตำบล นั้น เช่น เกษตรตำบล พัฒนาการ ตำบล สาธารณสุขตำบล เป็น กรรมการ ประกอบกับประชาชน ในหมู่บ้านนั้น ไม่น้อยกว่า 20 คน (คัดเลือกกันเองในหมู่บ้าน) เป็น กรรมการผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน หากผล การประเมินคือไม่ผ่านเกณฑ์ ให้ เสนอนายอำเภอ เพื่อพิจารณาลง นามในการออกคำสั่ง ให้ ผู้ใหญ่บ้านคนดังกล่าวพ้นจาก ตำแหน่งได้ นับได้ว่าเป็น</p>
----------------------------	--	---

		<p>เครื่องมือในการประเมินผล เครื่องมือหนึ่งที่น่าไปใช้กับ ผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินการ ปฏิบัติงานให้ตรงกับเป้าหมาย ของกรมการปกครองหรือรัฐมาก หรือใกล้เคียงมากที่สุด”</p>
--	--	---

กล่าวโดยสรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมจำนวน 3 คน และผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุด จำนวน 3 คน ในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ และได้สัมภาษณ์นายอำเภอ ปลัดอำเภอ อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ในประเด็นเกี่ยวกับความเห็นต่อความสำคัญของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และความเห็นเรื่องวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นดังกล่าวก่อนที่ผู้วิจัยจะได้นำมาเป็นประเด็นสำคัญในการนำมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ กล่าวคือ ผู้ใหญ่บ้านนั้น เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ มีมาตั้งแต่ในสมัยอดีต ดังเช่นในบทที่ 1 ได้กล่าวมาแล้วนั้น และตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขมาหลายต่อหลายครั้ง ทั้งผู้ใหญ่บ้านที่มีการจากการเลือกตั้งโดยตรงและมีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี หรือผู้ใหญ่บ้านที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และมีวาระการดำรงตำแหน่งถึงอายุ 60 ปี แต่ฉบับที่มีการแก้ไขล่าสุด คือฉบับที่ 11 ในปี 2551 กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง และให้มีวาระการดำรงตำแหน่งที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ และต้องเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อยทุก 5 ปี ซึ่งต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 เพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลจากพระราชบัญญัติดังกล่าว จากระเบียบกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว ส่งผลให้ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในประเทศนี้ ต้องเข้ารับการประเมินผลตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ วิธีที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยกำหนด ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรการในการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่

ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพตลอดระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากผู้ใหญ่บ้าน มีวาระการดำรงตำแหน่งเป็นเวลายาวนาน จนถึงอายุ ๖๐ ปี จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันการปฏิบัติหน้าที่ที่หย่อนยานและไม่สนองต่อความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ยังเพื่อให้เราได้รับทราบถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดว่าผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมควรที่จะดำรงตำแหน่งต่อไปหรือไม่ ซึ่งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ฉบับแก้ไขปรับปรุงล่าสุด ได้กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านที่ไม่ผ่านการประเมินต้องพ้นตำแหน่ง ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการประเมินผลที่ได้สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยให้เข้ามาอยู่ในการประเมินผลด้วย

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ตัวผู้ใหญ่บ้านเอง ผ่านการคัดเลือกจากกลุ่มของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม จำนวน 3 คน และผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำที่สุด จำนวน 3 คน อีกทั้งยังได้มีการสัมภาษณ์นายอำเภอ ซึ่งถือเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และเป็นผู้ที่ออกคำสั่งให้ผู้ใหญ่บ้านพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากผลการไม่ประเมินไม่ตรงตามมาตรฐานที่กรมการปกครองกำหนด และท้ายสุดได้สัมภาษณ์ปลัดอำเภอ ซึ่งถือเป็นนักปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ใหญ่บ้านมากขึ้น เพราะนอกเหนือจะเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอตามกฎหมายแล้วยังสวมหมวกปลัดอำเภอประจำตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล ส่งเสริมและให้คำปรึกษาในตำบลนั้นๆ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายข้างต้น ได้ให้คำนิยามความสำคัญไปในทิศทางเดียวกัน โดยสรุปว่า “ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นนักปกครองที่อยู่กึ่งกลางระหว่างรัฐกับประชาชนมากที่สุด กล่าวคือใกล้ชิดกับประชาชน และรัฐบาลมาก ในมุมที่ใกล้ชิดกับรัฐคือ เป็นผู้นำข้อราชการ นโยบาย และกฎหมาย ไปใช้กับประชาชน ให้เป็นประโยชน์ต่อรัฐและประชาชนมากที่สุด โดยรับสารมาจากปลัดอำเภอ นายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด ราชการส่วนกลาง และรัฐบาล ตามลำดับ ดังนั้นในมุมรัฐ ผู้ใหญ่บ้านจึงเสมือนเป็นแขน เป็นขา ที่คอยสนับสนุนในสิ่งที่รัฐบาลจะสื่อสาร บังคับใช้ หรือดำเนินนโยบาย ให้เป็นผลมากที่สุด แม้จะเป็นผลดีในฝั่งของรัฐมากกว่าก็ตาม และในส่วนของประชาชนใกล้ชิดกับผู้ใหญ่บ้าน คือ

ประชาชนส่วนใหญ่ มองผู้ใหญ่บ้านว่าเป็นคนที่คอยช่วยเหลือได้ทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็สิ่งของ ในหมู่บ้านหาย เวลาเกิดข้อทะเลาะวิวาทกัน ให้ให้ผู้ใหญ่บ้านช่วยเหลือในการตัดสิน หรืออยาก มีอาชีพ มีกลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน ก็แจ้งผู้ใหญ่บ้านให้ประสานส่วนราชการ ในการเข้ามาดำเนิน โครงการช่วยเหลือ หรือแม้แต่ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ก็ได้ผู้ใหญ่บ้านในการติดต่อประสานงาน ให้รัฐทราบถึงปัญหา และเข้ามาช่วยเหลืออย่างทันถ่วงที ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น นับเป็นหน้าที่และ ความสำคัญของตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ที่มีต่อรัฐ ผ่านคำค้นหุที่เรียกว่า บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ” และในอีกคำถามเรื่องวาระการดำรงตำแหน่ง ในประเด็นนี้ มี 2 ความคิดเห็นคือ เห็นด้วยกับวาระการ ดำรงตำแหน่งจนถึงอายุ 60 ปี และเฉยๆ กับเรื่องของวาระการดำรงตำแหน่ง ในประเด็นแรก ที่เห็นด้วยกับเรื่องของวาระการดำรงตำแหน่ง คือ มองว่าการเป็นผู้ใหญ่บ้านต้องช่วยเหลือรัฐในการ ขับเคลื่อนภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากให้มีวาระการดำรงตำแหน่งจะทำให้ การทำงานไม่ต่อเนื่องได้ และยังถือเป็นขวัญกำลังใจที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกด้วย และยังไม่ว่า แม้จะให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ทุก 4 ปี ก็มีความเหมาะสม เนื่องจากจะทำให้ผู้ใหญ่บ้านเกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังมีผู้ให้สัมภาษณ์บางท่าน มองว่ารู้สึกเฉยๆ กับเรื่องของวาระการดำรงตำแหน่ง เพราะมองว่า แม้จะกำหนดวาระให้ดำรง ตำแหน่งเท่าใด ก็สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ และได้รับเลือกตั้งใหม่ได้

ความเห็นเห็นจากการสัมภาษณ์ข้างต้น เป็นเพียงความเห็นคิดเห็นของผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้รับคัดเลือกให้ได้รับการสัมภาษณ์ ประกอบกับความเห็น จากนายอำเภอ ปลัดอำเภอ ในพื้นที่ดังกล่าว ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจ หน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน เท่านั้น และผู้วิจัยได้ประมวลและวิเคราะห์มาโดยสรุปดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 12 ความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน
ระหว่างในอดีตกับปัจจุบัน

ผู้ให้สัมภาษณ์	ความคิดเห็นในประเด็นความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านระหว่างในอดีตกับปัจจุบัน
<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน ยอดเยี่ยม คนที่ 1</p>	<p>“ในอดีตการทำงานของผู้ใหญ่บ้าน เสมือนเป็นเจ้าของที่คอยปกครองราษฎรในหมู่บ้านนั้นๆ สามารถคิดเห็นและเป็นผู้นำชาวบ้านในการทำกิจกรรมทุกอย่างไว้ เช่น การขุดลอกอ่างเก็บน้ำ การใช้พื้นที่หลวง พื้นที่ส่วนกลางในการปลูกพืชผัก แต่ปัจจุบันการเป็นผู้ใหญ่บ้านไม่สามารถทำเหมือนในอดีตได้ การที่จะขุดลอกอ่างเก็บน้ำ แม้ไม่ได้ใช้งบประมาณแผ่นดิน ก็ต้องได้รับเห็นชอบ ได้รับการอนุญาตให้ใช้พื้นที่ ดินที่ได้จากการขุดลอก ก็ต้องใช้ในภารกิจของรัฐ หรือแม้แต่การเข้าไปเก็บสิ่งของในป่าดังเช่นที่เคยทำกันมา ก็ไม่สามารถทำได้ สิ่งเหล่านี้ที่ผู้ใหญ่บ้านทราบดีว่าเกิดผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ แต่ก็ไม่สามารถช่วยเหลือได้อย่างที่เคยมีข่าวเร็วๆนี้ ที่มียายเก็บหน่อไม้ เก็บเห็ดในป่าสงวน โดนจับเข้าคุก ซึ่งเคยปฏิบัติมาทั้งชีวิต เราในฐานะผู้ใหญ่บ้านจะบอกให้ปล่อยตัวบอกว่า เขาไม่ได้มีเจตนาทำลายป่า เพียงแค่หาของประทังชีวิตได้หรือไม่ ก็ไม่ได้ เดี่ยวจะถูกข้อหา มาตรา 157 ว่าละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น นี่คือการแตกต่างของผู้ใหญ่บ้านในอดีต กับปัจจุบัน”</p>
<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน ยอดเยี่ยม คนที่ 2</p>	<p>“ในอดีตผมทำงานง่ายกว่านี้มาก ไม่ต้องคอยรายงานการเยาะเย้ยมากมายขนาดนี้ ตอนนี้อยู่ที่กระทรวงในประเทศไทย มีแบบรายงานให้หมู่บ้านทำหมด ซึ่งพอผมเอามาดู พบว่า แบบรายงานหลายกระทรวงเก็บข้อมูลซ้ำซ้อนกัน ซึ่งผมก็ไม่เข้าใจว่า ทำไมไม่เก็บ</p>

	<p>ข้อมูลที่เดียว หรือขอยืมข้อมูลจากกระทรวงอื่นๆ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ อาชีพ เพื่อจะนำไปประกอบการดำเนินโครงการของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทยก็เก็บข้อมูล กระทรวงการคลังก็เก็บ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงาน ทั้งหมดเก็บข้อมูลแบบเดียวกัน ทำให้ผมมองว่า พวกเขาทำงานซ้ำซ้อน นี่คือการหน้าที่ที่ผู้ใหญ่บ้านปัจจุบันใช้เวลาส่วนใหญ่ คือหน้าที่เก็บแบบสอบถามเวลาที่เหลือ ที่จะไปช่วยเหลือพี่น้องประชาชน ถ้ามปัญหาความต้องการ หรือตรวจตราในหมู่บ้านลดลง ต้องเอาเวลามารายงาน ตรวจสอบ ให้รัฐมากขึ้น นี่คงเป็นภาพที่สะท้อนการทำงานกับบทบาทบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ใหญ่บ้าน”</p>
<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม คนที่ 3</p>	<p>“ผู้ใหญ่บ้านเพิ่งเข้ามารับตำแหน่งในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา อาจจะบอกความแตกต่างไม่ได้มากนัก แต่ที่เห็นเด่นชัดเลยคือ งานเพิ่มมากขึ้นทุกปี ในขณะที่เดียวกัน เงินเดือนกลับเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นน้อยมาก ตั้งแต่ให้รายงาน สํารวจ ตรวจสอบ ยิ่งกรมไหนไม่มีคนไม่มีข้าราชการ ในอำเภอ ยิ่งขอความร่วมมือให้ผู้ใหญ่บ้านทำงานเรื่องนี้เราก็ปฏิเสธไม่ได้ เพราะเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับพี่น้องประชาชน แต่ก็ควรจะมีกรอบการทำงาน หรือค่าตอบแทนให้บ้าง เวลาที่เราออกพื้นที่บ่อยๆ มีจะมีค่าน้ำมันเพิ่มมากขึ้น เวลาส่งรายงานก็เสียค่าอินเทอร์เน็ตมากขึ้น เวลาพาผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อสม. ลงพื้นที่ ก็ต้องเลี้ยงข้าวเหล่านี้อัจฉริยะที่ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น โดยที่รัฐไม่ได้ตอบแทนในส่วนนี้ แต่อย่างไรก็ตาม พวกเรานักปกครอง ก็ต้องคอยช่วยเหลือและปฏิบัติตามข้อสั่งการให้ดีที่สุด”</p>

<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน ต่ำสุด คนที่ 1</p>	<p>“ในทัศนคติของผม ผมคิดว่าไม่แตกต่างกันมากนัก ยิ่งอำเภอของเราเป็นอำเภอชายของสุดของเชียงใหม่ พื้นที่ไกล ชับซ้อน อยู่ในหุบเขา ไม่มีไฟฟ้า ไม่มีน้ำประปาทั้งพื้นที่ ประชาชนยังคงให้ความสำคัญกับผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านผม 10 ปี ชาวบ้านให้ความร่วมมืออย่างไร วันนี้ก็ให้ความร่วมมืออย่างนั้น พวกเขายังคงเคารพ ให้ทำตามบทบาทหน้าที่ของลูกบ้านที่ดี อีกอย่างพื้นที่หมู่บ้านของผมเล็กมาก มีบ้านเพียง 33 หลังคาเรือน รู้จักกันหมดทุกคน ดังนั้นนี่อาจจะเป็น ข้อดีของผู้ใหญ่บ้านอย่างผม ที่การทำงานในอดีตกับปัจจุบันแทบไม่ต่างกันเลย”</p>
<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน ต่ำสุด คนที่ 2</p>	<p>“การปฏิบัติงานในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า มีความแตกต่างกับในอดีตมาก เมื่อย้อนเวลากลับไปในหลายสิบ หลายร้อยปี พบว่าผู้ใหญ่บ้านหรือนายบ้าน สามารถกระทำการใดในหมู่บ้านได้โดยเบ็ดเสร็จ เช่น การตัดสินคดีความ การสมรส การอนุญาต การอนุมัติ ในหมู่บ้านได้หมด แต่ในปัจจุบัน ผู้ใหญ่บ้านต้องใช้อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายที่รัฐให้มา ไม่สามารถใช้อำนาจหน้าที่เกินกว่านั้นได้ เนื่องจากมีกฎหมายบังคับไว้ อีกทั้งในเรื่องของนโยบาย ต้องทำตามนโยบายที่รัฐสั่งการมา การเสนอความเห็นหรือทำต่างออกไป เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านในอดีตและปัจจุบันจึงมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด”</p>
<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน ต่ำสุด คนที่ 3</p>	<p>“ในประเด็นดังกล่าว ข้าพเจ้ามองว่า น่าจะมีความแตกต่างกัน เพราะในอดีตผู้ใหญ่บ้านถือว่ามีอำนาจมาก สามารถทำอะไรก็ได้ ตัดไม้สักได้ ยึดป่ามาเป็นของตนได้ ถือเป็นเสมือนผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ตำรวจ หรือฝ่ายปกครองไม่ค่อยกล้าทำอะไร แต่ในปัจจุบัน</p>

	<p>เห็นได้ว่า ผู้ใหญ่บ้านไม่สามารถทำอะไรแบบนั้นได้ เนื่องจากประเทศมีกฎหมาย อย่างเช่น การที่หมู่บ้านจะตั้งกลุ่มชุมชนปลูกกัญชาเพื่อการแพทย์ ก็ต้องขออนุญาต หรือการที่ชุมชนจะขอใช้พื้นที่หลวง เพื่อทำประปาหมู่บ้านก็ต้องขอใช้พื้นที่ ทั้งๆ ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่ด้วยกฎหมายนั้นๆ ทำให้แม้ว่าจะเป็นผู้ใหญ่บ้านก็ต้องขอ ไม่มีข้อยกเว้นใดๆ ที่ข้าพเจ้าได้กล่าวมานับเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเหมือนกัน ที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทันถ่วงที อย่างเหตุการณ์ที่เพิ่งเกิดขึ้นคือเกิดฝนตกลงมาแรงจนทำให้ศาลาของวัดพังเสียหาย ผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำ ก็ไม่สามารถที่จะเข้าไปตัดไม้ในเขตป่าของหมู่บ้านเพื่อมาซ่อมแซมได้ หากแต่ในอดีตกรณีแบบนี้ สามารถกระทำได้ เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายป่าไม้มาบังคับใช้”</p>
<p>นายอำเภอแม่อน</p>	<p>“ผมเริ่มรับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอ ก็มีความใกล้ชิดกับผู้ใหญ่บ้านมาเป็นเวลานานหลายสิบปี นับได้ว่าตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมีความสำคัญมาก ซึ่งในอดีตการทำงานของผู้ใหญ่บ้านมีความใกล้ชิดกับนายอำเภอหรือนักปกครองมากกว่านี้ ด้วยเวลาที่นายอำเภอและผู้ใหญ่บ้าน จะต้องออกตรวจตรา และลงไปนอนในพื้นที่อยู่บ่อยครั้ง แทบจะทุกสัปดาห์เลยก็ว่าได้ ทำให้ได้เห็นความเป็นอยู่ราษฎร และวิธีการทำงานผู้ใหญ่บ้านอยู่ตลอด แต่ในปัจจุบัน ด้วยภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งการรายงาน การติดตามการประเมินผล และอื่นๆ ทำให้การได้เจอกันน้อยลง ซึ่งผมมองว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านยังคงเหมือนเดิม กล่าวคือ เป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้ เป็นแขนเป็นขาให้ฝ่ายปกครองได้ตลอดจนรายงานและดำเนินการตามนโยบายของรัฐได้ แต่แต่</p>

	<p>วิธีการที่เปลี่ยนแปลงไป คือ ในอดีตอาจจะใช้กระดาษเขียนรายงานสถานการณ์ร้าย หรือเกิดเหตุร้ายแรง แต่ในปัจจุบันใช้แอปพลิเคชันต่างๆ ฝ่ายสมาร์ทโฟน หรืออุปกรณ์สื่อสาร ข้อดีคือ ทำให้รู้สถานการณ์ได้รวดเร็วมากขึ้น เข้าช่วยเหลือได้ทันถ่วงที มีหลักฐานจากภาพถ่าย ข้อจำกัดคือ ผู้ใหญ่บ้านอาจจะต้องเสียเงินค่าอินเทอร์เน็ต หรือหาสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่รัฐให้ใช้ได้ฟรี และข้อแตกต่างอีกประเด็นคือ อำนาจหน้าที่ ที่มีกฎหมายบัญญัติ ข้อจำกัดขอบเขตเพิ่มมากขึ้น ทำอะไรต้องอยู่ในกรอบของกฎหมาย จะเอาตามใจของตนไม่ได้ ดังนั้นผมในฐานะที่เป็นนายอำเภอ ก็มอบข้อแนะนำให้ผู้ใหญ่บ้านต้องรู้จักอำนาจหน้าที่ และบทบาทของตน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีขอบ ซึ่งอาจจะเกิดจากการตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น ผู้ใหญ่บ้านใหม่ๆ ผมจะมอบหมายให้ปลัดอำเภองานปกครอง เข้าให้ความรู้ และคอยช่วยเหลืออยู่ตลอด ทั้งนี้ก็เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุด”</p>
<p>ปลัดอำเภอแม่อน</p>	<p>“ในฐานะที่ผมเป็นเจ้าพนักงานปกครองหรือปลัดอำเภอที่รับผิดชอบงานปกครอง ผมเห็นการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อ 10 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากมีการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ทำให้เกิดข้อจำกัดต่อการดำรงตำแหน่งหลายประการ ประการแรกในเรื่องของการศึกษา พบว่า ปัจจุบันผู้ใหญ่บ้านต้องได้รับการศึกษาไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับในพื้นที่นั้นๆ หรือมีอายุ 25 ปีขึ้นไป มีชื่อในหมู่บ้านดังกล่าวมากกว่า 2 ปี เหล่านี้คือข้อจำกัดที่ผู้ที่จะมาเป็นผู้ใหญ่บ้านต้องศึกษาระเบียบหรือข้อกฎหมาย จะเห็นได้ว่า</p>

	<p>ผู้สมัครหลายท่านเคยมีคดีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในคดีเกี่ยวกับทรัพย์สินทางวัฒนธรรมชาติ เมื่อครั้งในอดีต ก็หมดสิทธิการสมัครเข้ารับสมัครผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งในอดีตการเป็นผู้ใหญ่บ้านไม่ได้มีข้อจำกัดในเรื่องดังกล่าว หากแต่ได้รับเลือกจากประชาชนในเสียงข้างมาก ก็สามารถที่จะเป็นผู้ใหญ่บ้านได้ ประการที่สอง คือ ข้อแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่ เพราะในอดีตไม่ได้มีข้อกำหนดที่มากมาย”</p>
--	---

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม จำนวน 3 คน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำสุด จำนวน 3 คน นายอำเภอแม่อน และปลัดอำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งบุคคลที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ และคำถามนี้เป็นคำถามที่ 2 ว่าด้วยเรื่องความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านระหว่างในอดีตกับปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสรุปได้ คือ การปฏิบัติงานในอดีตและปัจจุบันของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมีความแตกต่างกัน แต่เนื่องจากประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านมีอายุการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งมีการให้ความหมายของการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ เช่น ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่มากจะสามารถอธิบายการปฏิบัติงานที่ละเอียด และเปรียบเทียบความแตกต่างที่ละเอียดและมากกว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่น้อยกว่า เช่นที่ผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่ง มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประมาณ 21 ปี กล่าวว่า “ในอดีตการทำงานของผู้ใหญ่บ้าน เสมือนเป็นเจ้าของที่คอยปกครองราษฎรในหมู่บ้านนั้นๆ สามารถคิดเห็นและเป็นผู้นำชาวบ้านในการทำกิจกรรมทุกอย่าง เช่น การขุดลอกอ่างเก็บน้ำ การใช้พื้นที่หลวง พื้นที่ส่วนกลางในการปลูกพืชผัก แต่ปัจจุบันการเป็นผู้ใหญ่บ้านไม่สามารถทำเหมือนในอดีตได้ การที่จะขุดลอกอ่างเก็บน้ำ แม้ไม่ได้ใช้งบประมาณแผ่นดิน ก็ต้องได้รับเห็นชอบ ได้รับการอนุญาตให้ใช้พื้นที่ ดินที่ได้จากการขุดลอก ก็ต้องใช้ในภารกิจของรัฐ หรือแม้แต่การเข้าไปเก็บสิ่งของในป่าดังเช่นที่เคยทำกันมา

ก็ไม่สามารถทำได้ สิ่งเหล่านี้ที่ผู้ใหญ่บ้านทราบดีว่า เกิดผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ แต่ก็ไม่สามารถช่วยเหลือได้ อย่างที่เคยมีข่าวเร็วๆนี้ ที่มียายเก็บหน่อไม้ เก็บเห็ดในป่าสงวน โดนจับเข้าคุก ซึ่งเคยปฏิบัติมาทั้งชีวิต เราในฐานะผู้ใหญ่บ้านจะบอกให้ปล่อยตัวบอกว่า เขาไม่ได้มีเจตนาทำลายป่า เพียงแค่หาของประทังชีวิตได้หรือไม่ ก็ไม่ได้ เดี่ยวจะถูกข้อหา มาตรา 157 ว่าละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น นี่คือการแตกต่างของผู้ใหญ่บ้านในอดีตกับปัจจุบัน” จากบทสัมภาษณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้ใหญ่บ้านสามารถให้สัมภาษณ์ถึงกระบวนการในอดีตเปรียบเทียบกับปัจจุบันได้อย่างชัดเจน หรือผู้ใหญ่บ้านอีกท่าน ที่มีอายุการดำรงตำแหน่งประมาณ 3 ปี มองว่า “ผมเพิ่งเข้ามารับตำแหน่งในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา อาจจะบอกความแตกต่างไม่ได้มากนัก แต่ที่เห็นเด่นชัดเลยคือ งานเพิ่มมากขึ้นทุกปี ในขณะเดียวกัน เงินเดือนกลับเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นน้อยมาก ตั้งแต่ให้รายงาน สํารวจ ตรวจสอบ ยิ่งกรมไหนไม่มีคน ไม่มีข้าราชการ ในอำเภอ ยิ่งขอความร่วมมือให้ผู้ใหญ่บ้านทำงาน เรื่องนี้เราก้ปดเสอไม่ได้ เพราะเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับพี่น้องประชาชน แต่ก็ควรจะมีการอบการทำงาน หรือค่าตอบแทนให้บ้าง เวลาที่เราออกพื้นที่บ่อยๆ มีจะมีค่าน้ำมันเพิ่มมากขึ้น เวลาส่งรายงานก็เสียค่าอินเทอร์เน็ตมากขึ้น เวลาพาผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อสม. ลงพื้นที่ ก็ต้องเลี้ยงข้าว เหล่านี้ปัจจัยที่ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น โดยที่รัฐไม่ได้ตอบแทนในส่วนนี้ แต่อย่างไรก็ตาม พวกเรานักปกครอง ก็ต้องคอยช่วยเหลือและปฏิบัติตามข้อสั่งการให้ดีที่สุด” จากการสัมภาษณ์ จะเห็นได้ว่าผู้ใหญ่บ้านจะเปรียบเทียบการทำงานได้น้อยกว่า จะมองในมุมที่มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น คนน้อยลง โดยมีทรัพยากรที่จำกัด และสำหรับในมุมมองของนายอำเภอและปลัดอำเภอจะมองในมุมมองของ การปฏิบัติงานที่ได้รับรายงานเป็นเอกสาร หลักฐาน และเป็นขั้นตอน เนื่องจากทั้งสองตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่เป็นข้าราชการ อย่างเช่น ท่านนายอำเภอ ให้สัมภาษณ์ว่า “ผมเริ่มรับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอ ก็มีความใกล้ชิดกับผู้ใหญ่บ้านมาเป็นเวลานานหลายสิบปี นับได้ว่าตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมีความสำคัญมาก ซึ่งในอดีตการทำงานของผู้ใหญ่บ้านมีความใกล้ชิดกับนายอำเภอหรือนักปกครองมากกว่านี้ ด้วยเวลาที่นายอำเภอและผู้ใหญ่บ้าน จะต้องออกตรวจตรา และลงไปนอนในพื้นที่อยู่บ่อยครั้ง แทบจะทุกสัปดาห์เลยก็ว่าได้ ทำให้ได้เห็นความเป็นอยู่ราษฎร และวิธีการทำงานผู้ใหญ่บ้านอยู่ตลอด แต่ในปัจจุบัน ด้วยภาระงานที่

เพิ่มมากขึ้น ทั้งการรายงาน การติดตาม การประเมินผล และอื่นๆ ทำให้การได้เจอกันน้อยลง ซึ่งผมมองว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านยังคงเหมือนเดิม กล่าวคือ เป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้ เป็นแขนเป็นขาให้ฝ่ายปกครองได้ ตลอดจนรายงานและดำเนินการตามนโยบายของรัฐได้ แต่แต่วิธีการที่เปลี่ยนแปลงไป คือ ในอดีตอาจจะใช้กระดาษเขียนรายงานสถานการณ์ร้าย หรือเกิดเหตุร้ายแรง แต่ในปัจจุบันใช้แอปพลิเคชันต่างๆ ฝ่ายสมาร์ทโฟน หรืออุปกรณ์สื่อสาร ข้อดีคือ ทำให้รัฐสถานการณ์ได้รวดเร็วมากขึ้น เข้าช่วยเหลือได้ทันถ่วงที มีหลักฐานจากภาพถ่าย ข้อจำกัดคือ ผู้ใหญ่บ้านอาจจะต้องเสียเงินค่าอินเทอร์เน็ต หรือหาสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่รัฐให้ใช้ได้ฟรี และข้อแตกต่างอีกประเด็นคือ อำนาจหน้าที่ ที่มีกฎหมายบัญญัติข้อจำกัดขอบเขตเพิ่มมากขึ้น ทำอะไรต้องอยู่ในกรอบของกฎหมาย จะเอาตามใจของตนไม่ได้ ดังนั้นผมในฐานะที่เป็นนายอำเภอ ก็มอบข้อแนะนำให้ผู้ใหญ่บ้านต้องรู้จักอำนาจหน้าที่ และบทบาทของตน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีขอบ ซึ่งอาจจะเกิดจากการตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้นผู้ใหญ่บ้านใหม่ๆ ผมจะมอบหมายให้ปลัดอำเภองานปกครอง เข้าให้ความรู้ และคอยช่วยเหลืออยู่ตลอด ทั้งนี้ก็เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุด”

ในประเด็นข้างต้น จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์บุคคลดังกล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีมุมมองในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังพบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ให้สัมภาษณ์	ความคิดเห็นในประเด็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน
<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม คนที่ 1</p>	<p>“สำหรับในเรื่องของข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจะส่งผลดีต่อตำแหน่งนั้น อันดับแรก ดิฉันมองว่าปัจจุบันตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ และภาระที่ต้องรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในเรื่องของกฎหมายที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี อย่างเร็วๆ นี้ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ผู้ใหญ่บ้าน ต้องสวมหมวกของเจ้าพนักงานควบคุมโรคตามพระราชบัญญัติ ต้องออกติดตาม ควบคุม กำกับดูแล ประชาชนในหมู่บ้าน แ่กฎหมายเดียวกันก็ทำให้หมดเวลาในแต่ละวันไปแล้ว พอทำผิดไม่อนุญาตให้ประชาชนเข้าออกหมู่บ้าน หรือปิดบ้านที่มีความเสี่ยงสูง ก็โดนฟ้องในฐานะทำให้เสียประโยชน์ สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ใหญ่บ้านต้องกลับมาศึกษาหาความรู้ที่มากขึ้น แต่ดิฉันอ่านหนังสือกฎหมายบางเรื่องก็ยังไม่ค่อยสนใจสักเท่าไหร่ งงๆ หรือการตีความของกฎหมายผิดๆ ฤกษ์ๆ ถ้าจะให้แนะนำรัฐ ในการช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านดีมากขึ้น คงจะแนะนำว่า ควรจะต้องการอบรม ทบทวนกฎหมายในทุกเดือน หรือมีคลินิกการแนะนำข้อกฎหมายสำหรับผู้ใหญ่บ้านที่อำเภอเลย เพื่อเป็นเกราะป้องกัน ให้ผู้ใหญ่บ้านมีภูมิคุ้มกันที่มากขึ้น เวลาดิฉันให้ความรู้ให้คำปรึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่ จะได้ทำอย่างเต็มที่ ไม่กลัวว่าทำแบบนั้นไปจะผิด ทำแบบนี้ไปจะผิด ก็อยากฝากให้มีนักกฎหมาย หรือหนังสือดีๆ เพื่อเป็นคลังอาวุธสำหรับผู้ใหญ่บ้าน”</p>

<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน ยอดเยี่ยม คนที่ 2</p>	<p>“ข้อแนะนำที่จะแนะนำ คือ ต้องมีการเรียนการสอนในหลักสูตรผู้ใหญ่บ้าน ผมเคยไปเรียนในหลักสูตรกำหนด ผู้ใหญ่บ้านของกรมการปกครอง ผมว่าเขาสอนกว้างไป เป็นข้อกฎหมายเสียเยอะ เวลาผมกลับมาในหมู่บ้าน ก็ประยุกต์ใช้ยาก อย่างเช่น มีชาวบ้านมาให้ผมไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทปัญหาเกี่ยวกับหนี้ครัวเรือน คือผมก็ไม่แน่ใจว่า การกู้ยืมเงินคิดดอกเบี้ยได้บ้างหรือผ่อนจ่ายได้อย่างไร เพราะในการเรียนการสอนที่วิทยาลัยสอนเพียงแค่ว่าที่เรา สามารถทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ แต่ผมไม่รู้ว่าที่ไกล่เกลี่ยไปถูกต้องหรือไม่ อยากจะแนะนำให้มีการเรียนการสอนแบบฝึกปฏิบัติไปเลย ว่าเหตุการณ์แบบนี้ควรทำอย่างไร ผู้ใหญ่บ้านจะได้ทำได้ ไม่อายเขา อันนี้ผมก็ไม่ค่อยกล้าทำนะ พูดตามตรง เวลาชาวบ้านมีปัญหา ถ้ากฎหมายนี้ผมแนะนำให้ไปศูนย์ดำรงธรรมเลย ผมขอแนะนำประมาณนี้ครับ”</p>
<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน ยอดเยี่ยม คนที่ 3</p>	<p>“เรื่องข้อแนะนำ อยากจะแนะนำเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตอนนี้กฎหมายให้ประเมินทุก 4 ปี ก็จะมีปลัดอำเภอ คณะกรรมการมาทำการประเมิน ส่วนใหญ่จะออกมาทำการประเมินในช่วงเวลากลางวัน ซึ่งหมู่บ้านผมเป็นชุมชนเมือง เขาออกไปทำงานกัน ไม่ค่อยมีคนมาประเมิน หลังจากผลการประเมินออก มีคนมาร้องเรียนผมเยอะมาก ว่าทำไมแอบประเมิน แต่พรรคพวก อยากจะให้หน่วยงานราชการมีงบประมาณให้ข้าราชการ คณะกรรมการออกมาทำการประเมินนอกเวลา ข้าราชการ เสาร์อาทิตย์ เพื่อให้การประเมินผู้ใหญ่บ้านสง่างาม ผมไม่อยากจะให้มีประวัติที่ไม่ดีในการประเมินผล เพราะผมต้องทำงานจนถึงอายุ 60 ปี นี่เป็นเรื่องที่หนึ่ง ส่วนเรื่องที่สองขอแนะนำว่า</p>

	<p>ตอนนี้เรามีปลัดอำเภอประจำตำบลทุกตำบล อยากจะให้มีการประชุมหรือข้อราชการ ข้อกฎหมายในทุกส่วนราชการในระดับตำบล เพื่อให้บูรณาการการประชุมในคราวเดียว ไม่ต้องมาประชุมแยกหน่วยงานกัน เพื่อประหยัดเวลา ตอนนี้แต่ละวันผมต้องประชุมเยอะมาก แทบจะทุกวัน วันนี้ประชุมอำเภอ พรุ่งนี้ประชุมเกษตร มะรีนประชุมพัฒนาชุมชน วันต่อไปปศุสัตว์อำเภอมาประชุม ทำให้ผมไม่มีเวลาออกตรวจตราหมู่บ้าน ต้องคอยมาประชุมทุกวัน ชาวบ้านก็ไม่ได้ไปทำมาหากิน มาแต่ประชุม อันนี้คือข้อที่ผมจะแนะนำจริงๆ มีอีกหลายเรื่องแต่ขอพอกแค่นี้ครับ”</p>
<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน ต่ำสุด คนที่ 1</p>	<p>“ผมไม่มีข้อแนะนำอะไรมากมาย แต่อยากให้เห็นใจผู้ใหญ่บ้านบ้าง เวลาสั่งการอะไรลงมา สั่งเข้าให้รายงานบ่อย คือหน้าที่อื่นๆ ก็มีเหมือนกัน เร่งด่วนเหมือนกัน อีกอย่างผมก็มีลูกน้องแค่ 2 คน คือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งก็เงินเดือนเดือนละ 5,000 บาท ซึ่งต้องช่วยเหลือผมเก็บข้อมูล เป็นพันๆคนในไม่กี่ชั่วโมง ผมว่าน่าจะเป็นไปได้ยาก อีกอย่างผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หากไม่ไปทำงานอื่นเลยก็คงจะไม่พอกิน เพราะเงินเดือนน้อยมาก อย่างไรก็ตามแต่ผู้ช่วยเลย ตัวผู้ใหญ่บ้านเองก็เงินเดือน 8,000 บาท เฉลี่ยวันละ สองร้อยกว่าบาท ต้องดูแลชาวบ้าน บ้าน วัด โรงเรียน งานกรฐิน ผ้าป่า มาลงที่ผู้ใหญ่บ้านหมด ถ้าจะพูดไป คนที่เข้าเงินเดือน แด่พัน คือแทบไม่พอใช้ ยิ่งผมเป็นผู้ใหญ่บ้านมีภาระที่ต้องใช้เงินมากกว่าคนอื่น ยิ่งหนักเลย อันนี้อยากจะขอความเห็นใจจากรัฐบาล ช่วยสนับสนุนตรงนี้ เพื่อเป็นกำลังใจ ที่จะทำให้ผู้ใหญ่บ้านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด”</p>

<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน ต่ำสุด คนที่ 2</p>	<p>“ในที่นี้ ขอแนะนำว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานต่างๆ ควรจะมีระบบรายงานอันเดียว พอผู้ใหญ่บ้านรายงานเสร็จ หน่วยงานทั้งเกษตร พัฒนาชุมชน สาธารณสุข ปศุสัตว์ ก็สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ได้ ตอนนี้คือทุกหน่วยงานมาขอข้อมูล วันนี้หน่วยนี้มาขอ พรุ่งนี้หน่วยนั้นมาขอ คือ หมู่บ้านผมไม่มีเครื่องพิมพ์งาน ต้องไปจ้างเขาพิมพ์ตลอด ค่าใช้จ่ายตรงนี้หน่วยงานก็ไม่ได้ออกค่าใช้จ่ายให้ หากมีระบบรายงานในอินเทอร์เน็ต จะสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ไปได้เยอะเลย”</p>
<p>ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงาน ต่ำสุด คนที่ 3</p>	<p>“ขอเปลี่ยนเป็นข้อห่วงใยได้ไหมครับ อยากจะให้พี่น้องผู้ใหญ่บ้านตระหนักถึงตำแหน่งผู้นำชุมชนมากขึ้น เพราะทุกวันนี้บางคนทำตัวไม่มีประดยชน ไร้ค่า ไม่น่าเคารพ ทำให้เกิดความศรัทธา ทำให้หลายคนเรื่องตั้งคำถามว่าควรมีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านใหม่ มีแค่องค์การบริหารส่วนตำบล มีแค่เทศบาล ได้ไหม เพราะองค์กรเหล่านี้มีงบประมาณ มีคน มีสถานที่ แต่ผู้ใหญ่บ้านไม่มีงบประมาณ หลายคนมองแบบนั้นไปแล้ว ดังนั้นอยากจะให้ผู้ใหญ่บ้านออกมาแสดงพลังว่าพวกเรามีดี สามารถทำได้หลายอย่างที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำไม่ได้ การที่รัฐให้อำนาจหน้าที่เรา เราจะต้องรักษามันไว้ เพราะนั่นหมายถึงว่าเขาไว้ใจเรา ดังนั้นผมอยากจะแนะนำพรรคพวกเดียวกัน ว่า ขอให้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านด้วยความภาคภูมิใจ ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันไม่ควรได้ เห็นประโยชน์ของชาวบ้าน และที่สำคัญคือใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมาในทางที่ถูกต้อง เพียงเท่านั้นก็จะทำให้พวกเรา ปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่าง และดีในสายตาของประชาชน”</p>

<p>นายอำเภอแม่ออน</p>	<p>“ในประเด็นเรื่องขอแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอย่างที่ผมได้กล่าวมาในคำถามแรกๆ ครับว่า ผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ เป็นผู้นำของหมู่บ้าน ดังกล่าวทุกการกระทำของผู้ใหญ่บ้าน ผมอยากจะให้ ทุกก้าวของการเป็นนักปกครอง อยู่ในระเบียบแบบแผน ทั้งในเรื่องของการไม่ให้มีเรื่องชู้สาว หรือการที่ไม่ไปยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขของมีนเมาทั้งหลาย เพราะประชาชนจะเอาเรื่องพวกนี้มาเป็นประเด็นร้องเรียน หรือขาดศรัทธาจากนักปกครองได้ ดังนั้น ขอแนะนำให้ผู้ใหญ่บ้านทุกท่านปฏิบัติหน้าที่ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับหมู่บ้านของตนอย่างเต็มความสามารถ มีอะไรที่นายอำเภอ หรือข้าราชการในอำเภอจะสามารถช่วยเหลือก็สามารถแนะนำได้ เพราะผมรับฟังความคิดเห็นจากทุกท่านเสมอ หรือมีปัญหาข้อกฎหมาย อยากจะให้เต็มความรู้ ความเข้าใจตรงไหนก็ขอให้แจ้งมาได้ หลายปัญหาที่ผมได้ยินมา เช่น เรื่อง การไม่มีอุปกรณ์สื่อสาร พวกคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรืออื่นๆ ผมได้สั่งการให้มีห้องทำงานสำหรับพิมพ์เอกสาร รายงาน หรืออินเทอร์เน็ตให้ผู้ใหญ่บ้านสามารถเข้ามาพิมพ์รายงาน หรือรายงานต่างๆ ให้ทางการทราบได้ ผ่านห้องปฏิบัติการที่ผมได้จัดเตรียมไว้ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน สำหรับเรื่องขอแนะนำ ข้อห่วงใย ก็จะประมาณนี้ครับ”</p>
<p>ปลัดอำเภอแม่ออน</p>	<p>“ข้อแนะนำที่จะขอฝากเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่เลยก็คือ เรื่องของความใจเย็น ความสุภาพ ต่อพี่น้องประชาชน เพราะหลายครั้งที่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้อำเภอสอบสวน ส่วนมากเป็นเรื่องที่ผู้ใหญ่บ้านใช้อำนาจหน้าที่ในการ</p>

	<p>ข่มขู่ พุดจาไม่ดี พุดเสียดสี ดังนั้นในประเด็นดังกล่าว หากผู้ใหญ่บ้านมีสติที่ดี อธิบายข้อราชการ ข้อกฎหมายให้พี่น้องประชาชนเข้าใจได้ ก็จะลดเรื่องราวร้องเรียนลงได้ ทุกวันนี้เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านมีเข้ามาทุกวัน ทำให้ปลัดอำเภอและข้าราชการในอำเภอต้องมาสอบสวนข้อเท็จจริง ซึ่งบางครั้งไม่ได้มีประเด็นที่มากมายอะไร ดังนั้น หากผู้ใหญ่บ้านท่านใด ที่แก้ไข หรือไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาในหมู่บ้านของท่านได้ ให้แนะนำให้มาปรึกษา ปลัดอำเภอประจำตำบล หรือข้าราชการในหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ในอำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อย่างวันนี้ที่เรานั่งสัมภาษณ์กันอยู่ ก็มีประชาชนมาร้องเรียน เรื่องผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานล่าช้า เขาขอให้ผู้ใหญ่บ้านมาลงนามรับรองแนวเขตที่ดิน แต่ผู้ใหญ่บ้านไม่สามารถไปลงนามได้ในเวลานั้น อันนี้ก็ต้องมาดูว่า ประชาชนคนดังกล่าวได้มีหนังสือนัดหมายผู้ใหญ่บ้านหรือไม่ ผ่านกระบวนจากสำนักงานที่ดินมาหรือยัง หากผ่านกระบวนนัดหมายและจากสำนักงานที่ดินมาแล้ว ก็ต้องมาดูว่า ผู้ใหญ่บ้านติดภารกิจเร่งด่วนหรือมีภารกิจสำคัญของรับหรือไม่ อย่างไร มอบหมายผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไปดูแนวเขตก่อนได้หรือไม่ เหล่านี้เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการตรวจสอบ ดังนั้นอยากจะให้ผู้ใหญ่บ้านศึกษา ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น เพราะปัจจุบันกฎหมายหลายตัวได้กำหนดระยะเวลา ขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านต้องทำการศึกษา ปรึกษา ข้อคำแนะนำจากทั้งหนังสือและผู้เชี่ยวชาญ อย่างสม่ำเสมอ”</p>
--	--

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับความคิดเห็นในประเด็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน จากกลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมจำนวน 3 คน และ ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุด จำนวน 3 คน นายอำเภอ และปลัดอำเภอ ในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความเห็นส่วนใหญ่ คือมีข้อเสนอแนะให้รัฐ และตัวผู้ใหญ่บ้าน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หาคำความรู้เพิ่มเติม อย่างเช่น ผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่ง กล่าวว่า “สำหรับในเรื่องของข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจะส่งผลดีต่อตำแหน่งนั้น อันดับแรกมองว่าปัจจุบันตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ และภาระที่ต้องรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในเรื่องของกฎหมายที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี อย่างเร็วนี้ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ผู้ใหญ่บ้าน ต้องสวมหมวกของเจ้าพนักงานควบคุมโรคตามพระราชบัญญัติ ต้องออกติดตามควบคุม กำกับดูแล ประชาชนในหมู่บ้าน แคกฎหมายเดียวก็ทำให้หมดเวลาในแต่ละวันไปแล้ว พอทำผิดไม่อนุญาตให้ประชาชนเข้าออกหมู่บ้าน หรือปิดบ้านที่มีความเสี่ยงสูง ก็โดนฟ้องในฐานะทำให้เขาเสียประโยชน์ สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ใหญ่บ้านต้องกลับมาศึกษาหาความรู้ที่มากขึ้น แต่ดิฉันอ่านหนังสือกฎหมายบางเรื่องก็ยังสับสน งุนงงหรือการตีความของกฎหมายผิดๆ ถูกๆ ถ้าจะให้แนะนำรัฐ ในการช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านดีขึ้น คงจะต้องการอบรม ทบทวนกฎหมายในทุกเดือน หรือมีคลินิกการแนะนำข้อกฎหมายสำหรับผู้ใหญ่บ้านที่อำเภอเลย เพื่อเป็นเกราะป้องกัน ให้ผู้ใหญ่บ้านมีภูมิคุ้มกันที่มากขึ้น เวลาดิฉันให้ความรู้ ให้คำปรึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่ จะได้ทำอย่างเต็มที่ ไม่กลัวว่าทำแบบนั้นไปจะผิด ทำแบบนี้ไปจะผิด ก็อยากฝากให้มีนักกฎหมาย หรือหนังสือดีๆ เพื่อเป็นคลังอาวุธสำหรับผู้ใหญ่บ้าน” คือมุ่งตรงไปที่แก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง ซึ่งในประเด็นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านได้มาก เนื่องจากทรัพย์สินที่รัฐมอบให้คือคลังความรู้ติดตัว ทั้งความรู้ในการฝึกอบรมข้อกฎหมาย ความรู้ในการรับมือให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้เข้ามาขอความช่วยเหลือ หรือผู้ใหญ่บ้านอีกท่านหนึ่งมองว่า “ผมไม่มีข้อเสนอแนะอะไรมากมาย แต่อยากจะทำให้เห็นใจผู้ใหญ่บ้านบ้าง เวลาสั่งการอะไรลงมา สั่งเข้าให้รายงานบ่อย คือหน้าที่อื่นๆ ก็มีเหมือนกัน แรงดวนเหมือนกัน อีกอย่างผมก็มีลูกน้องแค่ 2 คน คือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งก็เงินเดือนเดือนละ 5,000 บาท

ซึ่งต้องช่วยเหลือผมเก็บข้อมูล เป็นพันๆคนในไม่กี่ชั่วโมง ผมว่าน่าจะเป็นไปได้ยาก อีกอย่างผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หากไม่ไปทำงานอื่นเลย ก็คงจะไม่พอกิน เพราะเงินเดือนน้อยมาก อย่ว่าแต่ผู้ช่วยเลย ตัวผู้ใหญ่บ้านเองก็เงินเดือน 8,000 บาท เฉลี่ยวันละ สองร้อยกว่าบาท ต้องดูแลชาวบ้าน บ้าน วัด โรงเรียน งานกฐิน ผ้าป่า มาลงที่ผู้ใหญ่บ้านหมด ถ้าจะพูดไป คนที่เข้าเงินเดือน แดกพัน คือแทบไม่พอใช้ ยิ่งผมเป็นผู้ใหญ่บ้านมีภาระที่ต้องใช้เงินมากกว่าคนอื่นยิ่งหนักเลย อันนี้อยากจะขอความเห็นใจจากรัฐบาล ช่วยสนับสนุนตรงนี้ เพื่อเป็นกำลังใจ ที่จะทำให้ผู้ใหญ่บ้านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด” ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวเน้นไปที่เรื่องผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งท่านมองว่าปัจจัยเรื่องของทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และอื่นๆ มีความจำเป็นในการที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยดี

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ส่วนหนึ่งจะเป็นประโยชน์ในการแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย หรือกรม กระทรวงอื่นๆ ที่ได้มอบหมายภารกิจ ให้ผู้ใหญ่บ้านไปดำเนินการ ทั้งนี้เพราะผู้ใหญ่บ้าน ไม่ได้เป็นผู้ใหญ่บ้านของกรมการปกครอง หากแต่เป็นผู้ใหญ่บ้านของทุกคน และต้องช่วยเหลือประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐทุกหน่วย ทั้งนี้ก็เพื่อให้พี่น้องประชาชนในหมู่บ้านได้รับบริการและช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ความทุกข์ร้อนของประชาชนนั่นเอง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

5.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอมะออน จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ เกิดจากเริ่มมีเสียงเรียกร้องให้มีการเลือกตั้งผู้นำในระดับหมู่บ้าน ซึ่งเป็นผลมาจากหลายปีที่ผ่านมาได้มีการทุ่มเททั้งทรัพยากร บุคลากร เงิน และอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในระดับจังหวัดผ่านองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระดับอำเภอ ผ่านเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเมืองพัทยา และในระดับตำบลผ่านเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้มีการพูดถึงความสำคัญของผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติหน้าที่ว่ายังมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด บางส่วนก็เห็นว่าควรยุบตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านแล้วนำมาควมรวมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บ้างก็ว่าเห็นว่าตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่สำคัญในการเป็นผู้นำที่จะขับเคลื่อนนโยบายจากรัฐไปสู่ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้สิ่งที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาในบทที่มาและความสำคัญข้างต้นแล้วว่า ตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญมาก มีมาตั้งแต่สมัยตั้งประเทศ คอยบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับพี่น้องประชาชนอย่างต่อเนื่องเรื่อยมา จากประเด็นทั้งหมดทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการค้นหาคำตอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากในปัจจุบันมีผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสุภาพสตรีเพิ่มมากขึ้น อายุ น้อยลง มีการศึกษาที่แตกต่างกัน และปัจจัยอื่นๆ เช่น จากเดิมที่ผู้นำในอำเภอ ในจังหวัด มาจากตระกูลเดียวกัน นามสกุลเดียวกัน เครือญาติกัน แต่ในปัจจุบันก็มีความหลากหลายมากขึ้น อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการสัมภาษณ์ประสบการณ์และความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่ง ตลอดจนผู้บังคับบัญชาของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอมะออน จังหวัดเชียงใหม่ ดังต่อไปนี้

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ผู้วิจัยได้แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการนำมาวิเคราะห์และประมวลผล ผ่านแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจ การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเดิมกรมการปกครองได้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผ่านแบบประเมินและคณะกรรมการประเมินผลเป็นประจำทุก 4 ปี ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าพื้นที่อำเภอแม่อ่อน จังหวัดเชียงใหม่ มีความเหมาะสมในการเลือกเป็นพื้นที่ที่จะศึกษาในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์มีความหลากหลาย ทั้งภูเขาสูงชัน พื้นราบ และชุมชนที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความเจริญสูง ผู้นำในแต่ละหมู่บ้านจึงมีความหลากหลาย ทั้งเพศ อายุ การศึกษา และอื่นๆ ทำให้มีความน่าสนใจ และคิดว่าจะได้คำตอบที่ดีจากการเลือกพื้นที่นี้ โดยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ทั้งการวิจัยแบบปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้ก็เพราะจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วน น่าเชื่อถือ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และผู้บังคับบัญชาของผู้ใหญ่บ้าน คือปลัดอำเภอ และนายอำเภอ รวมถึงได้แจกแบบสอบถามให้กับผู้ใหญ่บ้านจำนวน 49 คน ในพื้นที่ 6 ตำบลของอำเภอแม่อ่อน จังหวัดเชียงใหม่

5.2 สรุปและอภิปรายผลการศึกษาที่สำคัญ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอแม่อ่อน จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผลการศึกษาที่สำคัญ ได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบสมมติฐาน

ความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่อ่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1) ปัจจัยเรื่องเพศ จากการทดสอบด้วย Chi – Square Tests พบว่าเพศผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ โดยเพศชายส่วนใหญ่มีระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในระดับมาก และเพศหญิงมีระดับการปฏิบัติในงานในระดับมากที่สุด

จะเห็นได้ว่า ผลการวิจัยในเชิงปริมาณพบว่าเพศหญิงมีส่วนในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าในเพศชาย ซึ่งหากจากคั่นคว้าข้อมูลยังพบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศหญิงมีส่วนที่ได้รับรางวัลผู้ใหญบ้านดีเด่น (ผู้ใหญ่บ้านแห่นบทองคำ) เพิ่มมากขึ้นในทุกปี ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยในเรื่องเพศมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญ

2) ปัจจัยเรื่องอายุ จากการทดสอบด้วย Bivariate Correlation Analysis พบว่าอายุของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่อ่อน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ระหว่างอายุกับระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พบว่าอายุกับการระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันน้อย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุมากขึ้น แสดงว่าระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่จะน้อยลง

ผลการวิจัยในเชิงปริมาณพบว่า หากผู้ใหญ่บ้านมีอายุเพิ่มมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ก็จะลดลงตามไปด้วย นั้นหมายความว่า อายุของผู้ใหญ่บ้านมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญ

3) ปัจจัยเรื่องระดับการศึกษา จากการทดสอบด้วย Chi – Square Tests พบว่าระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่อ่อน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีสัดส่วนของผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ดีที่สุด และการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่ามีผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่น้อยที่สุด

ผลการวิจัยเชิงปริมาณระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นก็จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นในทิศทางเดียวกัน

4) ปัจจัยเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จากการทดสอบด้วย Bivariate Correlation Analysis พบว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ระหว่างระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านกับระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พบว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านกับมีความสัมพันธ์กันน้อย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ใหญ่บ้านมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่มากขึ้น แสดงว่าระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่จะน้อยลง

ผลการวิจัยเชิงปริมาณในส่วนของปัจจัยระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่าเมื่อผู้ใหญ่บ้านมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่นานขึ้น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ลดลง และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าวกับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ใหญ่บ้านพบว่า เหตุที่ทำให้การดำรงตำแหน่งนาน ผลการปฏิบัติหน้าที่ลดลงนั้น เกิดจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านนั้นเปลี่ยนแปลงไป หรือผู้ใหญ่บ้านที่สูงอายุขึ้นไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือละเลยการหาความรู้เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้ใหญ่บ้านรุ่นใหม่ ที่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งมีผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีกว่า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

จากผลการตอบแบบสอบถามจำนวน 49 ชุด จากผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีผู้ใหญ่บ้านตอบคำถามลักษณะปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ ประมวลร้อยละ 38 ร้อยละ 30 และร้อยละ 14 ตามลำดับ สามารถวิเคราะห์สรุปออกได้เป็นประเด็นหลักๆ ดังนี้

1) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

จากการประมวลผลจากแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ใหญ่บ้าน สามารถสรุปออกเป็นความคิดเห็นได้ว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เป็นแบบประเมินผล ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านทุกคน ในประเทศ โดยจะมีการประเมินในทุกๆ 4 ปี สำหรับใช้ประเมินการต่ออายุวาระการดำรงตำแหน่ง ของผู้ใหญ่บ้าน หากไม่ผ่านการประเมินนี้ ผู้ใหญ่บ้านก็จะพ้นตำแหน่งไป และอีกประเภทคือแบบการ ประเมินผลทุก 6 เดือน เพื่อใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนรายเดือน หากท่านใดมีผลการประเมินใน ระดับดีมาก ก็จะได้ขึ้นเงินเดือน 2 ขั้น และผลการประเมินในระดับปานกลาง ดี ก็จะได้รับขึ้น เงินเดือน 1 ขั้น ทั้งนี้ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้กันอยู่ใน ปัจจุบันนั้น ยังมีความไม่ชัดเจน ตัวชี้วัดบางข้อต้องตีความและเข้าใจยาก และต้องการให้กรมการ ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีการประชาสัมพันธ์หรืออธิบายหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละ ข้อให้มีความชัดเจน รวมถึงต้องการให้มีการจัดประชุมเพื่ออธิบายและตอบคำถามในประเด็นต่างๆ โดยเพิ่มกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมประชุมคือ ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากเป็นคณะทำงาน ที่คอยช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาข้อสรุปจากผลการวิจัยเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงลึก มีข้อบ่งชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านได้รับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ก็จะสามารถทำให้ผู้ใหญ่บ้านไปปฏิบัติและดำเนินกิจกรรม กิจการ ที่เป็นประโยชน์ต่อหมู่บ้าน และตรงตามหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

2) ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน หรือไม่ อย่างไร

จากการประมวลผลจากแบบสอบถาม ผู้ใหญ่บ้านมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงาน ราชการมอบรางวัลรับรองการปฏิบัติหน้าที่ประจำสัปดาห์ ประจำเดือน เพิ่มขึ้นมา จากเดิมที่มีการ มอบรางวัลประจำปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้หมู่บ้าน ช่างเคียง ตำบลช่างเคียง ได้เร่งฝีมือพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำหมู่บ้านอย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา อีกทั้งยังเป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้สังคมได้ทราบว่า ผู้ใหญ่บ้านมี ภาระหน้าที่อย่างไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การสอดส่องดูแล

ประชาชนในยามวิกาล การรับเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียนในหมู่บ้าน เป็นต้น ด้านการทะเบียน เช่น การรับรองการตายของบุคคลในหมู่บ้านกรณีเสียชีวิตด้วยเหตุโรครุชรา หรือเข้าร่วมตรวจสอบในกรณีตายผิดธรรมชาติ หรือเป็นการรับรองเจ้าบ้าน รับรองการเกิด การโอนทรัพย์สินอื่นใด เป็นต้น ทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่เป็นภารกิจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในการ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับพี่น้องประชาชน

จากการสรุปข้างต้น เมื่อนำมาประมวลผลกับการสัมภาษณ์เชิงลึก จะพบได้ว่า ข้อเสนอแนะที่ผู้ใหญ่บ้านต้องการมากที่สุด คือ การเติมความรู้ ทั้งในส่วนของระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติราชการ ระยะเวลา ขั้นตอน และการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านมีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้นอีกทั้งอยากให้ภาครัฐนำการศึกษาทั้งในระดับมัธยมศึกษาและระดับปริญญาตรี เป็นโครงการพิเศษสำหรับผู้ใหญ่บ้าน อาจจะเป็นหลักสูตรเฉพาะ เรียนใกล้บ้านหรือในเวลาที่เหมาะสมกับอาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่บ้านเข้าถึงการศึกษา และเพิ่มทักษะต่างๆ และเมื่อนำประมวลผลการระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ยังสอดคล้องกัน อย่างมีนัยสำคัญ เรื่องของระดับการศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านเพิ่มมากขึ้นด้วย

3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากการสรุปแบบสอบถามที่ผู้ใหญ่บ้านได้ตอบคำถามในข้อดังกล่าว พบว่า ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ ต้องการให้ทุกหน่วยงาน ส่วนราชการ ทำงานบูรณาการสอดประสานข้อมูลกัน เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ไม่ซ้ำซ้อน เหมือนกับในปัจจุบัน เช่น การเก็บข้อมูลอาชีพของราษฎร หน่วยงานสถิติแห่งชาติ กรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ล้วนแล้วแต่เก็บข้อมูลในเรื่องดังกล่าวทั้งสิ้น และที่สำคัญ กรมทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนั้นไม่ได้มีหน่วยงานในพื้นที่ หรือภูมิภาคนั้นๆ ทำให้ต้องอาศัยผู้ใหญ่บ้านในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นการทำงานซ้ำซ้อน และบางหน่วยงานเก็บข้อมูลไปก็มิได้ให้ประโยชน์แก่หน่วยงาน หรือหมู่บ้านนั้นๆ เพียงแต่เป็นข้อมูลกลาง ดังนั้นข้อเสนอแนะที่ผู้ใหญ่บ้านเสนอ จึงเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันว่า อยากให้มีการบูรณาการ ประสานข้อมูล

และการปฏิบัติ ระหว่างส่วนราชการ และหมู่บ้าน เพื่อเป็นการลดขั้นตอน ลดเวลา และลดงบประมาณ และเหลือทรัพยากรไปทำคุณประโยชน์ให้แก่หมู่บ้านต่อไป

5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ปลัดอำเภอ และนายอำเภอ ในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ใน 3 ประเด็น สามารถสรุปผลการศึกษที่สำคัญได้ ดังนี้

1) ความสำคัญของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และวาระการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน

ในการศึกษาและสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับความสำคัญของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการตอบแบบสอบถามของผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปได้ว่า การดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมีความสำคัญ ทั้งในมิติของการเป็นผู้นำ การปกครอง ร่วมทุกข์ ร่วมสุข กับราษฎรในพื้นที่ได้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เมื่อนึกถึงหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ก็จะนึกถึง การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน อีกทั้งยังเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการช่วยเหลือรัฐในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ส่งต่อให้กับประชาชนในหมู่บ้าน อีกทั้งสะท้อนปัญหาความต้องการกลับขึ้นไปยังหน่วยเหนือ ที่มีอำนาจในการออกนโยบาย นับได้ว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ อยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างช้านาน จนปฏิเสธไม่ได้ว่า ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านหากโดนยุบยกเลิกไป ผู้ใดจะสามารถมาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ และหากมองในมิติของอำนาจที่กฎหมายได้ตราไว้ก็ล้วนแล้วแต่เป็นการให้อำนาจผู้ใหญ่บ้านในการเป็นเจ้าพนักงาน เจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการการต่างๆ เช่น การเป็นเจ้าพนักงานป่าไม้ ตามพระราชบัญญัติป่าไม้ การเป็นเจ้าพนักงานควบคุมโรคตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ ซึ่งเป็นประดัยชนต่อราษฎรในสถานการณ์โรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด 19 เป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านสามารถใช้อำนาจของตนในการออกคำสั่งให้กักตัวประชาชนผู้มีความเสี่ยงสูงอยู่ในเคสสถาน หรือการร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ หรือองค์กรอื่นในการเข้าให้การช่วยเหลือ ทำให้โรคระบาดดังกล่าว

ลดความรุนแรง และสามารถควบคุมได้อย่างทันถ่วงที นับเป็นอำนาจที่รัฐมอบให้กับผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อ ที่ท้ายที่สุดก็กลับมาเป็นประโยชน์ให้กับประชาชน

สำหรับเรื่องวาระการดำรงตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้านที่ให้สัมภาษณ์มองออกเป็น 2 มุมมอง คือ มีทั้งเห็นด้วยกับวาระการดำรงตำแหน่งที่อายุ 60 ปี และเห็นด้วยกับการมีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี ในส่วนที่เห็นด้วยกับการดำรงตำแหน่งที่วาระ 60 ปี มองว่า การที่ผู้ใหญ่บ้านมีอายุครบ 60 ปี ถึงจะพ้นตำแหน่งนั้น จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การจัดทำโครงการความต้องการของประชาชน การขอรับสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงาน รวมถึงการมีกติกา ข้อตกลงของหมู่บ้าน จะทำให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารงาน ไม่ต้องมากังวลว่าขอรับงบประมาณไปแล้ว หากตนไม่รับเลือก โครงการจะได้รับการดำเนินการต่อหรือไม่ อีกทั้งหากมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ปัญหา หรือข้อเสนอแนะก็ยังคงจะถูกดำเนินการต่อไปได้อย่างไม่ติดปัญหา และอุปสรรค ที่สำคัญกว่านั้นคือความเคารพนับถือ ประสบการณ์ของการดำรงตำแหน่ง ทำให้ประชาชนในพื้นที่ไว้วางใจ มีปัญหาทุกซอรั้นใจ ก็สามารถมาหาผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาได้

ในขณะที่ผู้ใหญ่บ้านอีกกลุ่มหนึ่งมองว่า วาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี นั้น มีความเหมาะสมกว่า เนื่องจากจะทำให้ผู้ใหญ่บ้านมีความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ เพราะทุกๆ 5 ปี ก็จะต้องมีการเลือกใหม่ ท่านใดทำหน้าที่ได้ดีตลอดระยะเวลา 5 ปี ก็จะได้รับเลือกกลับมา ท่านใดที่ประชาชนไม่ไว้วางใจก็จะไม่ได้รับเลือกให้กลับมา นับเป็นการสิทธิประชาชนในการเลือกผู้นำ และเพื่อป้องกันการผูกขาดของอำนาจและตำแหน่ง

2) ความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านระหว่างในอดีตกับปัจจุบัน

ในการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านระหว่างในอดีตกับปัจจุบัน พบว่า ผู้ใหญ่บ้านและผู้ที่ได้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในอดีตและปัจจุบันมีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของเพศ อายุ การศึกษา และปัจจัยอื่นๆ ซึ่งในอดีตเพศของผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ต้องเป็นเพศชาย เป็นตระกูลเก่าแก่

คหบดี หรือตระกูลขุนนาง แต่ในปัจจุบันพบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับเลือกตั้งมีเพศที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งเพศชาย เพศหญิง และเพศทางเลือก อีกทั้งอายุของผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้ใหญ่บ้านก็ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประชาชนมองว่า คนหนุ่มไฟแรง อาจจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน และเป็นผู้นำในการนำพาหมู่บ้านไปสู่ความเจริญ นอกจากนี้ การที่ผู้สมัครผู้ใหญ่บ้าน มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มักจะได้รับความนิยมและได้รับเลือกตั้งมากขึ้นด้วย ปัจจัยข้างต้นได้สอดคล้องกับผลการวิจัยในเชิงปริมาณในเรื่องของเพศ ที่บ่งชี้ว่าเพศมีผลต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน โดยปรากฏว่า เพศหญิง จะเป็นเพศที่มีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเพศชาย และในปัจจุบันเรื่องอายุ พบว่า หากผู้ใหญ่บ้านมีอายุเพิ่มสูงขึ้นจะมีผลการปฏิบัติงานที่ลดลง และปัจจัยเรื่องการศึกษา พบว่า หากผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย ในขณะเดียวกัน การทำงานตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน มีภาระงานที่แตกต่างกันอีกในหลายเรื่อง เช่น ในอดีตผู้ใหญ่บ้านอาศัยความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม ทั้งการสร้างวัดวาอาราม การสร้างโรงเรียน ซึ่งไม่ได้ใช้งบประมาณจากทางราชการ เป็นเพียงการขอความร่วมมือร่วมใจจากราษฎร หากแต่ในปัจจุบันการจะก่อสร้าง ปรับปรุง หรือดำเนินการใดๆ จะต้องได้รับอนุญาตจากทางราชการ ไม่ว่าจะเป็นการขอให้พื้นที่ การขออนุญาตในการก่อสร้าง การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งผู้ใหญ่บ้านจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย และวิธีดำเนินการ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน เนื่องจากในปัจจุบันมีระเบียบกฎหมายที่เพิ่มมากขึ้น การทำผิดขั้นตอนกระบวนการ จะทำให้ผู้ใหญ่บ้านได้รับโทษทางวินัยและอาญาได้

การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านข้างต้น เป็นการวิเคราะห์และประมวลผลจากการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้ใหญ่บ้านจำนวน 49 คน นายอำเภอ และปลัดอำเภอ ในเขตอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้ปรากฏผลว่ามีความแตกต่างกันไปในแต่ละปัจจัย ทั้งในเรื่องของเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ทำให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน จำเป็นจะต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะทำให้ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่เป็นผู้นำ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับราษฎร อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อหมู่บ้าน และต่อประเทศชาติต่อไป

3) ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ใหญ่บ้าน นายอำเภอ และปลัดอำเภอในพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ใหญ่บ้านในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่เป็นพนักงานของรัฐ ได้รับค่าตอบแทนรายเดือน เดือนละ 8,000 บาท ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ได้รับค่าตอบแทนรายเดือน เดือนละ 5,000 บาท และจะมีการขึ้นเงินเดือน ปีละ 1 ครั้ง ครั้งละ 200 – 400 บาทต่อคน และมีสวัสดิการการรักษาพยาบาลเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่ง หากนำรายได้มาเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบอาจจะไม่สมดุลกันเท่าใดนัก เพราะผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ออกตรวจตรา ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย รัฐมิได้สนับสนุนค่าเดินทางหรือพาหนะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องนำนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ ไปสู่การประชุมหมู่บ้าน เพื่อนำปัญหาและความต้องการไปแจ้งให้กับรัฐทราบ อีกทั้งต้องรายงานผล ทั้งในเรื่องของสาธารณสุข สถิติประชากร อาชีพ รายได้ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้าดำเนินงานในหมู่บ้าน ทั้งนี้เป็นไปตามขั้นตอน ระเบียบ กฎหมายที่ทางราชการกำหนด ข้อจำกัดข้างต้น เป็นข้อเสนอแนะให้มีการเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนหรือค่าปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งนี้ก็เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีใครเดือดร้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นขวัญกำลังใจต่อผู้ใหญ่บ้านซึ่งต้องคอยประสานงาน ส่งต่อสื่อสาร ให้กับประชาชนและรัฐ ดังนั้นสำหรับข้อเสนอแนะส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือต้องการให้รัฐมองเห็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่มอบให้กับผู้ใหญ่บ้าน กับสวัสดิการที่รัฐมอบให้

ปัจจัยทั้งหมดข้างต้น เป็นผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และผลการตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 49 คน นายอำเภอ และปลัดอำเภอ ในเขตพื้นที่อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ถ่ายทอดและตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผล ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่าปัจจัยส่วนใหญ่มีผลการวิจัยสอดคล้องกัน ทั้งในเรื่องของปัจจัยเรื่องเพศ ปัจจัยเรื่องอายุ ปัจจัยเรื่องระดับการศึกษา เป็นต้น และจากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ที่จะสามารถนำไปอ้างอิง แนะนำ และศึกษาต่อยอดในการพัฒนาศักยภาพผู้ใหญ่บ้าน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

บรรณานุกรม

- Greasley, K. (2005). *Employee perceptions of empowerment*.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*.
- Kluska, K. M., Laschinger-Spence, H. K., & Kerr, M. S. (2004). *Staff nurse empowerment and effort-reward imbalance*.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.
กรมการปกครอง. (2560). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559.
- ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี). (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.)
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.
- ประมวล รุจนเสรี. (2548). พระราชอำนาจ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ (*Leadership*).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2548). ภาวะผู้นำ *Leadership* ฉบับก้าวหน้ายุค.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์ และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี.
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2549). การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	พิพัฒน์ ปิติสวัสดิ์พัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	5 กุมภาพันธ์ 2535
สถานที่เกิด	ร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รัฐศาสตรบัณฑิต (รบ.) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ที่อยู่ปัจจุบัน	9/497 เดอลาฟิส จรัญ81 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY