

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน :
ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี

**Factors Affecting the Work Performance of Village Headman :
A Case Study of Pathum Thani Province**

วิทยานิพนธ์

โดย

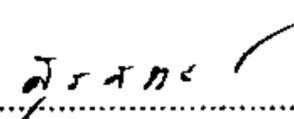
นางสาวเรืองอุไร ช่วยชู

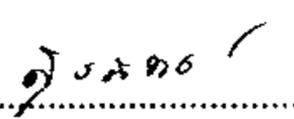
เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

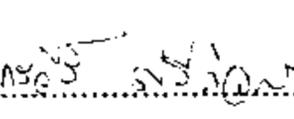
พ.ศ. 2540

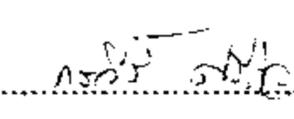
วิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน :
ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี
: Factors Affecting the Work Performance of Village
Headman : A Case Study of Pathum Thani Province
โดย : นางสาวเรืองอุไร ช้วยชู
Miss Ruangurai Chuychu
นักศึกษาคณะพัฒนาสังคม : ภาคพิเศษกรุงเทพมหานคร รุ่นที่ 2 รหัส 530351156

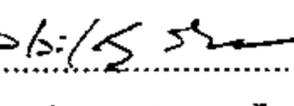
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็น
สมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ได้

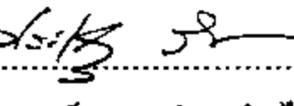
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ลงนาม.......... ประธาน
(ผศ.ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร)
วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2538

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ลงนาม.......... ประธาน
(ผศ.ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร)
วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2540

ลงนาม.......... ที่ปรึกษา
(ผศ.กรวิทย์ ศรีกิจการ)
วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2538

ลงนาม.......... กรรมการ
(ผศ.กรวิทย์ ศรีกิจการ)
วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2540

ลงนาม.......... ที่ปรึกษา
(อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)
วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2538

ลงนาม.......... กรรมการ
(อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)
วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2540

คณะพัฒนาสังคมอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

รองศาสตราจารย์.......... คณบดี
(สากล จริยวิทยานนท์)
วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2540

บทคัดย่อ

- วิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน:
ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี
- โดย : นางสาวเรืองอุไร ช้วยชู
- ชื่อปริญญา : พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
- วิชาเอก : การจัดการการพัฒนาสังคม
- ปีการศึกษา : 2540
-

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ตามกฎหมาย กฎกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ มอบหมายในท้องที่ เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญบางประการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในเขตปทุมธานี และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ใหญ่บ้านให้เหมาะสมกับสภาพความเจริญเติบโตของท้องถิ่น

กลุ่มประชากร ที่ใช้ศึกษาเป็นผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 529 หมู่บ้าน 7 อำเภอ ในปี พ.ศ. 2538

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

พบว่าผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 13 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพเกษตรกรรม ในการประสานงานมีความสามารถระดับปานกลางและได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับสูง

(2)

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพ และการ
ประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึก
อบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
งานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรจัดให้ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุน้อยหรือดำรงตำแหน่งใหม่ ได้รับความรู้ความเข้าใจในทุกด้านก่อนและหลังปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
2. ควรส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้ใหญ่บ้าน โดยเฉพาะด้านเกษตรกรรมสมัยใหม่เพิ่มรายได้และเวลาว่างให้มากขึ้น
3. ส่งเสริมบทบาท ปรับปรุงขีดความสามารถของผู้ใหญ่บ้านในการประสานงานกับทุกฝ่ายในท้องที่ตามอำนาจหน้าที่
4. ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง กำหนด บทบาทอำนาจหน้าที่ที่มอบให้ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานที่ขอบเขตชัดเจนและจริงจัง

ABSTRACT

THESIS : Factors Affecting the Work Performance of
Village Headman : A Case Study of Pathum Thani
Province

BY : Miss Ruangurai Chuychu

DEGREE : Master of Arts (Social Development)

MAJOR : Social Development Management

ACADEMIC YEAR : 1997

The research was conducted to find out the work performance of village headman in Pathum Thani Province in carrying the assignments stipulated in the ministerial and departmental rules and regulations and to identify some important factors affecting their work performance. It also recommended some ways to increase their efficiency to develop the villages. The subjects were 529 village headmen in seven districts in Pathum Thani. The study was made in 1995.

It was found that most village headmen aged 40-49. They worked in this position for 13 years or more. They completed elementary school and were engaged in agriculture. They were able to work as coordinators at a moderate level. In addition, they had experience from training and observation tours at a moderate level. But they had a very good knowledge and understanding of the roles, authority and responsibility as village headman.

It was also found that age, number of working years as village headman, occupation and degree of coordination had a significant relationship with their work performance. On the contrary, education, experience in training and

(4)

observation tours, knowledge of the role, authority and responsibility had no significant relationship with their work efficiency.

The following were recommended :

1. Work orientation should be provided for newly appointed village headman so as to provide them with a good understanding of their role, authority and responsibility. Because, they should be constantly given work-related information even after the appointment.

2. The village headman should be promoted to engage in additional occupation, especially in agriculture in order to earn higher income and to spend their free time usefully.

3. Their role and efficiency in coordination with other related agencies should be improved.

4. The overseeing agency should clearly set the scope and the role of the village headman.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้เกิดขึ้นและประสบความสำเร็จได้ ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย อ.ดร.สุสิทธิ์ วชิรขจร เป็นประธานฯ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจและถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์รวมทั้ง ผศ.กรวีร์ ศรีกิจการ และอาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ศึกษาใคร่ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสามท่านเป็นอย่างยิ่ง

แต่อย่างไรก็ตามวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะสมบูรณ์ไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดีจากท่านนายอำเภอ ปลัดอำเภอ ผู้อำนวยการความสะอาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล และท่านกำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 7 อำเภอในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งคุณเสริมสุข คุณสุวรรณ และคุณสมหวัง นวลละออง ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณเชษฐา มีพันธ์ ที่คอยเป็นกำลังใจมาตลอด ซึ่งทุกท่านมีส่วนสำคัญที่ทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้

ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณของคุณแม่ พี่ ๆ ที่คอยส่งเสริม ห่วงใยให้กำลังใจตลอดเวลาในขณะที่ศึกษา หากมีประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ขอส่งผลสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต่อประเทศชาติบ้านเมืองต่อไปในอนาคต

เรืองอุไร ช่วยชู

สิงหาคม 2540

คำนำ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน
ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานีนี้ ซึ่งผู้วิจัยรับราชการกระทรวงมหาดไทยได้พยายามที่จะแสวง
หาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปพัฒนาบุคลิกภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สามารถช่วยเหลือราชการและบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ราษฎรในท้องที่ของ
ตนเองได้ตามวัตถุประสงค์ โดยได้สังเกตเห็นประโยชน์ที่เกิดจากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะต่าง ๆ
ที่ได้รับในครั้งนี้นำจะก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงปฏิบัติอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรมแก่จังหวัดอื่น ๆ
ตลอดจนกระทรวงมหาดไทยต่อไป

เรืองอุไร ชำยชู

สิงหาคม 2540

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| หน้าอนุมัติ | |
| <u>บทคัดย่อ</u> | (1) |
| ABSTRACT | (3) |
| กิตติกรรมประกาศ | (5) |
| คำนำ | (6) |
| สารบัญ | (7) |
| สารบัญตาราง | (9) |
| สารบัญแผนภูมิ | (10) |
| | |
| <u>บทที่ 1</u> บทนำ | 1 |
| 1.1 สภาพการณ์และปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย | 5 |
| 1.3 ขอบเขตการศึกษา | 5 |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 6 |
| | |
| <u>บทที่ 2</u> แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 7 |
| 2.1 ประสิทธิภาพ | 7 |
| 2.2 การประสานงาน | 13 |
| 2.3 การฝึกอบรม | 20 |
| 2.4 ความรู้ ความเข้าใจ | 21 |
| <u>2.5 แนวคิดเกี่ยวกับหมู่บ้าน และบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่</u> | 24 |
| 2.6 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 41 |
| | |
| <u>บทที่ 3</u> กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา | 47 |
| 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา | 47 |
| 3.2 สมมติฐานการวิจัย | 49 |
| 3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ | 49 |

| | หน้า |
|--|------|
| 3.4 หน่วยในการวิเคราะห์ | 50 |
| 3.5 ประชากรและการเก็บรวบรวมข้อมูล | 50 |
| 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 51 |
| 3.7 การทดสอบแบบสอบถาม | 53 |
| 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล | 53 |
| <u>บทที่ 4</u> ผลการวิจัย | 54 |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา | 54 |
| 4.2 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ | 57 |
| 4.3 การปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ | 60 |
| 4.4 การทดสอบสมมติฐาน | 66 |
| 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน | 73 |
| 4.6 ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน | 73 |
| <u>บทที่ 5</u> บทสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | 76 |
| 5.1 บทสรุป | 76 |
| 5.2 อภิปรายผล | 79 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะผู้วิจัย | 81 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป | 82 |
| <u>บรรณานุกรม</u> | 83 |
| <u>ภาคผนวก</u> | 9 |
| <u>ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์</u> | 85 |
| | 91 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 4.1 | แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากร | 55 |
| 4.2 | แสดงจำนวนและร้อยละของการประสานงานขอความร่วมมือ | 56 |
| 4.3 | แสดงจำนวนและร้อยละของการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน | 56 |
| 4.4 | แสดงจำนวนและร้อยละของผู้มีความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน | 58 |
| 4.5 | แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน | 60 |
| 4.6 | แสดงจำนวนและร้อยละของผลความสำเร็จการปฏิบัติงาน ของผู้ใหญ่บ้าน | 62 |
| 4.7 | แสดงจำนวนและร้อยละของระดับผลความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของผู้ใหญ่บ้าน | 65 |
| 4.8 | แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนอายุกับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน | 67 |
| 4.9 | แสดงผลทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม | 67 |
| 4.10 | แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระยะเวลาดำรงตำแหน่งกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน | 68 |
| 4.11 | แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม | 69 |
| 4.12 | แสดงการเปรียบเทียบอาชีพหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ใหญ่บ้าน | 69 |
| 4.13 | แสดงการเปรียบเทียบอาชีพหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ใหญ่บ้าน | 70 |
| 4.14 | แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน การประสานงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน | 71 |
| 4.15 | แสดงผลทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม | 71 |
| 4.16 | แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน การฝึกอบรมและการศึกษา ดูงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน | 72 |
| 4.17 | แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน | 72 |

สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิที่ | | หน้า |
|------------|--|------|
| 1 | แสดงโครงสร้างหมู่บ้านตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 | 28 |
| 2 | แสดงโครงสร้างหมู่บ้านตาม พ.ร.บ. หมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. 2522 | 29 |
| 3 | แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา | 48 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพการณ์และปัญหา

การปกครองในระดับหมู่บ้านที่ไทยเราใช้กันมีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2457 ในสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งถือเป็นประชาธิปไตยแบบไทยที่ได้ลงหลักปักฐาน มานานก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 อันเหมาะสมกับสภาพการเมืองการปกครองของเมืองไทย เป็นพื้นฐานในการปกครองของคนไทย กว่าร้อยละ 85 ของประชากรคนไทยทั้งหมด หากไม่นับรวมการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นโครงสร้างการปกครองที่จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมของประชาชน ที่จะเกิดขึ้นอีกมากมายตั้งแต่ปี 2538 เป็นต้นไป

นอกจากนี้ในแต่ละหมู่บ้าน จะมีการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้บริหารปกครองชาวบ้าน ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในระบบบริหารราชการของไทยเนื่องจาก

1. ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศเป็นนักปกครองท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ผู้ปกครอง ค้ำครอง ดูแลทุกข์สุขของประชาชน เป็นตัวแทนของประชาชนและเป็นตัวแทนของราชการในการดำเนินงานเพื่อความสุข ความเจริญทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมในระดับหมู่บ้าน ตำบล

2. ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ที่ได้รับการเลือกมาจากประชาชนในหมู่บ้านการดำรงอยู่มาจากการตัดสินใจของประชาชน การเลือกผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นสิ่งบ่งบอกถึงประชาธิปไตยของคนไทย แบบไทยและตามนิสัยใจคอของคนไทย วิถีชีวิตของผู้ใหญ่บ้านที่มีรูปแบบการดำเนินชีวิต การเสียสละ การอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นแบบอย่างและลักษณะของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ อันเป็นรากฐานของคนในชาติ

3. ผู้ใหญ่บ้าน เป็นพนักงานฝ่ายปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนซึ่งมีประวัติความเป็นมาอันยาวนาน ตั้งแต่สมัยแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถและสืบเนื่องยืนยาวมา จนถึงปัจจุบัน งานของผู้ใหญ่บ้านเป็นงานดูแลทุกข์สุขของประชาชน มีภารกิจและขอบเขตกว้างขวาง ไม่เพียงแต่ต้องรับผิดชอบงานของกระทรวงมหาดไทยเท่านั้นแต่ยังต้องรับผิดชอบงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่นำลงไปปฏิบัติในตำบลหมู่บ้านและเป็นส่วนสำคัญในการทำให้งานของทางราชการ บรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ ในการดำเนินงานมีกฎหมายที่เป็นแม่บทรองรับ คือ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่พระพุทธศักราช 2457 และมีระเบียบกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชนในชนบทอีกมากกว่า 60 ฉบับ ที่มอบภาระหน้าที่และอำนาจให้แก่ผู้ใหญ่บ้าน

จากหลักฐานรายงาน เรื่องการจัดตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน คราวแรกของหลวงเทศาจิตรวิจารณ์ (เล็ง วิจารณ์) ที่ทูลถวายรายงานถึง สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาตำราพระราชาภาพ พบว่า การเลือกผู้ใหญ่บ้านได้เกิดขึ้นครั้งแรก อย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2435 (ร.ศ. 111)

การก่อกำเนิดผู้ใหญ่บ้านขึ้นมา นั้น มีความสอดคล้องกับแนววิถีชีวิตตามระบอบประชาธิปไตยในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมและการใช้สิทธิเสียงข้างมากในการตัดสินใจปัญหาและการเลือกผู้นำในกรณีเดียวกันการเลือกบุคคลใดเป็นผู้ใหญ่บ้าน นอกจากจะได้รับความเห็นชอบจากประชาชนของหมู่บ้านแล้ว การที่ทางราชการไปเป็นสักขีพยานไปจัดดำเนินการให้มีการประชุมเพื่อที่จะเลือก เท่ากับเป็นผู้รับรองและเป็นผู้รองรับความสำคัญของตำแหน่งดังกล่าวนี้ การออกหมายตั้งให้จึงถือได้ว่า ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลกึ่งราชการ คือ เป็นตัวแทนของประชาชนและคนที่ทางราชการให้การยอมรับ

ปัจจุบันกระบวนการและวิธีการเลือก มีการออกเป็น กฎหมาย ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ ในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องคุณวุฒิ คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้ามต่าง ๆ ตลอดจนจรรยาบรรณที่ตามกฎหมาย กิจกรรมการดำเนินงานในปัจจุบัน ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นตำแหน่งที่ประชาชนเริ่มเห็นความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับอำนาจ ผลประโยชน์ของประชาชนเองและของหมู่บ้านโดยส่วนรวม การเลือกผู้ใหญ่บ้านจึงมีกิจกรรมทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องและแทรกแซง หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง เช่น การหาเสียง การประชาสัมพันธ์ การจ้างวาน ผลประโยชน์ การพนันขันต่อ เป็นต้น

จากอดีตถึงปัจจุบันการมีผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ปกครอง และเป็นตัวแทนราษฎร ยังคงมีลักษณะเหมือนเดิม ในขณะที่เดียวกันได้มีการเพิ่มเติมขยายขอบเขตและอำนาจหน้าที่ในการบริหารการปกครองเพิ่มขึ้นในหลายรูปแบบ ผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นผู้นำในคณะกรรมการต่าง ๆ ที่ทางราชการแต่งตั้งให้โดยตำแหน่งและโดยโครงสร้างของหมู่บ้าน เช่น เป็นประธานกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นประธานกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง เป็นสมาชิกในสภาตำบล เป็นสมาชิกในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และหากได้รับการเลือกตั้งเป็นกำนันด้วยแล้ว จะมีตำแหน่งที่ติดตามมาอีกมากในฐานะที่เป็นกำนันของตำบลของตนอีกหน้าที่หนึ่ง ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมีความผูกพันและสัมพันธ์กับการดำเนินงานในหมู่บ้านที่ต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับหมู่บ้านอีกมาก อาทิเช่น เป็นคณะกรรมการโรงเรียน ประธานกลุ่มเกษตรกร มีฐานะเป็นที่ปรึกษาให้กับกลุ่มงานต่างๆในระดับหมู่บ้าน เช่น กลุ่ม แม่บ้านการเกษตร กลุ่มยุวเกษตรกร ศูนย์ส่งเสริมราษฎรประจำหมู่บ้าน เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอยู่ในกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ และ บทบาททางสังคม ธรรมเนียมปฏิบัติโดยทั่วไป ที่ยังคงมีความสำคัญและมีคุณค่าตามสภาพ สังคมไทยปัจจุบัน และมีคุณค่าต่อการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย หลาย ๆ ประการ บางกรณีมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ได้ดีเสมอมาแต่บาง กรณีสมควรปรับปรุงให้สอดคล้อง และเป็นไปได้ในแต่ละพื้นที่ เฉพาะบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายหลักที่เป็นที่มาของตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ได้ใช้มาตั้งแต่ปี 2457 มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปเป็นระยะ ๆ แต่ในส่วนที่ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ที่ยังคง ครอบคลุมหรือเปิดโอกาสไว้กว้างขวาง เกี่ยวพันกับเรื่องการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน บทบาททางกฎหมาย บทบาทการเป็นผู้นำทางสังคมรวมตลอดทั้งหน้าที่ในฐานะเป็นพนักงาน ของรัฐในระดับตำบลหมู่บ้านบทบาทหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครอง ท้องที่ พ.ศ. 2457 ได้แก่

1. ผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน
2. ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน และป้องกัน ภัยให้ราษฎร
3. ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่สำรวจและจัดทำสำมะโนประชากร ในหมู่บ้านของตน ให้เป็นปัจจุบันเสมอ
4. เมื่อเกิดร้ายขึ้นในท้องที่ของตนต้องไปแจ้งให้กำนันและนายอำเภอ
5. เมื่อมีคนต่างท้องที่มาพักหรืออาศัยในท้องที่ เช่น มาปลูกสร้างบ้านเรือน ต้องมาแจ้งให้ผู้ใหญ่บ้านทราบ
6. เมื่อมีเหตุฆ่ากันตายหรือจี้ปล้นหรือไฟไหม้ ผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นธุระในการ ติดตามแก้ไขช่วยเหลือลูกบ้านเสมอจนเต็มกำลัง
7. ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ส่งเสริมอาชีพการทำมาหากิน และแก้ไขปัญหาการว่าง งานของคนในหมู่บ้าน
8. ผู้ใหญ่บ้านต้องนำข้อประชุมประจำเดือนมาแจ้งให้ลูกบ้านทราบทุกครั้ง
9. ผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นผู้นำในการสร้างความเจริญให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน ของตน
10. ผู้ใหญ่บ้านต้องบำรุงรักษา ที่ดินสาธารณะ สิ่งสาธารณประโยชน์ในเขต หมู่บ้านมิให้ถูกบุกรุกโดยบุคคลอื่น ๆ
11. ผู้ใหญ่บ้านต้องสนับสนุน และส่งเสริมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

12. ผู้ใหญ่บ้านต้องสนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันโรคติดต่ออันตราย
13. ผู้ใหญ่บ้านต้องช่วยเหลือเจ้าพนักงานตำรวจ และพนักงานฝ่ายปกครอง ในการรักษาความสงบเรียบร้อยทั่วไป
14. ผู้ใหญ่บ้านสามารถจับกุม หรือควบคุมผู้กระทำผิดตามกฎหมายในท้องที่ของตนเพื่อนำส่งผู้ที่มีหน้าที่ต่อไป เช่น กำนัน นายอำเภอ สถานีตำรวจ
15. ถ้ามีหมายจากตำรวจส่งมาให้ค้นหรือยึดสิ่งใด ผู้ใหญ่บ้านสามารถดำเนินการตามหมายนั้นได้
16. ถ้ามีหมายมาให้จับผู้ใดในหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านสามารถดำเนินการได้
17. ผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นกรรมการสภาตำบล

ฯลฯ

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 27 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 1,525 ตารางกิโลเมตร แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 7 อำเภอ มี 529 หมู่บ้าน รวม 183,083 หลังคาเรือน มีประชากรทั้งสิ้น 511,448 คน (สำนักงานกลางทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง : 2538) นับแต่การกระจายความเจริญได้ขยายวงกว้างขึ้นไปสู่เขตปริมณฑลเพิ่มมากขึ้น จังหวัดปทุมธานีได้รับผลอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพพื้นที่สังคมชนบทที่มีท้องทุ่งไร่นาไปสู่สภาพสังคมเมืองมากขึ้นหรือลักษณะกึ่งเมือง มีการพัฒนาไปสู่สังคมอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นจากการขยายพื้นที่ของโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้าง ฯ ร้านค้า รวมทั้งมีการประกอบกิจการต่าง ๆ หลากหลาย และมีการเปลี่ยนแปลงสภาพที่อยู่อาศัยไปสู่ระบบหมู่บ้านจัดสรร และการประกอบกิจการธุรกิจเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะธุรกิจที่ดินและที่อยู่อาศัย

จากสภาพพื้นที่ที่มีวิถีชีวิตทางเกษตรกรรมเป็นพื้นฐานไปสู่การเกษตรอุตสาหกรรมอย่างครบวงจร ได้แก่ การทำสวนผลไม้ สวนผัก เลี้ยงสัตว์ ประมงและการทำนา เพื่อป้อนโรงงานอุตสาหกรรม มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ประกอบกิจการแต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้สิ่งรองรับที่ไม่ได้เตรียมไว้อย่างเพียงพอโดยเฉพาะสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เริ่มเกิดปัญหาตามมาอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อันได้แก่ มลภาวะต่าง ๆ น้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจากบ้านที่อยู่อาศัยและโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเบื้องต้นนี้ไม่พ้นภาระหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งเป็นผู้ปกครองพื้นที่นั้นต้องเข้าไปแก้ไขตามกฎหมายที่มอบอำนาจหน้าที่ไว้ ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และสำเร็จเรียบร้อยตามเป้าหมายของทางราชการ ซึ่งผู้ใหญ่บ้านจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ และความร่วมมือของประชาชนแก้ไขและพัฒนาความเจริญเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ในหมู่บ้านที่รับผิดชอบทุก ๆ ด้าน ให้ทันกับความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของหมู่บ้าน

ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในจังหวัดปทุมธานีต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งผู้ใหญ่บ้านต้องใช้บทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่กฎหมายและทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายภายในหมู่บ้าน ให้ราษฎรได้รับความพอใจสมกับเป็นผู้บำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชนทั่วไป สำหรับการปฏิบัติงานจะให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นได้นั้น ผู้ใหญ่บ้านต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมภายนอกและภายใน อันเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่สำคัญและน่าสนใจในการศึกษาได้แก่ อายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา อาชีพหลัก การประสานงาน การฝึกอบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับ บทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาหมู่บ้านเพื่อแก้ไขปัญหาได้มากน้อยเพียงใดในปัจจุบัน ซึ่งน่าจะได้อีกในโอกาสต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมาย กฎกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ มอบหมายในท้องที่ในด้านป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านพัฒนาหมู่บ้าน ด้านส่งเสริมอาชีพ ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านผู้นำท้องถิ่น และด้านอื่น ๆ
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญบางประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานี
- 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานี
- 4) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ใหญ่บ้านให้เหมาะสมกับสภาพความเจริญเติบโตของท้องที่อื่น

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะปัจจัยสำคัญบางประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสำเร็จจากการดำรงตำแหน่ง โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ทุกหมู่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานี ในปี พ.ศ. 2538 โดยอาศัยผลการปฏิบัติงานความคิดเห็นเป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ในบทบาทอำนาจหน้าที่

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาโดยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

- 1) ทำให้ทราบข้อมูลประชากร ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดปทุมธานี
- 2) ทำให้ทราบปัจจัยที่สำคัญบางประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดปทุมธานี
- 3) ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคของผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข
- 4) ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ และอาจใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในระดับหมู่บ้านและตำบล ที่มีการพัฒนาในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียง

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอันได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การฝึกอบรม การประสานงาน ความรู้ความเข้าใจ การดำรงตำแหน่งและบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน อันจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency)

ในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น โดยทั่วไปกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหากทำได้ดี ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงถ้าผลของการปฏิบัติงานไม่ดี ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้อย่างสำคัญ คือ

John D.Millet (1954 : 4) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า

ประสิทธิภาพ หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced)

Herbert A. Simon (1960:180-181) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ไว้คล้ายคลึงกับ Millet คือ

ถ้าพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา

ตามทฤษฎีของ Simon ได้ให้สูตรของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ในการบริหารราชการและองค์กรของรัฐ โดยบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรไว้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหาร
ที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

T.A. Ryon and Smith (1954 : 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่า ประสิทธิภาพเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

ชูป กาญจนประกร (2502 : 40) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบราชการไว้คล้ายคลึงกับการบริหารงานธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการและบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพ เป็นแนวความคิด หรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย ในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลคุ้มค่ากับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากร ในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

สมพงศ์ เกษมสิน (2519 : 12) ได้อธิบายถึงความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึงการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน

จากแนวความคิดในเรื่องของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ และนักทฤษฎีต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความหมายทางด้าน เศรษฐศาสตร์จึงหมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุดโดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้า ให้น้อยที่สุดและประหยัดเวลาที่สุด สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในความหมายทางด้านสังคมศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้น หมายถึง ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลที่ได้ออกมา คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สำหรับแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจดังนี้

Backer และ Neuhauser (1975:94) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) ไว้ว่าประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากรเช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกหลายประการซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร ที่มีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กร อย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความไม่แน่นอน (Uncertainly)
2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

และยังเชื่อว่าความสามารถเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพราะองค์กรสามารถทดสอบ เลือกระเบียบปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างของงานระเบียบปฏิบัติผลการปฏิบัติงานจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Katz and Kahn (1987 : 121) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในระบบเปิด (Open System) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ให้ความหมายว่า

ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสพการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ซึ่งมีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

Frederick Herzberg (1968 : 24) ได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ เขาได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ คือ

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ

3. ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ คือ

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร
2. การควบคุมบังคับบัญชา
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
5. ค่าตอบแทน
6. สถานภาพ
7. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว
8. ความปลอดภัย

Abraham Zaleanick and Others (1958 : 40) ได้กล่าวว่าในการจะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal Need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
6. ความต้องการแสดงความรู้สึก ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
7. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 30) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำให้มีประสิทธิภาพ ในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวถึงกันมาก โดยมีหลักการที่สำคัญ 12 ประการ ดังนี้ คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาและแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความเฉียบพลัน มีสมรรถภาพและมีการลง
ทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สมยศ นาวิการ (2529 : 5) ได้กล่าวถึงแนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

1. กลยุทธ์ (Strategey) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณา
จุดอ่อนและจุดแข็งในองค์การ โอกาส และอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้การ
ปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Share Values) ค่านิยมของคนในองค์กร

2.2 การประสานงาน (Coordination)

การประสานงานเป็นแนวความคิด ซึ่งแสดงถึงความเป็นเอกภาพขององค์กร และเป็นการให้ความพยายามที่จะให้มีพลังร่วมกันทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร (Interorganization) ความหมายในเรื่องนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงไว้ที่สำคัญ ๆ ได้แก่

Dalton E. Mcfarland (1970 : 238) ได้ให้ความหมายว่าการประสานงาน เป็นกระบวนการและแบบแผนการดำเนินงานของกลุ่ม และเอกภาพของการกระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

George R. Tery (1964 : 162-163) กล่าวว่า การประสานงาน คือ ความพยายามที่จะประสานจังหวะการทำงานอย่างมีระเบียบ เพื่อให้ปัจจัยที่จำเป็นเกี่ยวกับเวลา และทิศทางของการบริหารงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานมีลักษณะกลมกลืนและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

Fremont E. Kart (1974 : 222) กล่าวว่า การประสานงาน คือ สิ่งที่จะช่วยให้เกิดความเต็มใจและรวมถึงความสามารถของแต่ละบุคคล และกลุ่มที่ค้นพบวิธีการที่จะประสานกิจกรรมและความร่วมมือในองค์กร

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529 : 29) ให้ความหมายของการประสานงาน หมายถึงการที่คนในองค์กรเดียวกันหรือหลายองค์กรได้ทำงานร่วมกันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนที่กำหนดไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือหมายถึงการช่วยกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์หรือแผนอันเดียวกัน ให้เกิดความสำเร็จตามกำหนดระยะเวลา เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

สมพงศ์ เกษมสิน (2519 : 148) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติ จัดระเบียบงานให้เรียบร้อยและสอดคล้องกลมกลืนกันเพื่อให้งาน สมดุลย์ และสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด

มุสตี สัตยมานะ (2517 : 57) อธิบายว่าการประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบการทำงาน เพื่อให้ส่วนต่าง ๆ เข้ามาร่วมกัน และให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติกรเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้ งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์กรนั้น ๆ

สมาน รังสิโยกฤษณ์และสุธี สุทธิสมบุรณ์ (2522 : 81) ให้ความหมายของ การประสานงานว่า หมายถึง การจัดระเบียบการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่าย ต่าง ๆ ร่วมมือองค์กรเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำ กัน ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย ขององค์กรนั้น อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติ จัดระเบียบงานให้เรียบร้อยและสอดคล้อง กลมกลืนกัน เพื่อให้งาน สมดุลย์และสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด

อุทัย หิรัญโต (2526 : 70) กล่าวว่า การประสานงาน คือ การจัดกลไก ต่าง ๆ ขององค์กรและทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องต้องกันดำเนิน ไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ซ้ำซ้อนกัน ไม่ขัดแย้งกัน รวมทั้งการจัดทัศนคติของคน เครื่องมือ เครื่องใช้ เงิน และเวลาให้เหมาะสมแก่กัน และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ปรารถนา

จากความหมายของการประสานงานต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นจึงสามารถกล่าวสรุปว่า การประสานงาน หมายถึง การที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจการกำหนดวิธีการ และระเบียบแบบแผน การกำกับดูแล ให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความสอดคล้องกัน อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

หลักการประสานงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 45 - 48) ได้กล่าวไว้โดยทั่วไปว่า การประสานงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร โดยเกี่ยวข้องกับเรื่องที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. การประสานงานกับการประสานนโยบาย การประสานงาน เป็นอุปกรณ์อันสำคัญ ในอันที่จะก่อให้เกิดเอกภาพของการบริหารงาน (Unity of Administration) ตามความมุ่งหมายหลักของการบริหารองค์การ เพราะการจัดระบบและแบ่งงานนั้น จักต้องดำเนินไปตามความมุ่งหมายวัตถุประสงค์ นโยบายและแผน ดังนั้น การประสานงานจึงเป็นการปฏิบัติงาน กับนโยบายหรือวัตถุประสงค์เข้าด้วยกัน

2. การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับคน งาน และจิตใจ ทั้งนี้ก็เพราะว่าการประสานงานนั้น มิได้เพียงแต่หมายความว่า จัดให้มีการประสานงานกันเท่านั้น หากแต่ต้อง ชักจูง "คน" คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายให้เข้ามารวมกันทำงานอย่างเป็นกลุ่ม (team work) โดยนัยนี้จึงเห็นได้ว่า ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ "ความร่วมมือ" ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจในการทำงานร่วมกัน

3. ธาตุแท้ของการประสานงาน คือ เวลา เวลาจัดว่าเป็นหัวใจของการประสานงาน เพราะจังหวะและระยะเวลา ตลอดจนการกำหนดแผนงานและการคาดคะเน นับว่ามีความสำคัญต่อการประสานงาน มีตัวอย่างเป็นอันมาก เช่น การประกอบรถยนต์ในโรงงานที่ใช้สายพาน (Assembly Line) จะเห็นได้ชัดว่า การกำหนดเวลาของชิ้นส่วนประกอบแต่ละชิ้น แต่ละช่าง ให้เหมาะสมพอกันนั้นช่วยให้การดำเนินงานประสานสอดคล้องกัน งานก็ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

4. การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารซึ่งมีลักษณะเป็นส่วนที่ใส่เข้าไป (input) กับส่วนที่เป็นผลออกมา (output) สำหรับส่วนที่ใส่เข้าไป ได้แก่ ทรัพยากรทางบริหาร (resource of administration) เช่น คน (people) เงิน (money) อันเป็นหลักสำคัญ นอกจากนั้นยังมีผู้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ทรัพยากรทางการบริหารนั้น ควรจะมีอำนาจหน้าที่ (authority) เวลา (time) ความตั้งใจในการทำงาน (Will) และ

ความสะดวกต่าง ๆ (facilities) รวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เพื่อหวังที่จะให้ได้ผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการประสานงานที่ดีต้องอาศัยการใช้เทคนิคในทางบริหารรูปต่างๆ เช่น การจัดให้มีการวางแผน (planning) ที่ดีจัดให้มีแผนผังขององค์การ (organization) แผนผังเกี่ยวกับหน้าที่การงาน (functional charts) แผนผังเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของงาน (process or work flow charts) และแผนผังแสดงสถานที่ทำงาน (space and physical layout) เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยให้การดำเนินงาน เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและลักษณะงาน การขัดแย้งก็จะลดน้อยลง ขณะเดียวกันการประสานงานก็จะดีขึ้นด้วย

5. การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อข้อความ หลักการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน คือ บุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นจะให้ความร่วมมือประสานงานกับเราได้ ต่อเมื่อเขามีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ หรือความต้องการนั้น ๆ กระจ่างแจ้งดีแล้ว ทั้งนี้ไม่จำกัดว่าจะเป็นการร่วมมือประสานงานภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานก็ตาม ลักษณะของการสื่อข้อความที่ดีจะต้องเป็นการสื่อข้อความสองทาง (Two-way communication) ทั้งนี้ เพื่อจะได้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

6. การประสานงาน เป็นการประสานความคิดเห็น การน้อมนำหรือผสมผสานความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงาน ให้มีความสอดคล้องต้องกันเป็นปัจจัยสำคัญของการประสานงาน ดังนั้น การใช้ภาวะผู้นำของนักบริหารที่จะผสมผสานความคิดเห็นของกลุ่มจึงเป็นเรื่องสำคัญ และมีใช้เพียงแต่ตะล่อมให้ผู้อื่นมีความเห็นสอดคล้องตามเท่านั้นไม่ หากแต่ต้องพยายามก่อให้เกิดความพอใจในสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย การประสานงานจึงจะบังเกิดผลดีเต็มที่

7. การประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้น การประสานงานย่อมมีอยู่ทุกระดับชั้นของการบังคับบัญชา ทั้งในรูปพิธีการ (formal) และไม่เป็นพิธีการ (informal) การประสานงานจะทวีความสำคัญยิ่งขึ้น ถ้าองค์กรขยายใหญ่โตขึ้นและการประสานงานก็ควรต้องจัดให้มีขึ้น ทุกระดับชั้น เพราะการขาดความร่วมมือประสานงานแม้เพียงในระดับใดระดับหนึ่ง ก็ย่อมจะมีผลกระทบกระเทือนไปถึงส่วนรวมได้ช่วยเสมอ

รูปแบบของการประสานงาน (types of coordination)

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการประสานงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งไว้เป็น 2 ประเภทดังนี้ คือ

1. การประสานงานภายในองค์กร (internal coordination)
2. การประสานงานระหว่างองค์กร (externaly coordination)

ในการศึกษานี้จะขอกล่าวถึงเฉพาะรูปแบบของการประสานงาน ประเภทการประสานงานภายในองค์กรเท่านั้น

บรรจบ เนียมมณี (2523 : 138) กล่าวว่า การประสานงานภายในองค์กร หมายถึงการประสานงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเดียวกัน เป็นการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยมีเทคนิคการประสานงาน ดังนี้

1. จัดโครงสร้างและแบ่งหน้าที่การงานในองค์กร (Organization Structure and Function) ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันเสมอ เพื่อจะได้ทำให้ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทราบถึงหน่วยงานว่ามีโครงสร้างอย่างไร มีสายการบังคับบัญชาเป็นเช่นไรบ้าง ฯลฯ เพื่อจะได้จัดให้งานประสานกันได้อย่างเหมาะสมต่อไปได้โดยสะดวก รวดเร็ว ทันสถานการณ์
2. จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีสายการบังคับบัญชาและช่วงการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ให้เอื้ออำนวยต่อระบบการประสานงานเป็นอย่างดี
3. จัดระบบและคู่มือการปฏิบัติงานที่ดี เอื้ออำนวยต่อการประสานงานตั้งแต่เริ่มต้นจนงานบรรลุเป้าหมายสุดท้าย
4. ให้มีการตรวจนิเทศงาน เพื่อแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นรวมทั้งแก้ไขปัญหาค้างที่ทำให้งานไม่ประสานกันด้วย
5. จัดให้มีการฝึกอบรมวิธีการประสานภายในองค์กร
6. สร้างและบำรุงขวัญการทำงานที่ดี เพราะการมีขวัญดีนั้นเป็นพลังที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันได้
7. จัดให้มีการชุมนุมเพื่อพบปะสังสรรค์และปรึกษาหารือ ข้อบกพร่องของการประสานงาน รวมทั้งหาวิธีแก้ไขปรับปรุงด้วย

สมพงศ์ เกษมสิน (2519 : 324-330) ได้กล่าวถึงเทคนิคของการประสานงานภายในองค์กรว่า มีเทคนิคที่สำคัญดังนี้

1. การจัดแผนผังและกำหนดหน้าที่การงาน (Organizational Structure and function) หมายถึง การจัดแบ่งแยกงานให้เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของงาน รวมถึงการกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการปฏิบัติก้าวก่ายและซ้ำซ้อนกันเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกัน
2. จัดให้มีระบบติดต่อที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Communication System) อาจกล่าวได้ว่าการติดต่อ หรือการสื่อข้อความเป็นมรรคของการประสานงานและมีความสำคัญอย่างแยกไม่ออก ดังนั้นจึงควรจัดให้ระบบการติดต่อดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันอย่าให้ไหลไปรวมอยู่ ณ ที่หนึ่งทีใด โดยเฉพาะ เพราะจะทำให้งานค้างคั่ง นอกจากนี้อาจจัดสายการบังคับบัญชา (Chain of Authority) ให้มีลักษณะที่อำนวยความสะดวกต่อการประสานงานด้วย ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย
3. การใช้คณะกรรมการ (Committee) การจัดให้มีการประชุมหารือเพื่อกำหนดระเบียบวิธีการบริหารของฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปในลักษณะของการประสานงานที่ดี โดยคณะกรรมการนี้ อาจเป็นคณะกรรมการที่อำนวยความสะดวกโดยตรง หรือโดยปริยายแก่การประสานงานก็ได้
4. การใช้วิธีการงบประมาณ (Budgeting) วิธีการงบประมาณการบัญชีที่คุมค่าใช้จ่าย หรือวิธีการควบคุมอื่น ๆ ทางการเงิน (Financial Control) เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุม ให้การปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของแต่ละโครงการให้ประสานงานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การติดตามสอดส่องทั้งภายในและภายนอก (Follow up) การติดตามงานในหน่วยงาน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบว่ามีข้อขัดข้องผิดพลาดอย่างไรบ้างเพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขได้ถูกต้อง และจัดให้มีการประสานงานกัน

6. การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Contacts) ในการปฏิบัติงาน นั้น ในบางครั้งบางโอกาส หากใช้วิธีปฏิบัติตามแบบแผนเกินไปก็อาจทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า หรืออาจไม่บังเกิดผลดีแก่การปฏิบัติงาน เพื่อหลีกเลี่ยงความล่าช้าอันจะเกิดจากการติดต่ออย่างเป็นทางการ และเพื่อก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี การใช้การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ ก็ช่วยให้การดำเนินงานสามารถก้าวหน้าไปได้เร็ว

7. การใช้เจ้าหน้าที่ติดต่อเฉพาะ (Liaison Officer) งานบางประเภทมีลักษณะพิเศษ หรือเป็นงานซับซ้อน จะต้องใช้บุคคลที่มีความสามารถกับลักษณะงาน และมีความสามารถในการติดต่อ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงาน ดำเนินการต่อเนื่อง และบรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่มีอุปสรรคใด ๆ

8. การจัดให้มีการชุมนุมผู้บังคับบัญชา (Meeting) เพื่อช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบโดยชัดแจ้งถึงการกระทำเพื่อประโยชน์แก่การประสานงาน

9. จัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล (Training) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้มีความรอบรู้เกี่ยวกับการทำงานให้มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีกำลังใจรักงาน สิ่งเหล่านี้นับว่าสำคัญต่อพนักงานในองค์การ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือประสานงานที่ดี

10. จัดให้มีหน่วยแนะแนวทางวิชาการ (Technical Staff) เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าข้อขัดข้อง และหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงให้มีการประสานงานในหน่วยงานนั้น ๆ

11. จัดให้มีการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) เป็นการกระจายงานแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา และยังเป็นการเสริมสร้างก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีและสามัคคีธรรมในหมู่ผู้ร่วมงาน อันจะเป็นประโยชน์แก่การประสานงานเป็นอย่างดี

12. จัดให้มีการบำรุงขวัญ (Morale) การจัดให้คนงาน หรือผู้ร่วมงานได้มีขวัญในการทำงานที่ดี เป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์การ

2.3 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการให้ความรู้วิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในระดับต่าง ๆ หลายสาขาอาชีพซึ่งได้มีผู้ศึกษา ดังนี้

ธวัช ฉัตรเนตร (2509 : 2) ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่าหมายถึง การสร้างเสริม การพัฒนาความคิดเห็น การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและความชัดเจนของข้าราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2520:2,85) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมคือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบของระบบใดระบบหนึ่ง

อมร รักษาสัตย์ (อ้างใน ภัชรา คติกุล 2535 : 16) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่นักบริหารนำมาใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับปัญหานั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย 3 ชนิด คือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ(Pre-service Training) ได้แก่ การฝึกอบรมทั้งหลายที่จัดให้แก่บุคคลก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่งหน้าที่โดยสมบูรณ์เต็มที่ อาจจะได้แก่การศึกษาเล่าเรียนตามโรงเรียน มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานในองค์กร ตลอดจนฝึกหัดฝีมือต่าง ๆ ในองค์กรนั้นก่อนจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) ได้แก่ การฝึกอบรมในระยะแรกเริ่มที่รับบุคคลเข้าทำงาน โดยมากมักจะมีแนวทางใหญ่ ๆ สองทาง คือ แนะนำให้บุคคลที่เข้ามาใหม่รู้จักองค์กรนั้นดีขึ้นทุกแง่มุม และเป็นการฝึกเพิ่มเติมให้บุคคลนั้นปรับใช้ความรู้ พื้นฐานที่มีอยู่ แต่ไม่ตรงกับงานนั้นทุกประการ ให้ตรงกับงานนั้นยิ่งขึ้น ระยะเวลาและวิธีการจึงแตกต่างกันมาก

3. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service Training) คือ การฝึกอบรมทุกชนิดที่ให้แกบุคคลนั้น หลังจากทีบุคคลนั้นได้เข้ามาในองค์กรนั้นแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการฝึกเพื่อดำรงหรือเพิ่มพูนความชำนาญ ทักษะหรือประสิทธิภาพต่าง ๆ ทุกระดับ ซึ่งบางทีก็หมายถึงถึงการฝึกอบรมที่จะรับงานใหม่ด้วย โดยถือว่าบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรนั้นแล้ว

จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่นักบริหารนำมาใช้วางแผนล่วงหน้า เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง ความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุด้วยความเรียบร้อย ซึ่งการฝึกอบรมนั้นจะใช้การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน ปฐมนิเทศเข้าปฏิบัติงาน หรือระหว่างปฏิบัติงานตามความเหมาะสมขององค์กร นั้น ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นด้วย

2.4 ความรู้ ความเข้าใจ

แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ มีผู้สนใจและทำการศึกษาไว้มาก สามารถรวบรวมความหมายและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องมาอธิบายโดยสังเขปดังนี้ คือ

Benjamin S. Bloom (1956 : 89-96) ได้อธิบายความหมายของความรู้ความเข้าใจไว้ว่า

ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเน้นการจำไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึงหรือระลึกได้ก็ตาม เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอันสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสาระต่าง ๆ จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้น ที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นไป โดยความรู้นี้อาจแบ่งออกเป็น ความรู้เฉพาะสิ่ง ความรู้ในเรื่องระเบียบการและความรู้เรื่องสากล เป็นต้น

ส่วนความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและทักษะ อันได้แก่

1. ความสามารถที่จะให้ความหมายของคำ (การแปล)
2. ความสามารถในการเข้าใจความหมายของการคิด (การตีความ)
3. ความสามารถในการคาดคะเน ถึงสิ่งที้อาจจะเกิดขึ้นได้จากการกระทำ

(การประเมินค่า)

198676

สำนักบรรณสารการพัฒนา

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

100 Mahachulalongkornrajavidyalaya Building, Bangkok 10170

ดังนั้น บุคคลจะมีความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะต้องมียอดประกอบทั้ง 3 ประการนี้

Kilton J. Rosenberg and Carl I. Hovland (1960 : 1) ได้อธิบายว่า ความเข้าใจได้แก่ความเชื่อหรือความนึกคิด (Concept) หรือการสำนึก (Conception) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางดีและไม่ดี ความรู้ ความเข้าใจนี้ เป็นสิ่งที่ถ่ายทอดจาก กลุ่มสังคมมาสู่ตัวบุคคล

สุนันท์ อัลโกซุม (2524 : 4) ได้กล่าวถึงความรู้ว่า เป็นความสามารถในการ คงไว้ รักษาไว้ซึ่งข้อเท็จจริง เรื่องราวรายละเอียดต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งหมดของผู้ เรียน และในด้านของความเข้าใจนั้น หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมความรู้และ ขยายความรู้ ความจำนั้นให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล

ไพศาล หวังพานิช (2526 : 96) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดของเรื่องราวอันเป็นประสบการณ์ของบุคคลซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกัน ไปและความสามารถในการนำความรู้ ความจำไปตัดแปลงปรับปรุงเพื่อให้สามารถจับใจความ อธิบายหรือเปรียบเทียบย่อเรื่องราว ความคิด ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ได้

อนันต์ ศรีโสภณ (2525 : 14-15) ได้กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ความจำใน สิ่งที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนและให้ความหมายของความเข้าใจว่า ความเข้าใจในความหมาย ของสิ่งนั้น นอกจากนี้ได้กล่าวถึงรายละเอียดของเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ ไว้ว่าในทางพุทธิ ปัญญา ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ทางสมอง แบ่งเป็น 6 ชั้น ซึ่ง เรียงจากพฤติกรรมที่ง่ายไปหาพฤติกรรมที่ยากดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) : ความจำในสิ่งที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ได้แก่

1.1 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาโดยเฉพาะ

ก. ความรู้เกี่ยวกับความหมายของคำต่าง ๆ

ข. ความรู้เกี่ยวกับความจริงต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ เวลา บุคคล

เหตุการณ์ สถานที่ แหล่งกำเนิด ฯลฯ

1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิธีและการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะ

- ก. ความรู้เกี่ยวกับลักษณะแบบแผนต่าง ๆ
- ข. ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและการจัดลำดับ
- ค. ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกและแบ่งประเภทของสิ่งต่าง ๆ
- ง. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวม แนวความคิดและโครงสร้างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

- ก. ความรู้เกี่ยวกับกฎ และการใช้กฎในการบรรยายคุณค่าหรือพยากรณ์ หรือตีความหมายของสิ่งที่เราสังเกตเห็น
- ข. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง

2. ความเข้าใจ (Comprehension) : การเข้าใจความหมายของสิ่งนั้น ๆ ได้แก่

- 2.1 การแปล (การแปลจากแบบหนึ่งไปสู่แบบหนึ่งโดยรักษาความหมายไว้อย่างถูกต้อง)
- 2.2 การตีความหมาย (การอธิบาย หรือ เรียบเรียงเนื้อหาที่เสียใหม่ให้เข้าใจง่าย)
- 2.3 การขยายความ (การขยายความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ ให้ไกลไปกว่าเดิม)

3. การนำไปใช้ (Application) : ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถ หรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวการนำความรู้ไปใช้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการแก้ปัญหาที่ตนเองซึ่งมีขั้นตอนที่ท่า ความเข้าใจในหลักทฤษฎีวิธีการต่าง ๆ จะถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการแยกเรื่องราวออกเป็นส่วนย่อย ๆ ได้แก่

- 4.1 การวิเคราะห์ส่วนประกอบต่าง ๆ
- 4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบนั้น
- 4.3 การวิเคราะห์หลัก หรือวิธีการรวบรวมส่วนประกอบต่าง ๆ

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นการรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
ได้แก่

5.1 การกระทำที่เป็นสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจความหมาย

5.2 การกระทำที่เกี่ยวกับแผนงานหรือข้อเสนอตามวิธีการต่าง ๆ

5.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าในสิ่งที่กำหนดความ
มุ่งหมายได้ โดยการใช้เกณฑ์ที่แน่นอน

6.1 การตัดสินใจโดยขออาศัยเหตุการณ์ภายในสิ่งนั้นเป็นหลักเกณฑ์

6.2 การตัดสินโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอกมาพิจารณา

กล่าวโดยสรุป ผู้ทำการศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ใน
ความหมายถึง ความทรงจำในเรื่องราวข้อเท็จจริง รายละเอียดต่าง ๆ และความสามารถนำ
ความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้ตัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบ ในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล
นอกจากนี้ ความรู้ ความเข้าใจ ยังเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันโดยตรง รวมถึงการนำความรู้
ความเข้าใจนั้นไปใช้สถานการณ์จริง ๆ ได้ตามขั้นตอน ทักษะต่าง ๆ ทางสมอง 6 ชั้น คือ
ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล ทั้งนี้ขึ้น
อยู่กับ ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับหมู่บ้านและบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

1. การจัดตั้งหมู่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ซึ่งเป็นกฎหมาย
แม่บทในการปกครองท้องที่ ที่ใช้กันมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 และต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลง
แก้ไขในรายละเอียดหลายครั้ง แต่ถึงอย่างไรแนวทางการจัดระเบียบในการปกครองในระดับ
ตำบล หมู่บ้าน ก็ยังคงยึดถือปฏิบัติกันตลอดมา ในการจัดตั้งหมู่บ้านตามมาตรา 8 ได้กล่าว
เอาไว้ว่า “บ้านหลายบ้านอยู่ในท้องที่อันหนึ่งซึ่งควรอยู่ในความปกครองอันเดียวกันได้ ให้จัด

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นการรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
ได้แก่

5.1 การกระทำที่เป็นสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจความหมาย

5.2 การกระทำที่เกี่ยวกับแผนงานหรือข้อเสนอตามวิธีการต่าง ๆ

5.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าในสิ่งที่กำหนดความ
มุ่งหมายได้ โดยการใช้เกณฑ์ที่แน่นอน

6.1 การตัดสินใจโดยขออาศัยเหตุการณ์ภายในสิ่งนั้นเป็นหลักเกณฑ์

6.2 การตัดสินโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอกมาพิจารณา

กล่าวโดยสรุป ผู้ทำการศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ใน
ความหมายถึง ความทรงจำในเรื่องราวข้อเท็จจริง รายละเอียดต่าง ๆ และความสามารถนำ
ความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้จัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบ ในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล
นอกจากนี้ ความรู้ ความเข้าใจ ยังเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันโดยตรง รวมถึงการนำความรู้
ความเข้าใจนั้นไปใช้สถานการณ์จริง ๆ ได้ตามขั้นตอน ทักษะต่าง ๆ ทางสมอง 6 ชั้น คือ
ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล ทั้งนี้ขึ้น
อยู่กับ ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับหมู่บ้านและบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

1. การจัดตั้งหมู่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ซึ่งเป็นกฎหมาย
แม่บทในการปกครองท้องที่ ที่ใช้กันมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 และต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลง
แก้ไขในรายละเอียดหลายครั้ง แต่ถึงอย่างไรแนวทางการจัดระเบียบในการปกครองในระดับ
ตำบล หมู่บ้าน ก็ยังคงยึดถือปฏิบัติกันตลอดมา ในการจัดตั้งหมู่บ้านตามมาตรา 8 ได้กล่าว
เอาไว้ว่า “บ้านหลายบ้านอยู่ในท้องที่อันหนึ่งซึ่งควรอยู่ในความปกครองอันเดียวกันได้ ให้จัด

เป็นหมู่บ้านหนึ่ง โดยให้ถือความสะดวกแก่การปกครองเป็นประมาณ คือ ถ้าเป็นที่มีคนอยู่รวมกันมากถึงจำนวนบ้านน้อยให้ถือเอาจำนวนคนเป็นสำคัญประมาณ 200 คน เป็นหนึ่งหมู่บ้าน ถ้าเป็นที่คนตั้งบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกันถึงจำนวนคนจะน้อย ถ้าจำนวนบ้านไม่ต่ำกว่า 5 บ้าน จะจัดเป็นหมู่บ้านหนึ่งก็ได้

ในสภาวะการณ์เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสังคม ของประเทศไทยในปัจจุบันซึ่งประชาชนได้อยู่กันอย่างกระจุกกระจาย ในพื้นที่ต่าง ๆ เป็นจำนวนมากหากจะใช้หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติในการจัดตั้งหมู่บ้านอาจทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณเกินความจำเป็นและด้วยเหตุผลอื่น ๆ กระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดตั้งหมู่บ้าน จึงได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเพิ่มเติม ตามความเหมาะสมกับเหตุการณ์และสถานการณ์ โดยในปี 2526 ได้ออกหนังสือแจ้งไปยังจังหวัดต่าง ๆ ให้พิจารณาคำขอตั้งหมู่บ้านโดยใช้หลักเกณฑ์ขั้นต้น ได้แก่

1. มีประชาชนตั้งแต่ 400 คนขึ้นไปหรือมีบ้านตั้งแต่ 40 หลังคาเรือน
2. มีระยะทางห่างจากชุมชนเดิมหรือหมู่บ้านเดิมไม่น้อยกว่า 6 กม.
3. ได้รับความเห็นชอบจากประชาชนในหมู่บ้านเดิมที่แยกออกไปรวมทั้งต้อง

ได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบลและที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

สำหรับในเรื่องการขอตั้งหมู่บ้าน ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงมหาดไทยนี้ ได้มีการยกเว้นโดยไม่ต้องคำนึงข้อปฏิบัติ ตามเงื่อนไขที่กำหนดได้โดยต้องเข้าหลักเกณฑ์พิเศษ ข้อใด ข้อหนึ่ง ได้แก่

1. หมู่บ้านที่จะขอตั้งมีปัญหาและความจำเป็นในเรื่อง เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ เช่น หมู่บ้านตามชายแดนของประเทศ เป็นต้น
2. หมู่บ้านที่ขอตั้งมีปัญหาหรือมีความสำคัญ ทางด้านการเมืองการปกครอง
3. เป็นพื้นที่ทุรกันดารห่างไกลจากหมู่บ้านเดิม หรือมีสภาพเป็นป่าเขายากแก่การคมนาคมติดต่อ

2. การดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยในหมู่บ้านหนึ่ง ๆ นั้นให้มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านหนึ่งคน ได้รับเงินตอบแทนเป็นรายเดือนจากงบประมาณแผ่นดินที่ ตั้งจ่ายไว้ที่กรมการปกครองการเบิกจ่ายเป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดในแต่ละหมู่บ้านกฎหมายยังกำหนดให้มี ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง หมู่บ้านละ 2 คน เว้นแต่ถ้าจำเป็น ให้ขออนุมัติตำแหน่งเพิ่มจากกระทรวงมหาดไทยได้มากกว่า โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์และไม่อยู่ในลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 เช่น มีสัญชาติไทย อายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ มีภูมิลำเนาและท้องที่อยู่เป็นประจำในหมู่บ้านนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าประโยคประถมศึกษาตอนต้น เป็นต้น

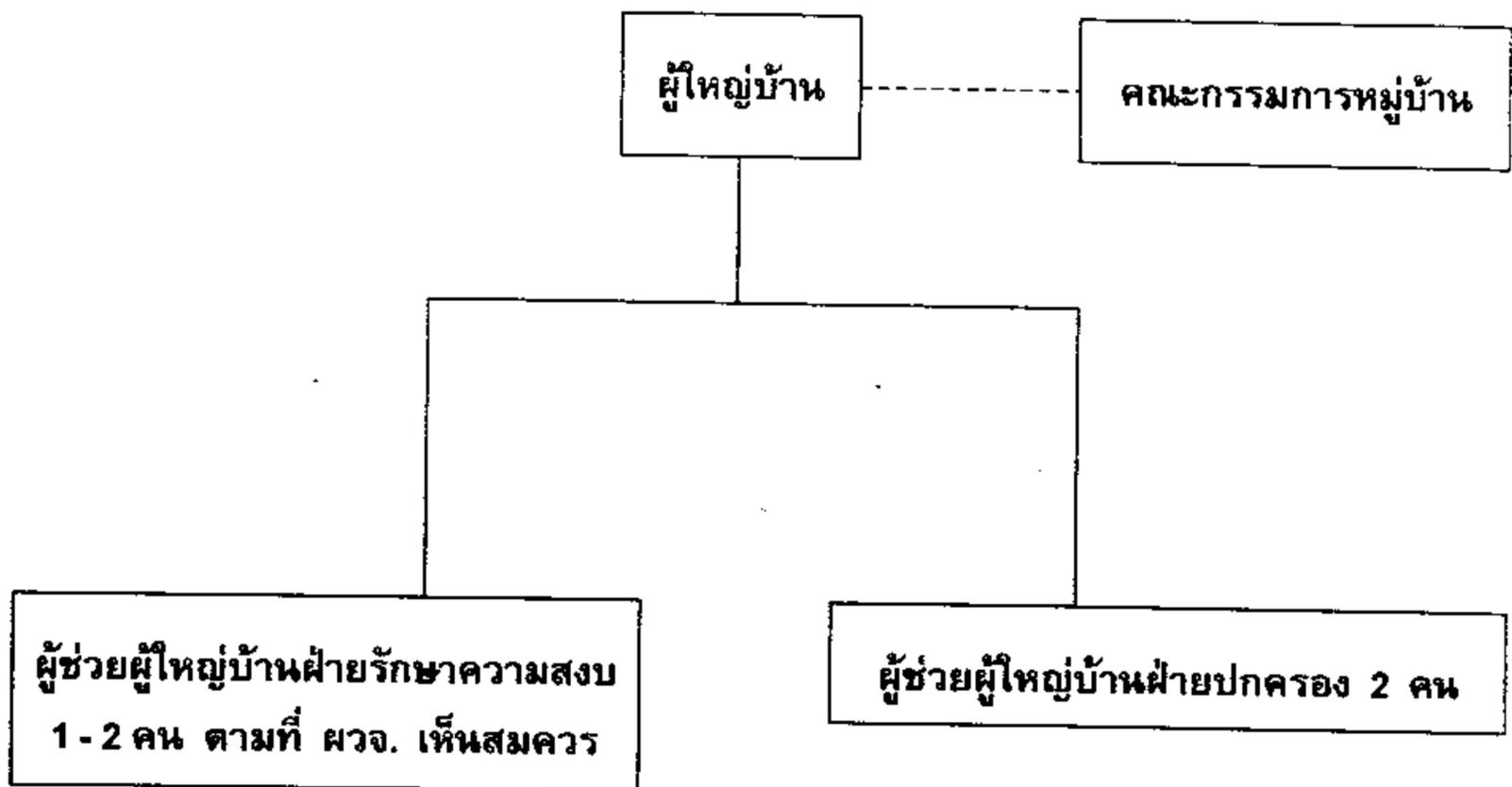
การเลือกผู้ใหญ่บ้าน ได้มีข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยกำหนดวิธีเลือกไว้โดยวิธีลับหรือเปิดเผย ตามแต่ผู้มีสิทธิ์ที่มาประชุมร่วมกันเห็นชอบโดยอาศัยแนวทางการปฏิบัติโดยทั่วไป คล้ายคลึงกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยมีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง การประกาศรายชื่อ การเพิ่ม-การถอนชื่อ การประกาศกำหนดสถานที่เลือกกรรมการเลือก การประกาศรายชื่อผู้สมัคร การประชุมชี้แจงก่อนการเลือกและเมื่อราษฎรส่วนมากที่มาประชุมเลือกผู้สมัครคนใดแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ใหญ่บ้าน โดยทางอำเภอจะจัดทำรายงานและรวบรวมหลักฐาน เอกสารรายงานจังหวัด เพื่อออกหนังสือสำคัญการเป็นผู้ใหญ่บ้านไว้ให้เป็นหลักฐาน

การออกจากตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ได้มีการกำหนดไว้เช่นกันในมาตรา 14 ผู้ใหญ่บ้านต้องออกจากตำแหน่งด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง เช่น ตาย หรือลาออกหรือหมู่บ้านที่ปกครองถูกยุบ หรือไปจากหมู่บ้านที่ตนปกครองเกินสามเดือน หรือราษฎรมีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านนั้นมีจำนวนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งร้องขอให้ออกจากตำแหน่งหรือผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ออกจากตำแหน่ง เมื่อได้สอบสวนเห็นว่าบกพร่องในทางความประพฤติ หรือความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามเกิดขึ้น เช่น ต้องคำพิพากษาให้มีโทษจำคุก หรือถูกไล่ออก ปลดออก ฐานทุจริตต่อหน้าที่การงาน หรือทุพพลภาพ หรือวิกลจริต เป็นต้น

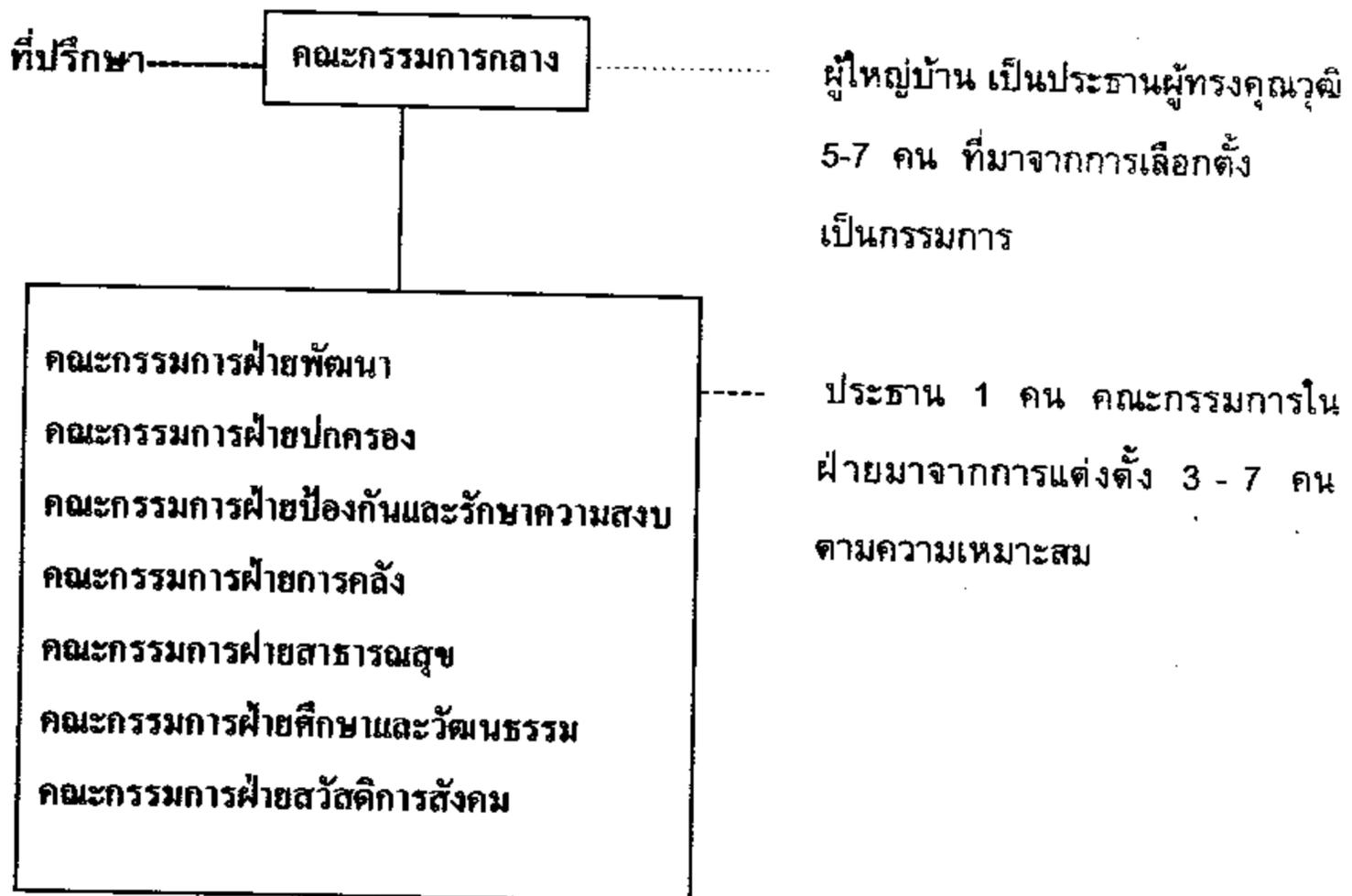
3. โครงสร้างของหมู่บ้าน

ในหมู่บ้านหนึ่ง ๆ นั้นกฎหมายได้กำหนดให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านขึ้นมา คณะหนึ่งมีหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายปกครอง เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งราษฎรเลือกตั้ง มีจำนวนตามที่นายอำเภอเห็นสมควร แต่ต้องไม่น้อยกว่า 2 คน ต่อมาในปี พ.ศ. 2522 ได้มี พ.ร.บ. จัดระเบียบหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง กำหนดให้มีการจัดระเบียบหมู่บ้านที่มีปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคง ในเขตพื้นที่ที่มีความจำเป็นในการแย่งชิงประชาชนในการต่อสู้กับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย (พคท.) ให้มีลักษณะของการจัดหมู่บ้านแบบอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) โดยให้จังหวัดเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและกำหนดยุทธศาสตร์ยุทธวิธีร่วมกันกับ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.) การดำเนินงานใช้รูปแบบหมู่บ้าน ตามลักษณะปกครองท้องที่ แต่ใช้ระเบียบวิธีการบริหารใหม่ในรูปคณะกรรมการโดยให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. มีคณะกรรมการหมู่บ้านคณะต่างๆ อาทิเช่น คณะกรรมการปกครอง คณะกรรมการป้องกันและรักษาความสงบ คณะกรรมการศึกษาและวัฒนธรรม คณะกรรมการสวัสดิการและสังคม เป็นต้น โดยคณะกรรมการต่าง ๆ เกิดขึ้นโดยประชาชนเลือกกันขึ้นมา แล้วทางราชการเข้าไปอบรมบทบาท หน้าที่ที่สำคัญ ๆ ให้ หลังจากนั้นจะมีการมอบอาวุธปืนลูกซอง 5 นัด และกำหนดให้มีเงินอุดหนุนประจำปีในการบริหารหมู่บ้าน ปีละหนึ่งหมื่นบาท ในระยะต่อมาระหว่างปี 2533 - 2537 ได้ปรับวงเงินอุดหนุนเป็นเงินทุนหมุนเวียนปีละสองหมื่นบาทและอุดหนุนติดต่อให้ 5 ปี เท่านั้นซึ่งปัจจุบันยังคงมีหมู่บ้าน อพป. อยู่กระจายทั่วไปทุกภาค ประมาณหนึ่งหมื่นหมู่บ้านซึ่งเป็นจำนวนถึงหนึ่งในหก ของหมู่บ้านทั้งหมดของประเทศที่มีอยู่กว่าหกหมื่นหมู่บ้านที่อยู่นอกเขตเทศบาลสุขาภิบาลและกรุงเทพมหานคร

แผนภูมิที่ 1 แสดงโครงสร้างหมู่บ้านตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่
พ.ศ. 2457



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างของหมู่บ้านตาม พ.ร.บ. หมู่บ้านอาสาพัฒนาและ
ป้องกันตนเอง พ.ศ. 2522



4. อำนาจและหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

4.1 ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457

อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายหลักมีมาตั้งแต่ปี 2457 และมีการแก้ไขเพิ่มเติมขึ้นในปี 2486 ซึ่งมีลักษณะกว้างขวางและครอบคลุมการดำรงชีวิตของประชาชนความเป็นอยู่ทางสังคมเศรษฐกิจ การเมืองการปกครองในลักษณะของการส่งเสริม ดูแล ควบคุม แก้ไขปัญหา ป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะก่อให้เกิดความไม่สงบสุขเกิดขึ้นในหมู่บ้าน ตลอดจนเป็นผู้ประสานงาน แจ้งข้อมูลข่าวสารระหว่างราชการกับประชาชน

และเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของประชาชนที่มีต่อรัฐ มีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องปรากฏอยู่ในมาตรา 27 - 28 โดยแบ่งสาระสำคัญออกเป็นสองส่วนดังนี้ คือ

(ก) หน้าที่และอำนาจด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร

ข้อ 1 รักษาความสงบและความสุขสำราญ ช่วยป้องกันความทุกข์ภัยของลูกบ้านตามสมควรและที่สามารถกระทำได้

ข้อ 2 ถ้าความทุกข์ภัยเกิดแก่ลูกบ้านซึ่งจะต้องขอความป้องกันจากรัฐบาล เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะนำความแจ้งต่อเจ้าพนักงานปกครองตั้งแต่ กำนัน นายอำเภอ เป็นต้นไปโดยลำดับ

ข้อ 3 ถ้ารัฐบาลจะประกาศ หรือจะสั่งราชการใดให้ราษฎรทราบเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ที่จะรับข้อความอันนั้นไปแจ้งแก่ลูกบ้านของตนทราบ

ข้อ 4 เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ที่จะทำบัญชีสำมะโนครัว ในหมู่บ้านของตนและคอยแก้ไขบัญชีนั้นให้ถูกต้องเสมอ

ข้อ 5 ถ้าผู้ใหญ่บ้านรู้เห็นเหตุการณ์แปลกประหลาดอันใดที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนหรือลูกบ้านของตน ซึ่งอาจจะเป็นคุณหรือโทษแก่ราชการบ้านเมืองก็ดี แก่ประชาชนในที่นั้นก็ดี ยกตัวอย่างข้างฝ่ายโทษ ดังรู้เห็นว่าผู้คนมีทรัพย์สินของแปลกประหลาดอันน่าสงสัยว่าเป็นของที่ได้มาจากการโจรกรรมก็ดี หรือว่าถ้าเห็นผู้คนล้มตายหรือมีบาดแผลอันสมควรสงสัยว่า จะมีผู้อื่นกระทำเอาโดยทุจริตหรือไปกระทำทุจริตต่อผู้อื่นแล้วจึงเกิดเหตุขึ้นก็ดี เหล่านี้เป็นต้นให้รับนำความแจ้งต่อกำนันนายตำบลของตน

ข้อ 6 ถ้ามีคนจรแปลกหน้านอกสำมะโนครัวหมู่บ้านนั้น เข้ามาอาศัย เป็นหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านจะต้องไต่ถามให้รู้จักตัวและรู้เหตุการณ์ที่มาอาศัย ถ้าเห็นว่าไม่ได้มาโดยสุจริตให้เอาตัวผู้นั้นส่งกำนันนายตำบลของตน

ข้อ 7 ถ้าเกิดเหตุจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ตีชิงก็ดี ปล้นทรัพย์สินก็ดี หรือไฟไหม้ก็ดี หรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใด ๆ ในหมู่บ้านของตน หรือในหมู่บ้านที่ใกล้เคียง อันสมควรจะช่วยเหลือ เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจะต้องเรียกลูกบ้านของตนออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้าย เอาของกลางคืน หรือดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นที่สมควรโดยเต็มกำลัง

ข้อ 8 ผู้ใหญ่บ้านเห็นลูกบ้านของตนคนใด แสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่นก็ดี หรือเป็นคนจรจัดไม่ปรากฏการทำมาหาเลี้ยงชีพและไม่สามารถชี้แจงให้เห็นความบริสุทธิ์ของตนได้ก็ดี ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจที่จะเรียกลูกบ้านคนนั้นมาไต่ถามและว่ากล่าวสั่งสอน ถ้าไม่ฟังให้เอาตัวส่งกำนันจัดการต่อไป

ข้อ 9 ควบคุมดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะต้องพึงกระทำตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ข้อ 10 ฝึกหัดอบรมให้คนไทยให้รู้จักหน้าที่ และกระทำการในเวลา

ข้อ 11 ทำการอบรมสั่งสอนหรือชี้แจงข้อราชการแก่ราษฎรในการนี้ ให้เรียกราษฎรมาประชุมได้ตามครั้งคราวที่สมควร

ข้อ 12 บำรุงและส่งเสริมการอาชีพของราษฎรในทางเกษตรกรรม พานิชยกรรมและอุตสาหกรรม

ข้อ 13 ตรวจตราและรักษาประโยชน์ในการอาชีพของราษฎร

ข้อ 14 สั่งให้ราษฎรช่วยเหลือในการสาธารณประโยชน์ เพื่อบำบัด

ป้องกันภัยอันตราย ซึ่งมีมาเป็นสาธารณะโดยฉุกเฉิน และให้ทำการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์

ราษฎรผู้ประสบสาธารณภัย

ข้อ 15 จัดการป้องกันโรคติดต่อหรือโรคระบาดซึ่งเกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านเพื่อมิให้ติดต่อลุกลามต่อไป

ข้อ 16 จัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และต้องด้วยสุลักษณะ

ข้อ 17 จัดให้มีการประชุมกรรมการหมู่บ้าน

ข้อ 18 ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ เพื่อให้กำนันรายงานต่อคณะกรรมการอำเภอ

ข้อ 19 กระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ

(ข) หน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องกับความอาญา

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวมีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้กระทำผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดีหรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยการกระทำผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำผิดกฎหมายก็ดีให้จับสิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 4 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ดีหรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดีให้จับตัวผู้นั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 5 ถ้ามีหมายหรือคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้นและรีบส่งต่อกำนันหรือกรรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 6 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึดผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามกฎหมาย

4.2 หน้าที่และอำนาจตามกฎหมายอื่น ๆ อาทิเช่น

4.2.1 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2534 แต่งตั้งให้ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่เป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้ง ได้แก่เรื่องดังต่อไปนี้ คือ

- 1) รับแจ้งคนเกิด ทั้งที่เกิดภายในบ้านและเกิดนอกบ้าน
- 2) รับแจ้งคนตาย ในบ้านหรือนอกบ้าน
- 3) รับแจ้งการย้ายที่อยู่
- 4) รับแจ้งการปลูกบ้านใหม่ การรื้อบ้าน และการขอเลขหมายประจำบ้าน

4.2.2 พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่รับประกาศของทางอำเภอ ไปแจ้งให้ราษฎรในหมู่บ้านของตนทราบและดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับผู้ที่มีอายุถึงเกณฑ์ที่มีอายุเกณฑ์ที่จะต้องลงบัญชีทหารกองเกิน การขึ้นทะเบียนทหาร การเกณฑ์ทหารเป็นประจำในแต่ละปี

4.2.3 พระราชบัญญัติการชลประทานราษฎร์ พ.ศ.2482 กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าพนักงานช่วยเหลือในการเกณฑ์แรงงานหรือเครื่องมืออุปกรณ์ยามฉุกเฉิน ช่วยเหลือ ตกลงการแบ่งปันน้ำในเขตชลประทานให้แก่ราษฎร ดูแลบำรุงรักษาคันคลอง คูส่งน้ำ

4.2.4 พระราชบัญญัติสัตว์พาหนะ พ.ศ.2486 กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปกครองตามประมวลกฎหมายพิจารณาความอาญา เป็นเจ้าพนักงานจึงมีอำนาจดังนี้คือ

1) เมื่อสงสัยว่ามีผู้กระทำความผิดต่อ พ.ร.บ.สัตว์พาหนะย่อมมีอำนาจตรวจสัตว์และเรียกเจ้าของสัตว์ให้นำตัวพิมพ์รูปพรรณหรือหลักฐานใด ๆ มาตรวจดูสอบกับสัตว์ได้

2) เมื่อผู้ใดนำสัตว์พาหนะที่จับได้ เนื่องจากการพลัดพรากหรือถูกละทิ้งมาส่งต้องนำส่งพนักงานสอบสวนเพื่อโฆษณาหาเจ้าของ หรือดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3) เมื่อพบผู้ใดครอบครองสัตว์โดยไม่มีตัวพิมพ์รูปพรรณหรือมีแต่ไม่ถูกต้องตรงกับสัตว์ก็มีอำนาจที่จะยึดสัตว์พาหนะนั้นได้และนำส่งเจ้าพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินการต่อไป

นอกจากนี้แล้วกฎหมายได้กำหนดหน้าที่ของเจ้าพนักงานซึ่งหมายความรวมถึงถึงผู้ใหญ่บ้านด้วย โดยให้มีหน้าที่ดังนี้ คือ

1) ต้องพาเจ้าของสัตว์และสัตว์ ไปขอจดทะเบียนตัวพิมพ์รูปพรรณต่อนายทะเบียนท้องที่ที่สัตว์อยู่ภายในเขต

- 2) เมื่อมีผู้นำตัวพิมพ์รูปพรรณมาส่ง โดยไม่มีสัตว์สำหรับตัวพิมพ์รูปพรรณนั้นไว้ในครอบครอง เช่น สัตว์หาย หรือ ตาย ต้องนำส่งนายทะเบียนท้องที่
- 3) รับแจ้งสัตว์ตายจากเจ้าของ หรือผู้ครอบครองสัตว์นั้นชั่วคราว

5. บทบาทและการกิจของผู้ใหญ่บ้าน

5.1 บทบาทของผู้ใหญ่บ้าน

ตามกฎหมายที่เป็นแม่บทและกฎหมายอื่น ๆ ที่ยกตัวอย่างตาม 2.10 จะเห็นได้ว่าอำนาจและหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจะมีความเกี่ยวพันกับการปกครอง ป้องกันการคุ้มครองและการพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชน โดยสามารถเรียกรวม ๆ ได้ว่า “การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข” นอกจากบทบาทที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้แล้วผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทที่สำคัญ ๆ อีกหลายประการที่สำคัญ ได้แก่

- 1) บทบาทในการเป็นที่ปรึกษา หมายถึง เป็นบุคคลที่ราษฎรในหมู่บ้านเจ้าหน้าที่ของทางราชการ ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่จะมาปรึกษาหารือถึงข้อมูลข่าวสารความเป็นไปของหมู่บ้าน ปัญหาแนวทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนเป็นที่ระบายความทุกข์ร้อนของราษฎรในหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านจึงเปรียบเสมือนคนกลางที่คอยประสานงานช่วยเหลือ โดยน่านโยบาย โครงการของทางราชการมาปฏิบัติในพื้นที่ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นตัวกลางในการนำความต้องการข้อเรียกร้องความเดือดร้อนของประชาชนในหมู่บ้านไปบอกกล่าวแก่ทาง ราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางช่วยเหลือแก้ไขต่อไป

- 2) บทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่น หมายถึงบทบาทในฐานะบุคคลที่มีความสำคัญสูงสุดของหมู่บ้านในการจัดทำกิจกรรมทางสังคม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ ของหมู่บ้าน โดยผู้ใหญ่บ้านนั้นจะเป็นผู้นำทั้งโดยธรรมชาติ และผู้นำโดยตำแหน่งหน้าที่ในหมู่บ้านของตน โดยฐานความคิดนี้มาจากการเลือกตั้งจากคนส่วนใหญ่ที่มีสิทธิ์

- 3) บทบาทการเป็นตัวแทนของทางราชการในความเป็นจริงที่เข้าใจของประชาชนส่วนใหญ่จะเข้าใจว่าผู้ใหญ่บ้านคือคนของฝ่ายปกครอง คนของทางราชการเนื่องจาก

ภารกิจ บทบาทและการปฏิบัติการรวมทั้งสังกัดที่ดำรงอยู่ทำให้คนทั่วไปเข้าใจไปว่าผู้ใหญ่บ้านคือข้าราชการประเภทหนึ่ง เนื่องจากรับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เป็นเงินจากทางราชการผ่านทางกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จึงมักจะกล่าวว่าเป็นพวกของกระทรวงมหาดไทย อยู่ใต้การบังคับบัญชาของนายอำเภอที่สามารถชี้แนะให้ทำอะไรก็ได้ ความเป็นจริงในเรื่องนี้ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป แต่ในทางนิตินัยนั้นถือว่าผู้ใหญ่บ้านเป็นเพียงบุคคลที่ทางราชการให้ความรับรองเชื่อถือเป็นบุคคลที่มาจากคัดเลือกตั้ง เป็นผู้นำของประชาชนในหมู่บ้านนั้นไม่ต้องอยู่ใต้อำนาจการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เพียงเป็นผู้ประสานงานของราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่ลงปฏิบัติในพื้นที่ และทุกส่วนราชการสามารถประสานงานได้โดยตรงกับผู้ใหญ่บ้านนั้น ๆ

5.2 ภารกิจของผู้ใหญ่บ้าน

จากบทบาทที่สำคัญต่าง ๆ จึงมีภารกิจที่ทางราชการได้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ครอบคลุมงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่มีงานลงไปปฏิบัติในระดับตำบล หมู่บ้าน มีหลายประการที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. กระทรวงมหาดไทย

(ก) กรมการปกครอง ได้กำหนดภารกิจในภาพรวมให้กับผู้ใหญ่บ้านไว้ดังนี้

คือ

- 1) มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย
- 2) ป้องกันและปราบปรามโจรผู้ร้ายและผู้กระทำผิดกฎหมายอื่น
- 3) บำบัดทุกข์บำรุงสุขของราษฎร
- 4) ตรวจตราหมู่บ้านและเป็นตัวแทนราษฎรในหมู่บ้าน
- 5) เป็นคณะกรรมการสภาตำบล ประธานกรรมการหมู่บ้าน ประธาน

คณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. และเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

- 6) จัดทำและควบคุมบัญชีสัตว์ประจำคอก

- 7) เป็นพยานในการจัดทำตัวพิมพ์รูปพรรณสัตรีพาทนะ
- 8) เป็นผู้รับรองความประพฤติและฐานะของราษฎรผู้ขออนุญาตมีและใช้อาวุธปืนและอื่น ๆ
- 9) ดูแลรักษา ที่ดิน ที่สาธารณประโยชน์สาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 10) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพราษฎรในหมู่บ้าน
- 11) เร่งรัดการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่
- 12) ดูแล รักษาเส้นทางคมนาคม ทางบก ทางน้ำ
- 13) สกัดกั้นป้องกันคนต่างด้าว คนหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย
- 14) จัดการประชุมราษฎร
- 15) เป็นคณะกรรมการเข้าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ฯลฯ

(ข) กรมที่ดิน ได้มอบหมายภารกิจให้ผู้ใหญ่บ้านไว้ที่สำคัญ ๆ ได้แก่

- 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรังวัดที่ดินร่วมกับเจ้าพนักงานที่ดิน
- 2) มีหน้าที่ปิดประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับที่ดิน เช่น ซื้อ ขาย ให้รับมรดก
- 3) ร่วมมือกับเจ้าพนักงานที่ดินตรวจสอบที่ดิน โฉนดตราจอง
- 4) เป็นเจ้าหน้าที่ร่วมพนักงานที่ดิน ตรวจสอบที่ดิน รังวัดเพื่อชั้นสูตรที่ดินในการทำนิติกรรมประเภทต่าง ๆ
- 5) ดูแลรักษาที่ดินสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 6) ดำเนินการสำรวจที่ดิน เพื่อนำมาจัดสรรที่ดินให้แก่ประชาชนตามโครงการของคณะกรรมการจัดสรรที่ดินแห่งชาติ
- 7) ระวางแนวเขตที่ดินสาธารณะ

ฯลฯ

(ค) กรมตำรวจ

- 1) ช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการจับกุมผู้กระทำความผิด
- 2) ร่วมมือกับตำรวจในการป้องกันปราบปรามโจรผู้ร้าย

3) ร่วมมือกับเจ้าพนักงานตำรวจ ในการสอบสวน สืบสวน ความเคลื่อนไหวในการเสาะแสวงหา ผู้กระทำความผิดกฎหมายมาลงโทษ

2. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

(ก) กรมประชาสงเคราะห์ ได้กำหนดภารกิจมอบหมายให้ผู้ใหญ่บ้าน ดำเนินการหลายประการ ดังนี้คือ

- 1) สำรวจตรวจสอบผู้ประสบสาธารณภัย เช่น อัคคีภัย ว่างภัย อุทกภัย เพื่อจัดทำรายงานขอรับการสงเคราะห์
- 2) ช่วยเหลือแนะนำราษฎรเข้าเป็นสมาชิกนิคมสร้างตนเอง
- 3) ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่สงเคราะห์ผู้พ้นโทษ
- 4) ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ ในการสงเคราะห์ชาวเขาในจังหวัดที่มีชาวเขา

3. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(ก) กรมป่าไม้

- 1) ช่วยเหลือร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการดูแลป่าไม้
- 2) ดูแลและรับฝากของกลางที่ยึดได้และอยู่ในระหว่างดำเนินคดี
- 3) ดูแลรักษาและคุ้มครองป่าไม้และอุทยานแห่งชาติ
- 4) ช่วยเหลือตรวจตราและห้ามปรามในการแผ้วถางตัดไม้ทำลายป่าหรือลักลอบตัดไม้โดยไม่ได้รับอนุญาต
- 5) ปฏิบัติการตาม พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า

๔๓๔

(ข) กรมประมง

- 1) ดูแลกวาดจับไม่ให้ราษฎรจับปลาใหญ่ในฤดูกาลที่ปลาวางไข่
- 2) ควบคุม ดูแล มาตรการในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ให้เป็นไปตามที่ทางราชการกำหนด อนุญาต

สัตว์น้ำ

3) เร่งรัดราษฎรที่ประกอบอาชีพประมง ไปขออาชญาบัตรอนุญาตจับ

4) ส่งเสริมการเลี้ยงปลา

ฯลฯ

(ค) กรมส่งเสริมการเกษตร

1) รายงานการดำเนินงานให้ทางราชการทราบตามแบบที่กำหนด

2) ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและกำจัดศัตรูข้าว

3) ส่งเสริมการทำนา ปลุกพืชและการใช้ปุ๋ย

4) ช่วยเหลือในการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช

5) สำรวจเครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงที่ใช้ในการเกษตรกรรม

ฯลฯ

(ง) กรมชลประทาน

1) ดูแลรักษา ซ่อมแซม คันคลอง ทางน้ำชลประทาน เหมือง ฝ่าย

พนักกันน้ำและคูน้ำ

(จ) กรมปศุสัตว์

1) รายงานเจ้าหน้าที่ เมื่อมีโรคระบาดสัตว์เกิดขึ้นในพื้นที่

2) ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามโรคระบาดสัตว์

(ฉ) กรมส่งเสริมสหกรณ์

1) ช่วยเหลือการสหกรณ์ทุกประเภท

2) อำนวยความสะดวกในการประชุมสมาชิกสหกรณ์

3) ร่วมเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของสหกรณ์

4. กระทรวงการคลัง

(ก) กรมสรรพากร

1) เร่งรัดผู้ประกอบการค้าให้เสียภาษีการค้า ภาษีโมคภณฑ์ และภาษีเงินได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการประกาศ

2) ตักเตือนให้ราษฎรเสียภาษีอากรตามกำหนดเวลา

(ข) กรมสรรพสามิต

1) ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามผู้กระทำความผิด พ.ร.บ.สุรา ตลอดจนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดทุกชนิด

(ค) กรมศุลกากร

1) ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการปราบปรามผู้ลักลอบนำสินค้าหลบหนีด่านศุลกากร

2) ช่วยเหลือในการกวาดขันสินค้าหนีภาษีศุลกากร

5. กระทรวงคมนาคม

(ก) กรมไปรษณีย์โทรเลข

1) ช่วยเหลือในการส่งจดหมายนอกเขตไปรษณีย์

2) ดูแล รักษา เสาโทรศัพท์ ให้ปลอดภัยใช้การได้ดี

(ข) กรมเจ้าท่า

1) ดูแล รักษา แม่น้ำ ลำน้ำ

2) ประกาศให้ราษฎรนำเรือไปจอดทะเบียน

(ค) กรมทางหลวง

1) ช่วยเหลือ ดูแลรักษา ทางหลวง เส้นทางคมนาคมในเขตพื้นที่

(ง) การรถไฟ

1) ช่วยเหลือ ดูแล รักษาทางรถไฟ และสถานี

6. กระทรวงสาธารณสุข

(ก) กรมอนามัย

- 1) ช่วยเหลือ อนามัยอำเภอและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำตำบล
- 2) ช่วยเหลือ สอดส่องดูแล ควบคุมโรคติดต่ออันตราย
- 3) แนะนำราษฎรในการจัดบ้านเรือนให้ถูกสุขลักษณะ
- 4) แนะนำราษฎรในการป้องกันโรค การสาธารณสุขมูลฐาน

7. กระทรวงกลาโหม

- 1) ตรวจสอบและเร่งรัดชายฉกรรจ์ที่มีอายุถึงเกณฑ์ ไปลงบัญชีทหาร
- 2) ติดประกาศและส่งหมายเรียกในการเกณฑ์ทหารการติดตามผู้หลบหนีการเกณฑ์ หรือผู้ที่ไม่ไปรับหมายเรียก
- 3) ติดประกาศและหมายเรียกการระดมพลตามที่ทางราชการกำหนด

8. กระทรวงศึกษาธิการ

- 1) ช่วยเหลือสำรวจเด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องเข้าเรียนหนังสือภาคบังคับ ตาม พ.ร.บ. ประถมศึกษา
- 2) กวดขัน ดูแล พ่อแม่ ผู้ปกครองในการกำชับมิให้เด็กขาดเรียน
- 3) เป็นกรรมการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่
- 4) ส่งเสริมกิจการทางศาสนา ปฏิสังขรณ์ศาสนสมบัติ เช่น วัด โบราณสถาน โบราณวัตถุ
- 5) ทำนุบำรุง ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

9. กระทรวงพาณิชย์

- 1) สอดส่อง ดูแล ภาวะราคาสินค้า การประกอบการ
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุน แผนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันการเอาเปรียบประชาชน การกักตุนสินค้า

3) ป้องกันและปราบปรามการค้าที่ทุจริตในการใช้อุปกรณ์ซึ่ง ดวง วัต
ที่ไม่ได้มาตรฐาน

10. กระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ

- 1) สํารวจข้อมูลพื้นฐานในหมู่บ้าน แจงข้อมูลข่าวสาร
- 2) ต้อนรับอำนวยความสะดวก แก่ข้าราชการและพนักงานของรัฐในการ
ติดต่อประสานงาน

จากบทบาทและภารกิจ หน้าที่ตามกฎหมายหลักและกฎหมายอื่น ๆ ที่
ได้กำหนดหน้าที่ไว้ให้ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติ ผู้ใหญ่บ้านจึงมีฐานะเป็นผู้นำท้องถิ่น ทั้งโดย
ตำแหน่งและโดยธรรมชาติ ที่ราษฎรให้การยอมรับนับถือ ในหลักการต้องถือได้ว่าผู้ใหญ่บ้าน
มิใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะที่มาของผู้ใหญ่บ้านมาจากการเลือกตั้ง ของคนในหมู่บ้านนั้น
และทางราชการจ่ายให้เพียงค่าตอบแทนรายเดือนในฐานะผู้ประสานงานที่ดี ในฐานะหัวหน้า
ราษฎรของชุมชนในระดับหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านเป็นเพียงคนกลางคอยประสานงาน นานโยบาย
ของทางราชการ ความช่วยเหลือจากทางราชการให้แก่ราษฎรของตนและในทางกลับกันเป็นผู้
นำทุกข์สุข ความเดือดร้อนของราษฎรมาแจ้งให้ทางราชการได้ปรับปรุงแก้ไขและช่วยเหลือ
ซึ่งทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านมีความกว้างขวางเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่
ราษฎร ในพื้นที่หมู่บ้านที่รับผิดชอบ

2.6 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สนิท วิไลจิตต์ (2507 : 124-142) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของกำนันผู้
ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน พบว่า อายุ ของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ต่างกัน จะมีผลต่อการ
ปรับตัว ให้เข้ากับเหตุการณ์ได้ต่างกัน ความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หากเป็นผู้มีความรู้สูง
จะทำให้มีระดับการปกครอง และพัฒนาหมู่บ้าน สูงขึ้นด้วยและถ้ามีอาชีพและความเป็นอยู่
ร่ำรวยมีหลักฐานแต่เดิม จะเป็นที่พักของราษฎรในหมู่บ้านได้ ซึ่งหากได้มีการช่วยเสริมสร้าง
ในตัวของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้วจะทำให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้รวดเร็วขึ้น

สมพร ธนสถิตย์ (2520 : 84-102) ศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับความมั่นคงภายในชาติ พบว่า ลักษณะที่สำคัญของการปกครอง ในรูปกำนันผู้ใหญ่บ้านมี ดังนี้ ราษฎรเลือกตัวแทนเพื่อทำหน้าที่ปกครอง เขตการปกครองมีการกำหนดแน่ชัด กำนันผู้ใหญ่บ้านมีฐานะพิเศษ คือเป็นทั้งคนของทางราชการและคนของราษฎรในขณะเดียวกัน กฎหมายให้อำนาจ จึงเป็นตัวแทนรักษาผลประโยชน์ของราษฎรและนำเอาปัญหาความเดือดร้อนความต้องการของราษฎรไปแจ้งต่อทางราชการมีบทบาทสำคัญในทางด้านการเมือง ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ด้านการป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย เสนอแนะให้ไว้ว่า หากได้มีการปรับปรุงสมรรถภาพ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเรื่องการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ จะส่งเสริมบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการรักษาความมั่นคงภายในชาติเพิ่มมากขึ้น

อรุณ ดิทองอ่อน (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของพัฒนากร ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาตำบล หมู่บ้านโดยได้ศึกษาถึงวิธีการและปัจจัย ซึ่งช่วยให้พัฒนากรประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติหน้าที่ในงานพัฒนาชุมชน พบว่า พัฒนาการประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นผลมาจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ความเป็นผู้นำตามอำนาจหน้าที่ บุคลิกภาพส่วนตัวและความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และประสานกับบุคคลและชุมชน ผลการวิจัยยังพบอีกว่า พัฒนาการทุกคนที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์และประสานกับผู้นำ ที่เป็นทางการในระดับตำบลหมู่บ้าน ซึ่งได้แก่ กำนันผู้ใหญ่บ้านนั่นเอง ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้เชื่อมโยงให้ประสาน ในการจูงใจร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานของประชาชนในหมู่บ้าน

ธวัชชัย รักขนาม (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาสถานภาพและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้าน กับบทบาทการปกครองท้องที่ พบว่า สถานภาพของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุและการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการปกครองท้องที่ กล่าวคือ ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชายมีบทบาทเป็นผู้ใหญ่บ้านสูงกว่าผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิง ด้านอายุ ผู้ใหญ่บ้านที่มีช่วงอายุ ในวัยกลางคน ประมาณ 31 - 40 ปี จะเป็นผู้มีบทบาทการเป็นผู้ใหญ่บ้านสูงกว่า ผู้ที่อยู่ในวัย

อื่น ๆ และผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุน้อย คือต่ำกว่า 30 ปี จะเป็นผู้มีบทบาทการเป็นผู้ใหญ่บ้านต่ำกว่าวัยอื่น ๆ ด้านการศึกษา พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีการศึกษาสูง จะมีบทบาทการเป็นผู้ใหญ่บ้านสูงด้วย ในด้านภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านจากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงกับบทบาทการเป็นผู้ใหญ่บ้าน กล่าวคือ ผู้ใหญ่บ้านที่มีภาวะผู้นำสูง จะมีบทบาทการเป็นผู้ใหญ่บ้านสูง ส่วนผู้ใหญ่บ้านที่มีภาวะผู้นำต่ำก็จะมีบทบาทการเป็นผู้ใหญ่บ้านต่ำไปด้วย

ยุติศักดิ์ เอกอัคร (2523 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทและอำนาจของผู้ใหญ่บ้านในการเอื้ออำนวยต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย พบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและอำนาจทางการเมือง กับประสบการณ์ การอุทิศทางการเมืองและความสามารถในการติดต่อกับบุคคลและสถาบันที่มีอิทธิพล ทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองภายนอกหมู่บ้าน นอกจากนี้ผลของการทดสอบสมมติฐานในด้านอื่น ๆ พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุการดำรงตำแหน่งระยะสั้น จะมีบทบาททางการเมืองแตกต่างกันและฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ใหญ่บ้านมีส่วนช่วยสร้างคะแนนความนิยม และเพิ่มพูนอำนาจทางการเมืองของผู้ใหญ่บ้านได้มาก อายุตัวของผู้ใหญ่บ้านมีผลต่อคะแนนนิยมที่มีต่ออำนาจทางการเมือง กล่าวคือ อายุมากขึ้นคะแนนนิยมย่อมมากขึ้นตามไปด้วย

สุเทพ สุนทรภัส (2510 : 90-111) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน ในเขตท้องที่อำเภออำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าประชาชนในหมู่บ้านส่วนใหญ่นับถือบุคคลที่มีอาวุโสรับนบธรรมเนียมประเพณี ผู้ใหญ่บ้านจะตั้งบุคคลที่มีความรู้ดีมีความสามารถ เป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านที่มีความสามารถต้องเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมมีความอาวุโส ความประพฤติดีมีการครองชีพที่ดี จิตใจเยือกเย็น กล่าวหาญเอาจริงเอาจัง สามารถประสานงานกับเจ้าหน้าที่ทางราชการ สามารถตัดสินใจปัญหากรณีพิพาทในหมู่บ้าน และสามารถเป็นที่พึ่งที่ปรึกษาให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านของตน มีเพื่อนฝูง พี่น้องและเครือญาติมาก

พัทยา สายหูและคณะ (2509 :50) ได้ศึกษาสภาพหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านไว้ ดังนี้

ผู้ใหญ่บ้าน เป็นคนกลางที่ต้องผสมผสานผลประโยชน์ของลูกบ้านและของทางราชการให้เข้ากันอย่างพอเหมาะพอดีอยู่ในฐานะลำบากถ้าหากมีแรงกดดันจากทั้งสองฝ่ายที่มุ่งผลคนละทางกัน ราชการอาจจะเรียกร้องต้องการหลายอย่างซึ่งลูกบ้านไม่เต็มใจที่จะทำ ผู้ใหญ่บ้านอาจจะต้องเข้าข้างลูกบ้านของตนช่วยต่อรองผ่อนผันข้อเรียกร้องต้องการของทางราชการเพื่อรักษาสัมพันธ์ของตนในฐานะชาวบ้านคนหนึ่งกับชาวบ้านคนอื่น ๆ ไว้ หากผู้ใหญ่บ้านเข้าทางราชการชาวบ้านอาจวิพากษ์วิจารณ์ตั้งข้อรังเกียจว่า ผู้ใหญ่บ้านหวังประโยชน์ของตนเองจะเอาดีทางราชการโดยไม่คำนึงถึงชาวบ้านด้วยกัน

ผู้ใหญ่บ้านบางคนที่มีอายุน้อยมักไม่มีอิทธิพลเหนือชาวบ้านที่อาวุโสกว่าผู้ใหญ่บ้านบางคนแก่เกินไป ความคิดอ่านที่จะรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ก็เฉื่อยชาไปตามอายุด้วย

ไมเคิล มอร์แมน (2503:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้ใหญ่บ้าน ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ที่บ้านบึง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า ผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวแทนเชื่อมคำสั่งและข่าวสารข้อมูลจากส่วนกลางไปยังประชาชนในหมู่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบทางราชการ

ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ซึ่งอยู่ระหว่างความขัดแย้งในการคาดหวังทั้งจากประชาชนและทางราชการ เช่น ทางราชการมีคำสั่งผ่านผู้ใหญ่บ้านไปยังประชาชน แต่ได้รับการปฏิเสธจากประชาชน ทางราชการย่อมเกิดความไม่พอใจ ในขณะที่เดียวกันประชาชนต้องการในบางสิ่งจากทางราชการผู้ใหญ่บ้านไม่สามารถไปดำเนินการขอให้ได้ทำให้ลูกบ้านไม่พอใจได้เช่นกัน

ผู้ใหญ่บ้าน รู้สึกว่าตนเองทำงานหนักแต่มีรายได้น้อย

ผู้ใหญ่บ้าน รู้สึกว่าตนเองอยู่ระหว่างความกดดันทั้งจากประชาชนและราชการ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นตัวกลางในทุกเรื่องทำให้ประสบความยุ่งยากใจ

จากสภาพดังกล่าวสังคมหมู่บ้านมีความทันสมัยขึ้น จะเกิดการแบ่งกลุ่มอาชีพ กลายเป็นกลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งจะทำให้ความเป็นตัวกลางในการประสานของผู้ใหญ่บ้านลด ความสำคัญลงไปเรื่อย ๆ

อาภาณพันธ์ จันทรสว่าง (2514 : 161) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนา พบว่า อาสาพัฒนาสามารถปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากราษฎรและองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ การฝึกอบรมและ สัมมนา การดูงานและตรวจเยี่ยมนิเทศงาน ความรู้ ความสามารถ และความคาดหวัง อื่น ๆ ในภายหน้า

มณีรัตน์ ลีมีสืบเชื้อ (2521 : 136-137) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน พบว่าการได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในระดับสูงจะเป็นผู้ที่มีระดับการ ศึกษาสูงกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ส่วนผลระดับต่ำมีการศึกษาเพียงประถมศึกษาปีที่ 4 เท่านั้น

ทองคุณ หงส์พันธ์ (2522 : 79 - 147) ศึกษาเรื่องการวิจัยเพื่อจัดรูปแบบ ยุทธวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ ทำงานของผู้นำท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
2. ความรู้เกี่ยวกับแหล่งให้ความช่วยเหลือชุมชน
3. ความเป็นผู้นำในหมู่บ้าน
4. ความมีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนา
5. การยอมรับวิหยาการแผนใหม่
6. ความเชื่อมั่นในตนเอง
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำในหมู่บ้าน

นาถเจลียว ยัถนันทวัฒนา (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเยาวชนอาสาพัฒนา พบว่า การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ได้ดั้นั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนบ่อยครั้งได้รับข่าวสารจากภายนอกและมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนมากด้วย

เรื่องโรจน์ จอมลิม (2534 : 47) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนดีเด่นปี 2531 พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับความสนใจในการติดต่อประสานกับสาธารณะ การเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ จะมีการปฏิบัติงานได้ผลในเกณฑ์สูงและส่วนใหญ่ใช้ประสบการณ์หรือทักษะในการสร้างการยอมรับเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านหรือผู้ปฏิบัติงานในตำบลหรือหมู่บ้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ดั้นั้น ๆ มีปัจจัยที่สำคัญบางประการได้แก่ อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา อาชีพหลัก การประสานงาน การฝึกอบรมและการศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านมีประสิทธิภาพแตกต่างกันไปด้วยดังที่ผู้ศึกษาจะได้ดำเนินการวิจัยต่อไป

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้กำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปร สมมติฐาน นิยามเชิงปฏิบัติการ หน่วยในการวิเคราะห์ ประชากรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง โดยเฉพาะสามารถเป็นแบบอย่างของวิถีประชาธิปไตยในการเลือกผู้นำของประชาชนในท้องถิ่นในระดับตำบลหมู่บ้าน ซึ่งแสดงออกผ่านกระบวนการเลือกตั้งที่ใกล้ชิดตัวเองมากที่สุดและมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนทุก ๆ คนไม่มากก็น้อย การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความหมายรวมถึงด้านความสามารถ ความพยายาม ความพร้อม ความคล่องตัว รวมทั้งมีความรู้ในการปฏิบัติงานในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามบทบาท อำนาจหน้าที่ เพื่อให้งานของทางราชการเป็นผลสำเร็จ โดยอยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจของทั้งฝ่ายราชการและประชาชน ย่อมส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในสังคมในทุกๆ ด้านของหมู่บ้านนั้นๆ เพราะเหตุที่ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำที่ประชาชนเลือกขึ้นมา บุคคลที่เป็นผู้ใหญ่บ้านจึงเปรียบเสมือนเป็นบรรทัดฐานและเป็นมาตรฐานของคนในหมู่บ้านนั้น

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานีนั้น ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่สำคัญบางประการในการศึกษาวิจัย ดังนี้

ตัวแปรปัญหา (Problematic Variable) กำหนดตัวแปรปัญหา คือ “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี”

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

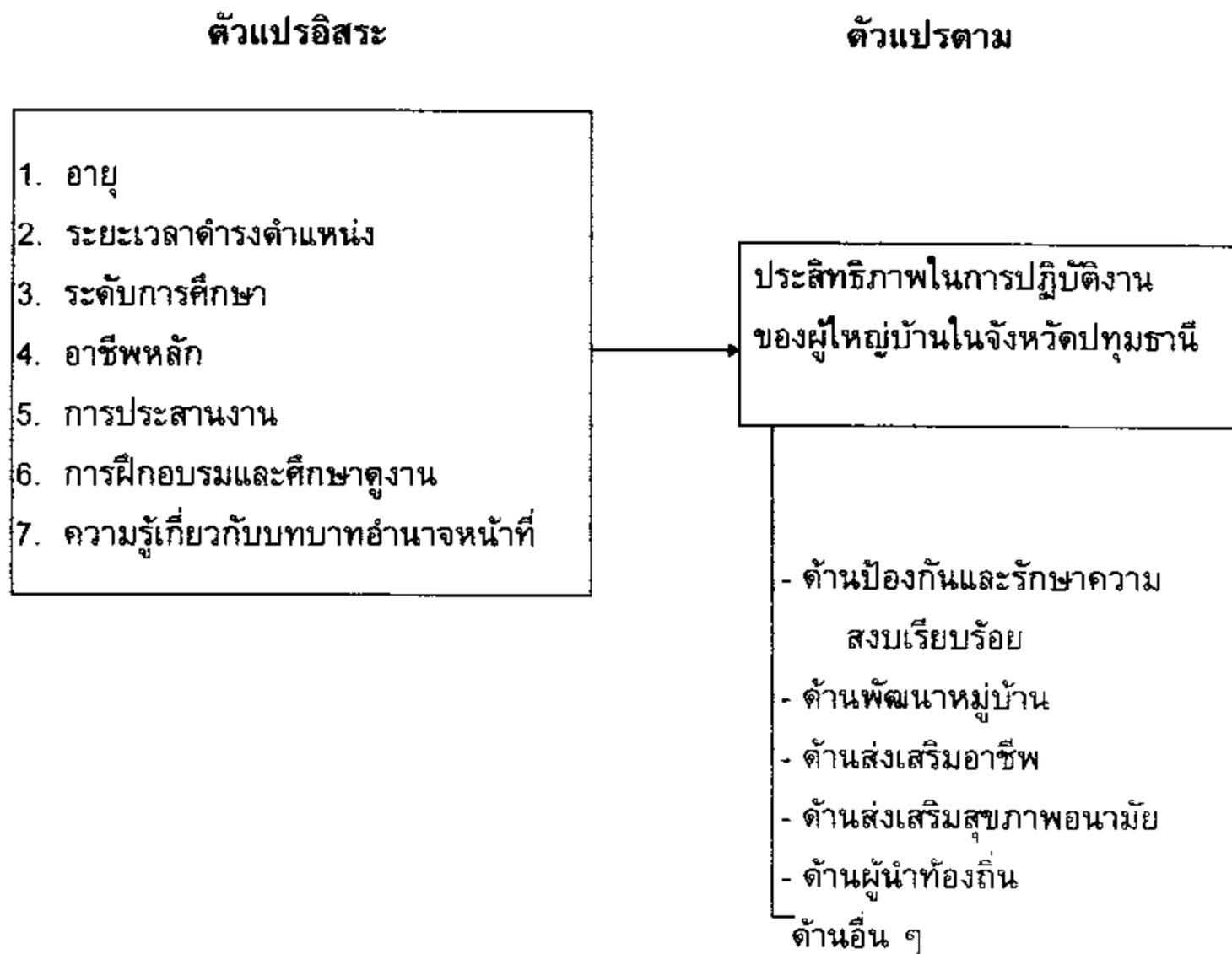
1. อายุ
2. ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
3. ระดับการศึกษา

4. อาชีพหลัก
5. การประสานงาน
6. การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
7. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดปทุมธานี คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดประโยชน์และเป็นผลดีต่อประชาชน บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทางราชการ

แผนภูมิที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรปัญหา : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี



3.2 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. อายุของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. อาชีพหลักของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. การประสานงานของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. การฝึกอบรมและศึกษาดูงานของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
7. ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ

ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ที่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กฎกระทรวง ทบวง และกรมต่าง ๆ มอบหมายที่สำคัญ ได้แก่ ด้านป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาหมู่บ้าน ด้านส่งเสริมอาชีพ ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านผู้นำท้องถิ่น และด้านอื่น ๆ

ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดปทุมธานี ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2535 และรวมถึงผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งกำนันด้วย

อายุ หมายถึง อายุของผู้ใหญ่บ้านในปีที่ทำการศึกษา และจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ระหว่าง 25 - 39 ปี 40 - 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาในขณะที่ทำการศึกษาและจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับประถมศึกษาและระดับสูงกว่าประถมศึกษา

ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาที่เคยได้รับเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านจนถึงขณะทำการวิจัยนับเป็นปี ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ระยะเวลา 1-6 ปี 7-12 ปี และ 13 ปีขึ้นไป

การศึกษาอบรมและศึกษาคูงาน หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมเสริมทักษะและศึกษาคูงาน หรือไปทัศนศึกษา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

การประสานงาน หมายถึง ความสามารถของผู้ใหญ่บ้านในการประสานงานขอความร่วมมือและความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ กับหน่วยราชการและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน

ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ หมายถึง ความสามารถรู้และเข้าใจต่อบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และกฎหมายอื่น ๆ

3.4 หน่วยในการวิเคราะห์

ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน จำนวน 529 คน ในปีทำการศึกษา (พ.ศ.2538) ในเขตจังหวัดปทุมธานี

3.5 ประชากรและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการสอบถามจากผู้ใหญ่บ้านทุกคนในเขตท้องที่ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 529 คน แต่เนื่องจากแบบสอบถามบางส่วนไม่สมบูรณ์และผู้ใหญ่บ้านบางคนไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืน จึงได้แบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 450 ชุด แบ่งเป็นเขตอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

| | | | |
|-----------------------|------------|---------------|--------|
| 1. อำเภอเมืองปทุมธานี | มี 4 ตำบล | มีผู้ใหญ่บ้าน | 64 คน |
| 2. อำเภอลองหลวง | มี 7 ตำบล | มีผู้ใหญ่บ้าน | 86 คน |
| 3. อำเภอธัญบุรี | มี 6 ตำบล | มีผู้ใหญ่บ้าน | 22 คน |
| 4. อำเภอลำลูกกา | มี 8 ตำบล | มีผู้ใหญ่บ้าน | 111 คน |
| 5. อำเภอหนองเสือ | มี 7 ตำบล | มีผู้ใหญ่บ้าน | 77 คน |
| 6. อำเภอสามโคก | มี 11 ตำบล | มีผู้ใหญ่บ้าน | 39 คน |
| 7. อำเภอลาดหลุมแก้ว | มี 7 ตำบล | มีผู้ใหญ่บ้าน | 51 คน |

รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 450 คน

ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อาศัยความอนุเคราะห์จากนายอำเภอทุกอำเภอใน จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ส่งแบบสอบถามถึงอำเภอที่ต้องการเก็บข้อมูล รวม 7 แห่ง ตาม จำนวนประชากรทั้งสิ้น 529 ชุด

ขั้นตอนที่ 2 อำเภอต่างๆ ทั้ง 7 อำเภอ แจกแบบสอบถามแก่ กำนัน ผู้ใหญ่ บ้านทุกคน ในวันประชุมประจำเดือน กรอกแบบสอบถามด้วยตนเองอย่างอิสระและตรวจความ สมบูรณ์ในการตอบ นำส่งคืนผู้แจกแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากทั้ง 7 อำเภอ ตรวจสอบความ สมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจำแนกแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และข้อมูลที่สำคัญบางประการของ ประชากรในการศึกษารวม 6 ข้อ ได้แก่ อายุ อาชีพ การศึกษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง สำหรับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานและการประสานงาน เพื่อสร้างมาตรวัดความคิดเห็นของ ประชากรต่อข้อความนั้น ๆ อยู่ในระดับใด ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำถามเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน

| | | | |
|-------|---------|----------|---|
| คำตอบ | มาก | ให้คะแนน | 3 |
| คำตอบ | ปานกลาง | ให้คะแนน | 2 |
| คำตอบ | น้อย | ให้คะแนน | 1 |

คำถามเกี่ยวกับการประสานงาน

| | | | |
|-------|---------|----------|---|
| คำตอบ | มาก | ให้คะแนน | 3 |
| คำตอบ | ปานกลาง | ให้คะแนน | 2 |
| คำตอบ | น้อย | ให้คะแนน | 1 |

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของ ผู้ใหญ่บ้านในประการที่สำคัญ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2535 และกฎหมายอื่น ๆ รวม 16 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างมาตรวัดชุดคำถามดังกล่าวเพื่อทราบระดับความรู้อยู่ระดับใดได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้คือ

| | |
|-----------|------------|
| คำตอบ ถูก | ให้คะแนน 1 |
| คำตอบ ผิด | ให้คะแนน 0 |

และกำหนดเกณฑ์คะแนนระดับความรู้ที่สามารถตอบได้ดังนี้

| | | |
|-------|----------|-----------------------|
| คะแนน | 1 - 8 | มีความรู้ระดับต่ำ |
| คะแนน | 9 - 10 | มีความรู้ระดับปานกลาง |
| คะแนน | 11 - 16. | มีความรู้ระดับสูง |

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในอำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน ในประการที่สำคัญด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาหมู่บ้าน ด้านส่งเสริมอาชีพ ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านผู้นำท้องถิ่น และด้านอื่น ๆ ที่ปฏิบัติ ที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวม 24 ข้อ โดยผู้วิจัยได้สร้างมาตรวัดชุดคำถามดังกล่าวและได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ คือ

| | |
|---------------|------------|
| คำตอบ มาก | ให้คะแนน 3 |
| คำตอบ ปานกลาง | ให้คะแนน 2 |
| คำตอบ น้อย | ให้คะแนน 1 |

และกำหนดเกณฑ์คะแนนความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในอำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน ได้ดังนี้

| | | |
|-------|-------------|----------------------------|
| คะแนน | 24 - 40 | มีความสำเร็จในระดับต่ำ |
| คะแนน | 41 - 56 | มีความสำเร็จในระดับปานกลาง |
| คะแนน | 57 - ขึ้นไป | มีความสำเร็จในระดับสูง |

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเปิดเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านให้มีประสิทธิภาพ

3.7 การทดสอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้รวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎีและผล
งานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำไปทดสอบหา ความเที่ยงตรง (Validity) ดังนี้ คือ

การหาความเที่ยงตรง โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและนำไปปรึกษากับ
อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ นายอำเภอและปลัดอำเภอ ขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไข
แบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดสอบ (Pre - test)
กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 25
ตัวอย่าง แล้วนำไปตรวจสอบอีกครั้งและปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาให้สมบูรณ์ก่อน นำไปเก็บข้อมูล
ต่อไป

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการจาก
ประชากรและตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง เสร็จแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลแล้ว ลงรหัส และบันทึกข้อมูลใน
Diskette จนครบ จำนวน 450 ชุด

2. นำข้อมูลที่บันทึกไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้
โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) และใช้สถิติในการวิจัยดังนี้ คือ

1) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้เปรียบเทียบและนำ
เสนอการกระจายของข้อมูลทั่วไป ในแต่ละหมวดหมู่ของตัวแปรของประชากร

2) การทดสอบค่า t (t- test) เพื่ออธิบายความแตกต่างของประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอาชีพหลักและการศึกษาที่ต่างกัน โดยใช้ระดับ นัยสำคัญ
ทางสถิติที่ .05

3) การทดสอบค่า F (F - test) เพื่ออธิบายความแตกต่างของประสิทธิ
ภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านที่มี อายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง การประสานงาน
การฝึกอบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ต่างกันโดยใช้ระดับนัย
สำคัญทางสถิติที่ .05 และใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ภายหลังจากวิเคราะห์ความแปรปรวน ในกรณีที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอผลการวิจัยจากประชากรทั้งสิ้น 7 อำเภอ 529 หมู่บ้าน แต่สามารถเก็บรวบรวมได้ จำนวน 450 ชุด เนื่องจากบางส่วนขาดการประชุมและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ สามารถนำเสนอผลการศึกษาคือ

ส่วนที่ 1 เสนอข้อมูลทั่วไปของประชากร และปัจจัยที่สำคัญบางประการในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านได้แก่ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรม ความสามารถในการประสานงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่

ส่วนที่ 2 เสนอข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งได้แก่ผลการดำเนินงานของผู้ใหญ่บ้านในประการที่สำคัญต่าง ๆ ที่ผ่านมา

ส่วนที่ 3 เสนอผลความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่กำหนดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

ส่วนที่ 4 เสนอปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งผลการศึกษาจะได้นำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากรที่ศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 450 ราย มีลักษณะทั่วไปดังนี้

อายุ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 38.20 รองลงมา มีอายุอยู่ในช่วง 25-39 ร้อยละ 34.90 และ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.90 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้านมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 13 ปี ขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 39.80 รองลงมาดำรงตำแหน่ง 1-6 ปี ร้อยละ 38.20 และ 7-12 ปี ร้อยละ 32.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 56.00 รองลงมาสูงกว่าประถมศึกษา ร้อยละ 44.00

อาชีพหลักผู้ใหญ่บ้านประกอบอาชีพหลักเกษตรกรรม มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 59.60 รองลงมา อาชีพค้าขายและอิสระอื่น ๆ ร้อยละ 40.40 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากร

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------|------------|--------|
| 1. อายุ (ปี) | | |
| 25 - 39 | 157 | 34.90 |
| 40 - 49 | 172 | 38.20 |
| 50 ปีขึ้นไป | 121 | 26.90 |
| รวม | 450 | 100.00 |
| 2. ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี) | | |
| 1 - 6 | 151 | 38.20 |
| 7 - 12 | 138 | 32.00 |
| 13 ปีขึ้นไป | 161 | 39.80 |
| รวม | 450 | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษา | 252 | 56.00 |
| สูงกว่าประถมศึกษา | 198 | 44.00 |
| รวม | 450 | 100.00 |
| 4. อาชีพหลัก | | |
| เกษตรกรรม | 268 | 59.60 |
| ค้าขาย / อิสระอื่น ๆ | 182 | 40.40 |
| รวม | 450 | 100.00 |

การประสานงาน ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานในหน้าที่มีความสามารถประสานงานกับส่วนราชการและบุคคลต่าง ๆ การประสานงานขอความร่วมมือกับส่วนราชการและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนมากระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 61.60 รองลงมาได้มากคิดเป็นร้อยละ 36.0 และได้น้อยคิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของการประสานงานขอความร่วมมือ

| การประสานงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------|------------|--------|
| มาก | 162 | 36.00 |
| ปานกลาง | 277 | 61.60 |
| น้อย | 11 | 2.40 |
| รวม | 450 | 100.00 |

การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ผู้ใหญ่บ้านผ่านการฝึกอบรมและดูงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ การฝึกอบรมและศึกษาดูงานของผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาคือมาก คิดเป็นร้อยละ 39.10 และน้อยคิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

| การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| มาก | 176 | 39.10 |
| ปานกลาง | 248 | 55.10 |
| น้อย | 26 | 5.80 |
| รวม | 450 | 100.0 |

ผลจากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านของจังหวัดปทุมธานี สรุปได้ว่า จำนวนมากที่สุดมีช่วงอายุระหว่าง 40 - 49 ปี และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 13 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีระดับการศึกษาประถมศึกษา และประกอบอาชีพหลักเกษตรกรกรรม สำหรับการประสานงานกับส่วนราชการและบุคคลอื่น ๆ ได้ระดับปานกลาง และผ่านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานปานกลางเกินกว่าครึ่ง

4.2 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน จำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านให้ถูกต้อง จากคำถามทั้งหมด จำนวน 16 ข้อ ซึ่งเป็นการตั้งคำถามเชิงบวก 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 ผู้ใหญ่บ้านเป็นสมาชิกสภาตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยตำแหน่ง โดยไม่ต้องเลือกตั้ง ข้อ 3 ผู้ใหญ่บ้านมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาทำงานให้กับทุกกระทรวง ทบวง กรม ข้อ 5 นายอำเภอเป็นผู้กำหนดความต้องการ แผนงาน โครงการในการพัฒนาหมู่บ้าน ข้อ 7 ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการพัฒนาอาชีพและความเป็นอยู่ให้กับราษฎรในหมู่บ้านให้พอมีกินมีใช้และเหลือเก็บ ข้อ 8 ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่รับผิดชอบในพื้นที่อาณาเขตหมู่บ้านของตนเองเท่านั้น ข้อ 9 ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ต่อผู้ช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจติดตามจับผู้ร้าย ข้อ 12 ถ้ามีหมายจากเจ้าพนักงานใด ๆ หรือคำสั่งศาลให้ค้นบ้านหรือยึดทรัพย์สินลูกบ้านคนใดผู้ใหญ่บ้านจะต้องปฏิบัติตามทันที ข้อ 13 ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุมัติแผนงานและโครงการในการพัฒนาตำบล และเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 1 ผู้ใหญ่บ้านเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่ง ข้อ 4 สารวัตรกำนันและแพทย์ประจำตำบลเป็นสมาชิกสภาตำบล หรือ อบต. โดยตำแหน่ง ข้อ 6 ผู้ใหญ่บ้านไม่มีหน้าที่ในการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล หรือน้ำเสีย ข้อ 10 ผู้ใหญ่บ้านไม่จำเป็นต้องประชุมลูกบ้านเป็นประจำทุก ๆ เดือนก็ได้ ข้อ 11 การจัดการป้องกันโรคติดต่อหรือโรคระบาดที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านเป็นบทบาทของอนามัยและโรงพยาบาลเท่านั้น ข้อ 14 การติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการของรัฐ ที่ดำเนินการพัฒนาในหมู่บ้านเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการที่ทางราชการแต่งตั้งเท่านั้น บุคคลอื่น ๆ ไม่สมควรเข้าไปเกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ใหญ่บ้าน ข้อ 15 โรคเอดส์ ไม่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่บ้าน และข้อ 16 สารเสพติด ไอร์ระเหย เอโรอิน ยาบ้า ไม่ว่าในหมู่บ้านหรือโรงเรียนเป็นหน้าที่ของตำรวจเท่านั้นที่ปราบปรามให้เด็ดขาดลงได้

จากการศึกษา ปรากฏว่า ข้อที่ 3 ผู้ใหญ่บ้านมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาและทำงานให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มีผู้ตอบได้ถูกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.4 รองมาเป็นข้อ 7 ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการพัฒนาอาชีพและความเป็นอยู่ให้กับราษฎรในหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 92.2 และตอบถูกน้อยที่สุดเป็น ข้อ 13 ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อนุมัติแผนงานและโครงการในการพัฒนาตำบลคิดเป็นร้อยละ 29.8

สำหรับข้อที่ตอบผิดมากที่สุด เป็นข้อ 13 ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อนุมัติแผนงานและโครงการในการพัฒนาตำบล คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมาเป็นข้อ 10 ผู้ใหญ่บ้านไม่จำเป็นต้องประชุมลูกบ้านเป็นประจำทุก ๆ เดือนก็ได้ คิดเป็นร้อยละ 53.3 และตอบ

ผิคน้อยที่สุด คือข้อ 3 ผู้ใหญ่บ้านมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชา ทำงานให้กับทุก กระทรวง ทบวง กรม คิดเป็นร้อยละ 5.6 และเมื่อนำมาให้คะแนนความรู้ความเข้าใจ ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ข้อที่ตอบถูกได้ 1 คะแนน และตอบผิดได้ 0 คะแนน ปรากฏผลมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.753 ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน

| ลำดับ | ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ | ตอบถูก | | ตอบผิด | |
|-------|---|-----------|--------|-----------|--------|
| | | จำนวน (N) | ร้อยละ | จำนวน (N) | ร้อยละ |
| 1. | ผู้ใหญ่บ้านเป็นข้าราชการ พลเรือนประเภทหนึ่ง | 207 | 46.0 | 243 | 54.0 |
| 2. | ผู้ใหญ่บ้านเป็นสมาชิกสภาตำบล หรือสมาชิก องค์การบริหารส่วน ตำบล (อบต.) โดยตำแหน่งไม่ ต้องเลือกตั้ง | 411 | 91.3 | 39 | 8.7 |
| 3. | ผู้ใหญ่บ้านมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับ บัญชา ทำงานให้กับทุกกระทรวง ทบวง กรม | 425 | 94.4 | 25 | 5.6 |
| 4. | สารวัตรกำนันและแพทย์ประจำ ตำบล เป็นสมาชิกสภาตำบลหรือ อบต. โดยตำแหน่ง | 276 | 61.3 | 174 | 38.7 |
| 5. | นายอำเภอเป็นผู้ กำหนดความ ต้องการ แผนงาน / โครงการใน การพัฒนาหมู่บ้าน | 262 | 58.2 | 188 | 41.8 |
| 6. | ผู้ใหญ่บ้านไม่มีหน้าที่ในการกำจัด ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลหรือน้ำเสีย | 325 | 72.2 | 125 | 27.8 |
| 7. | ผู้ใหญ่บ้านมี หน้าที่ในการพัฒนา อาชีพและความเป็นอยู่ให้กับ ราษฎรในหมู่บ้านให้พอมีกินมีใช้ และเหลือเก็บ | 415 | 92.2 | 35 | 7.8 |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| ลำดับ | ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ | ตอบถูก | | ตอบผิด | |
|-------|--|-----------|--------|-----------|--------|
| | | จำนวน (N) | ร้อยละ | จำนวน (N) | ร้อยละ |
| 8. | ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่รับผิดชอบในพื้นที่ อาณาเขตหมู่บ้านของตนเองเท่านั้น | 363 | 80.7 | 87 | 19.3 |
| 9. | ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ ค้ำชูช่วยเหลือ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจติด คามจับผู้ร้าย | 395 | 87.8 | 55 | 12.2 |
| 10. | ผู้ใหญ่บ้านไม่จำเป็นต้องประชุมลูกบ้าน เป็นประจำทุก ๆ เดือนก็ได้ | 240 | 53.3 | 210 | 46.7 |
| 11. | การจัดการป้องกันโรคติดต่อหรือโรค ระบาดที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านเป็นบทบาท ของอนามัยและโรงพยาบาลเท่านั้น | 322 | 73.8 | 118 | 26.2 |
| 12. | ถ้ามีหมายจากเจ้าพนักงานใด ๆ หรือคำ สั่งศาลให้ค้นบ้านหรือยึดทรัพย์สินลูก บ้านคนใดผู้ใหญ่บ้านจะต้องปฏิบัติตาม ทันที | 321 | 71.3 | 129 | 28.7 |
| 13. | ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุมัติแผนงาน และโครงการในการพัฒนาตำบล | 132 | 29.3 | 318 | 70.7 |
| 14. | การติดตามผลการดำเนินงานตาม โครงการของรัฐที่ดำเนินการพัฒนาใน หมู่บ้านเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการที่ ทางราชการแต่งตั้งเท่านั้นบุคคลอื่น ๆ ไม่สมควรเข้าไปเกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ ใหญ่บ้าน | 384 | 85.3 | 66 | 14.7 |
| 15. | โรคเอดส์ ไม่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่บ้าน | 280 | 62.2 | 170 | 37.8 |
| 16. | สารเสพติด ไอระเหย เฮโรอีน ยาบ้า ไม่ว่าในหมู่บ้านหรือโรงเรียนเป็นหน้าที่ ของตำรวจเท่านั้นที่ปราบปรามให้เด็ด ขาดลงได้ | 297 | 66.0 | 153 | 34.0 |

เมื่อนำระดับความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านมาแสดงจำนวน และร้อยละ ตามลำดับสูง กลาง ต่ำ ปรากฏว่า มีผู้ตอบได้ระดับความรู้สูง คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาได้ระดับความรู้ต่ำ คิดเป็นร้อยละ 28.2 และได้ระดับความรู้ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24.4 ซึ่งนับได้ว่าผู้ใหญ่บ้านมีความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงมีจำนวนมากที่สุด ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

| ระดับความรู้ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------|------------|--------|
| สูง | 213 | 47.4 |
| ปานกลาง | 110 | 24.4 |
| ต่ำ | 127 | 28.2 |
| รวม | 450 | 100.0 |

4.3 การปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่

กฎหมายได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติของผู้ใหญ่บ้านไว้อย่างกว้างขวาง และครอบคลุมการดำรงชีวิตของประชาชนทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง ในหมู่บ้านที่รับผิดชอบในประการสำคัญ ๆ และสามารถดำเนินการเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายของราชการในด้านต่าง ๆ ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

ด้านป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย ข้อที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 3 การช่วยเหลือการปฏิบัติงานทางทะเบียนราษฎร บัตร ฯ และงานการทะเบียนทั่วไปของทางราชการ ร้อยละ 75.3 และข้อที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 6 การป้องกันปราบปรามและดูแลรักษาป่าสงวนตาม พรบ. ป่าไม้ ร้อยละ 73.3

ด้านพัฒนาหมู่บ้าน ข้อที่ปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 10 ซ่อมแซม บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ ร้อยละ 62.2 และข้อที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 7 การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาจังหวัด พัฒนาตำบล และโครงการตามการจัดสรรของ สส. ร้อยละ 22.4

ด้านการส่งเสริมอาชีพ ข้อที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 12 การส่งเสริมอาชีพเกษตรกรกรมแก่ราษฎร ร้อยละ 59.3 และข้อที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 11 ส่งเสริมและจัดตั้งกลุ่มอาชีพมีการดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ร้อยละ 33.1

ด้านส่งเสริมอนามัย ข้อที่สามารถปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 15 การป้องกันโรคติดต่อและส่งเสริมอนามัยพื้นฐานแก่ราษฎร ร้อยละ 25.8 และข้อที่สามารถปฏิบัติเป็นผลสำเร็จน้อย ได้แก่ ข้อ 16 การปรับปรุงคุณภาพหมู่บ้านและจัดบ้านเรือนให้ ถูกสุขลักษณะ ร้อยละ 7.1

ด้านผู้นำท้องถิ่น ข้อที่สามารถปฏิบัติได้ผลสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 20 การให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของราษฎร ร้อยละ 67.6 และข้อที่สามารถปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 21 ร่วมเป็นกรรมการศึกษา และช่วยเหลือซ่อมแซมโรงเรียนในพื้นที่ ร้อยละ 14.0

ด้านอื่น ๆ ข้อที่สามารถปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 22 การแจ้งแนะนำผู้มีอายุถึงเกณฑ์ทหารรับหมายและเข้าคัดเลือกทหารตามกฎหมาย ร้อยละ 66.4 และข้อที่สามารถปฏิบัติเป็นผลสำเร็จน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 23 การเข้าร่วมสำรวจรางวัลชีวิตแนวเขต และดูแลรักษาที่ดินสาธารณประโยชน์ ตามกฎหมายที่ดิน ร้อยละ 19.6

และจากการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานีที่สามารถดำเนินการได้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายของราชการจาก ทุกด้าน ปรากฏว่า ผลสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 3 ช่วยเหลือการปฏิบัติทางทะเบียนราษฎร บัตร และงานทะเบียนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมาข้อ 20 การให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 67.6 และรองลงมาข้อ 22 การแจ้งแนะนำที่มีอายุถึงเกณฑ์ทหารรับหมายและเข้าคัดเลือกทหารตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 66.4

แต่การปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จน้อยที่สุดจากทุกด้าน ได้แก่ ข้อ 15 การป้องกันปราบปรามและดูแลรักษาป่าสงวนคาม พ.ร.บ. ป่าไม้ คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมาข้อ 14 การส่งหมายศาลและการดูแลควบคุมความประพฤติผู้ที่ต้องถูกลงโทษ คิดเป็นร้อยละ 61.9 และรองลงมาเป็นข้อ 8 ส่งเสริมและจัดตั้งกลุ่มอาชีพ มีการดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 33.1

เมื่อนำมาให้คะแนนตามความสำเร็จ โดยมีผลสำเร็จมากให้ 3 คะแนน ปานกลางให้ 2 คะแนน และน้อยให้ 1 คะแนน ซึ่งปรากฏผลคะแนนรวมสำเร็จทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.6 แสดงว่า ผลการปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านมีความสำเร็จในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผลความสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

| ลำดับ | การปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้าน | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | |
|--|---|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ด้านป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย | | | | | | | |
| 1. | การช่วยเหลือและการป้องกันและปราบปรามโจรผู้ร้ายและผู้กระทำผิดกฎหมาย | 115 | 25.6 | 283 | 62.9 | 52 | 11.6 |
| 2. | การแก้ไขข้อพิพาทโดยสามารถประนีประนอมยอมความหาข้อยุติได้ด้วยดี | 218 | 18.1 | 207 | 46.0 | 25 | 5.6 |
| 3. | ช่วยเหลือการปฏิบัติงานทางทะเบียนราษฎร บัตร ฯ และงานการทะเบียนทั่วไปของทางราชการ | 339 | 75.3 | 97 | 21.6 | 14 | 3.4 |
| 4. | การป้องกันช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ราษฎรที่ประสบสาธารณภัย | 173 | 39.8 | 242 | 53.8 | 29 | 6.4 |
| 5. | การส่งหมายศาลและการดูแลควบคุมความประพฤติผู้ที่ต้องถูกลงโทษ | 39 | 8.7 | 123 | 27.8 | 288 | 61.9 |
| 6. | การป้องกันปราบปราม และดูแลรักษาป่าสงวนตาม พ.ร.บ. ป่าไม้ | 36 | 8.0 | 84 | 18.7 | 330 | 73.3 |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| ลำดับ | การปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้าน | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | |
|--------------------------|---|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ด้านพัฒนาหมู่บ้าน | | | | | | | |
| 7 | การดำเนินการตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาจังหวัด พัฒนาคำบล และโครงการตามการจัดสรรของ ส.ส. | 68 | 15.1 | 281 | 62.4 | 101 | 22.4 |
| 8. | การแจ้งและเร่งรัดการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีอื่น ๆ ตามกำหนดเวลา | 220 | 28.9 | 208 | 46.2 | 22 | 4.9 |
| 9. | การดูแลซ่อมแซมคันคลอง คูส่งน้ำ เหมือง ฝ่าย ทางระบายน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค | 195 | 43.3 | 210 | 46.7 | 45 | 10.8 |
| 10. | ซ่อมแซมบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ | 280 | 62.2 | 143 | 31.8 | 27 | 6.0 |
| ด้านส่งเสริมอาชีพ | | | | | | | |
| 11. | ส่งเสริมและจัดตั้งกลุ่มอาชีพ มีการดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง | 68 | 15.1 | 233 | 51.8 | 149 | 33.1 |
| 12. | การส่งเสริมอาชีพเกษตรกรกรรมให้แก่ราษฎร | 267 | 59.3 | 144 | 32.0 | 39 | 8.7 |
| 13. | การป้องกันกำจัดศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์ | 259 | 57.6 | 153 | 34.0 | 38 | 8.4 |
| 14. | การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรกรรมและสหกรณ์ | 111 | 24.7 | 206 | 45.8 | 133 | 29.6 |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| ลำดับ | การปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้าน | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | |
|---------------------------|---|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ด้านส่งเสริมอนามัย | | | | | | | |
| 15. | การป้องกันโรคติดต่อ และ ส่งเสริมอนามัยพื้นฐาน แก่ราษฎร | 116 | 25.8 | 307 | 68.2 | 27 | 6.0 |
| 16. | การปรับปรุงดูแลสภาพ หมู่บ้านและจัดบ้านเรือน ให้ถูกสุขลักษณะ | 85 | 18.9 | 333 | 71.0 | 32 | 7.1 |
| ด้านผู้นำท้องถิ่น | | | | | | | |
| 17. | การปฏิบัติงานในฐานะ กรรมการรับผิดชอบใน หมู่บ้าน ในสุขาภิบาล ในสภาพตำบล หรือ อบต. | 268 | 59.6 | 162 | 36.0 | 20 | 4.1 |
| 18. | การจัดประชุมราษฎรชี้แจง นโยบายข้อราชการ ให้ทราบทั่วกัน | 211 | 46.9 | 211 | 46.9 | 28 | 6.2 |
| 19. | การรับข้อร้องเรียน และ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ของราษฎร | 285 | 63.3 | 139 | 30.9 | 26 | 5.8 |
| 20. | การให้คำปรึกษาแนะนำ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของราษฎร | 304 | 67.6 | 129 | 28.7 | 17 | 3.8 |
| 21. | ร่วมเป็นกรรมการศึกษา และช่วยเหลือ ซ่อมแซม โรงเรียนในพื้นที่ | 92 | 20.4 | 295 | 65.6 | 63 | 14.0 |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| ลำดับ | การปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้าน | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | |
|------------|---|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ด้านอื่น ๆ | | | | | | | |
| 22. | การแจ้งแนะนำผู้มีอายุถึง เกณฑ์ทหารรับหมาย และ เข้าคัดเลือกทหารตาม กฎหมาย | 299 | 66.4 | 134 | 29.8 | 17 | 3.8 |
| 23. | การเข้าร่วมสำรวจรังวัด ชี้แนวเขตและคูแตรักษา ที่ดินสาธารณะประโยชน์ ตามกฎหมายที่ดิน | 89 | 19.8 | 273 | 60.7 | 88 | 19.6 |
| 24. | การรวบรวมและสำรวจ ข้อมูลต่าง ๆ ในพื้นที่ | 168 | 37.3 | 266 | 59.1 | 16 | 3.6 |

ส่วนผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน เมื่อนำมาแสดงจำนวนร้อยละ ตามลำดับ สูง กลาง ต่ำ ปรากฏว่า มีผู้ตอบได้ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาได้ระดับความสำเร็จสูง คิดเป็นร้อยละ 29.6 และได้ระดับความสำเร็จต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.3 ซึ่งนับได้ว่าเป็นผู้ใหญ่บ้านมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเป็นส่วนมาก ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ ของระดับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

| ระดับความสำเร็จ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------|------------|--------|
| สูง | 133 | 29.6 |
| ปานกลาง | 302 | 67.1 |
| ต่ำ | 15 | 3.3 |
| รวม | 450 | 100.0 |

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. อายุของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. อาชีพหลักของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. การประสานงานของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
6. การฝึกอบรมและศึกษาดูงานของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อายุของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุแตกต่างกันโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย อายุระหว่าง 25 - 29 ปี มีค่าเท่ากับ 53.4140 อายุ 40 - 49 ปี มีค่าเท่ากับ 53.4942 และอายุ 50 ปีขึ้นไปมีค่า เท่ากับ 55. พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนอายุกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

| แหล่งความแปรปรวน | d.f | ss | MS | F | P. |
|-------------------------|-----|------------|----------|--------|--------|
| ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2 | 319.6976 | 159.8488 | 3.4249 | .0334* |
| ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 447 | 21182.5000 | 46.6729 | - | - |
| รวม | 449 | 21182.5000 | - | - | - |

* P < .05

เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่าง ระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยนำ ผู้ใหญ่บ้านกลุ่ม อายุ 25 - 39 ปี อายุ 40 - 49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป ไปทดสอบความแตกต่างของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheff' พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุมาก มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

| อายุ (ปี) | \bar{X}_1 | \bar{X}_2 | \bar{X}_3 |
|-------------|-----------------------|-------------|-------------|
| 25 - 39 | $\bar{X}_1 = 53.4140$ | - | 0.0802 |
| 40 - 49 | $\bar{X}_2 = 53.4942$ | - | 1.9612 |
| 50 ปีขึ้นไป | $\bar{X}_3 = 55.3554$ | - | - |

* P < .05

สมมติฐานที่ 2 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ใหญ่บ้าน ระหว่าง 1-6 ปีเท่ากับ 52.2781 ระหว่าง 7 - 12 ปีเท่ากับ 54.6377 และ ระหว่าง 13 ปีขึ้นไป เท่ากับ 54.9752 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระยะเวลาดำรงตำแหน่งกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

| แหล่งความแปรปรวน | d.f | ss | MS | F | P |
|-------------------------|-----|------------|----------|--------|--------|
| ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2 | 652.3974 | 328.1987 | 7.1472 | .0009* |
| ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 447 | 20526.1026 | 45.9197 | - | - |
| รวม | 449 | 21182.5000 | - | - | - |

* P < .05

เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยนำผู้ใหญ่บ้าน ที่มี ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 1- 6 ปี 7 - 12 ปี และ 13 ปีขึ้นไป เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านระหว่างกลุ่มระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheff' พบว่า กลุ่มระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 7 - 12 ปี และ 13 ปี ขึ้นไปกับกลุ่ม 1 - 6 ปีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมาก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติสูงขึ้นด้วย ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงผลทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

| ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง | \bar{X}_1 | \bar{X}_2 | \bar{X}_3 |
|---------------------|-----------------------|-------------|-------------|
| 1 - 6 ปี | $\bar{X}_1 = 52.2781$ | - | 1.3696* |
| 7 - 12 | $\bar{X}_2 = 54.6377$ | - | 2.6971* |
| 13 ปีขึ้นไป | $\bar{X}_3 = 54.9752$ | - | 0.3375 |

* $P < .05$

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านที่มีการศึกษาแตกต่างกัน โดยนำผู้ใหญ่บ้านที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ 52.0119 เปรียบเทียบกับระดับสูงกว่าประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.1414 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t - test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านที่ต่างกันมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

| การศึกษา | จำนวน (คน) | \bar{X} | S.D | t | P. |
|-------------------|------------|-----------|-------|------|------|
| ประถมศึกษา | 252 | 52.0119 | 6.238 | 1.36 | .175 |
| สูงกว่าประถมศึกษา | 198 | 51.1414 | 7.128 | - | - |

* $P < .05$

สมมติฐานที่ 4 อาชีพหลักของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านที่มีอาชีพที่แตกต่างกัน โดยนำผู้ใหญ่บ้านที่มีอาชีพเกษตรกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 52.1716 เปรียบเทียบกับอาชีพค้าขายและอิสระอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.8297 ไปทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอาชีพเกษตรกรรมและค้าขายหรืออิสระอื่น ๆ โดยใช้ t - test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบ อาชีพหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

| อาชีพ | จำนวน (คน) | \bar{X} | S.D. | t | P. |
|----------------------|------------|-----------|-------|------|-------|
| เกษตรกรรม | 268 | 52.1716 | 6.969 | 2.16 | .031* |
| ค้าขาย / อิสระอื่น ๆ | 182 | 50.8297 | 6.084 | - | - |

* P < .05

สมมติฐานที่ 5 การประสานงานของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน โดยนำผู้ใหญ่บ้านที่มีการประสานงานที่ต่างกัน โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ประสานงานได้มากเท่ากับ 54.8148 ได้ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 53.7256 และ ได้น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.5455 ไปทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีการประสานงานได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน การประสานงานกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

| แหล่งความแปรปรวน | d.f | ss | MS | F | P |
|-------------------------|-----|------------|----------|--------|--------|
| ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2 | 586.1803 | 293.0901 | 6.3609 | .0019* |
| ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 447 | 20596.3197 | 46.0768 | - | - |
| รวม | 449 | 21182.5000 | | | |

* $P < .05$

เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยนำผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการประสานงาน ระดับมาก ปานกลาง และน้อย ไปทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านระหว่างกลุ่มการประสานงานเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheff' พบว่า กลุ่มการประสานงานเฉลี่ยระดับมาก กับปานกลางและกลุ่มน้อย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีการประสานงานได้มาก ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

| ระดับการประสานงาน | \bar{X}_1 | \bar{X}_2 | \bar{X}_3 |
|-------------------|-----------------------|-------------|-------------|
| มาก | $\bar{X}_1 = 54.8148$ | - | 1.0892 |
| ปานกลาง | $\bar{X}_2 = 53.7256$ | - | 7.2693* |
| น้อย | $\bar{X}_3 = 47.5455$ | | 6.1801* |

* $P < .05$

สมมติฐานที่ 6 การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านที่มีการฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่ต่างกัน โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน มากมีค่าเท่ากับ 54.4943 ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 53.8548 และน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.4615 ไปทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน
กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

| แหล่งความแปรปรวน | d.f | ss | MS | F | P. |
|-------------------------|-----|------------|----------|--------|-------|
| ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2 | 215.2699 | 107.6350 | 2.2947 | .1020 |
| ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 447 | 20967.2301 | 46.9066 | - | - |
| รวม | 449 | 21182.5000 | | | |

* P < .05

สมมติฐานที่ 7 ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่าง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านที่มีความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ต่างกันโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความรู้ระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 53.7793 ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 53.9818 และต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.2677 ไปทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

| แหล่งความแปรปรวน | d.f | ss | MS | F | P. |
|-------------------------|-----|------------|---------|--------|-------|
| ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2 | 19.0096 | 9.5048 | 0.2008 | .8182 |
| ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 447 | 21163.4901 | 47.3456 | - | - |
| รวม | 449 | 21182.5000 | | | |

* P < .05

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี ซึ่งตั้งไว้ทั้ง 7 สมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 1 อายุของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 อาชีพหลักของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 การประสานงานของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 การฝึกอบรมและศึกษาดูงานของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 ความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มี อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพหลัก การประสานงานที่ต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันแต่อย่างใด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.6 ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

การศึกษาในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาบางประการที่สำคัญซึ่งเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านจังหวัดปทุมธานี โดยให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้คือ

1. การบุกรุกคูดองและที่สาธารณะ อันเนื่องจากการเจริญเติบโตและขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากในพื้นที่ โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่อพยพมาจากจังหวัดอื่น ๆ การรองรับของที่อยู่อาศัยไม่เพียงพอต่อตนเอง ประกอบกับเป็นพื้นที่ชานเมือง มีคูน้ำและลำคลองไหลผ่านหลายสายและค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว การสร้างที่อยู่อาศัยลักษณะชั่วคราว หรือแบบง่าย ๆ บุกรุกตามคูดอง และที่สาธารณะจึงมีมาก ยากในการห้ามปราม
2. ขาดการเข้าร่วมพัฒนาหมู่บ้าน พื้นที่ของหมู่บ้านบางส่วนที่เจริญขึ้น จะพัฒนาเป็นสุขาภิบาล ซึ่งกฎหมายกำหนดให้กำหนดเป็นกรรมการสุขาภิบาลโดยตำแหน่ง ส่วนผู้ใหญ่บ้านเจ้าของพื้นที่เดิมไม่ได้เป็นกรรมการ ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านอย่างต่อเนื่องภายในหมู่บ้านของตนเอง
3. การปลูกสร้างและขอเลขบ้านใหม่ กฎหมายได้กำหนดให้ไม่ต้องผ่านการรับรองจากผู้ใหญ่บ้านก็ได้ จะขออนุญาตโดยตรงจากอำเภอได้ โดยเฉพาะบ้านจัดสรรที่เกิดขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดปัญหาภายหลังตามมาได้แก่ การถมที่ปิดทางน้ำทางสาธารณะ ความเสียหายที่เกิดระหว่างหมู่บ้าน เป็นต้น หากผู้ใหญ่บ้านได้ร่วมพิจารณาตั้งแต่เริ่มปัญหาที่ต้องตามแก้ภายหลังจะลดน้อยลงได้
4. ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้มอบหมายงานให้ผู้ใหญ่บ้านดำเนินการ ยังขาดการให้ข้อมูลข่าวสาร ระเบียบปฏิบัติ การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ทำให้ประชาชนที่มีความจำเป็นติดต่อกับราชการต้องเสียเวลามากขึ้น หากให้ความสำคัญแก่ผู้ใหญ่บ้านเพิ่มขึ้น ประชาชนจะสะดวกมากขึ้นด้วย
5. ค่าตอบแทนต่ำ เป็นที่ยอมรับว่าค่าครองชีพในปัจจุบัน สูงขึ้นมากไม่เหมาะสมกับค่าตอบแทนของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งต้องปฏิบัติงานทุกกระทรวง ทบวง กรม โดยบางครั้งต้องเสียสละจากอาชีพหลักหากฐานะไม่ค่อยดี การอุทิศเวลาหรือการปฏิบัติงานก็ลดน้อยลงไปด้วย
6. ไม่สามารถปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างจริงจัง เนื่องจากกฎหมาย ต่าง ๆ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างมากมายให้ปฏิบัติ หากแต่มีนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ รวมทั้งกฎหมายรองรับไม่ชัดเจน หรือผู้ใหญ่บ้านขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ อย่างเพียงพอ
7. ขาดพื้นที่ดำเนินกิจกรรมรวมของหมู่บ้าน จากการขยายตัวของที่อยู่อาศัย และการประกอบอาชีพเกษตรกรรมความเจริญของชุมชน ทำให้มีความต้องการพื้นที่และที่ดินสูงขึ้นไปในที่สาธารณะต่าง ๆ ถูกบุกรุกยังไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ได้ ทำให้ขาดพื้นที่ที่ใช้ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่บ้าน

8. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากเดิมผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานในหน้าที่อาศัยความสัมพันธ์ในหมู่ญาติมิตร สร้างความกลมเกลียวในหมู่บ้าน แต่ในปัจจุบันการแพร่ขยายของสังคมเมืองเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับความร่วมมือน้อยลง ขาดความเชื่อถือ บางครั้งได้รับการดูหมิ่นหากไม่เป็นไปตามความต้องการ และถูกมองไปในแง่ได้รับผลประโยชน์ ทำให้ขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานลดน้อยลง

ข้อเสนอแนะของผู้ใหญ่บ้าน

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้ข้อเสนอนี้

1. ควรให้ผู้ใหญ่บ้านได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องที่เขตรับผิดชอบ ที่ต่อเนื่องระหว่างท้องถิ่นรูปอื่นด้วย
2. ส่วนราชการต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ต้องสนับสนุนข้อมูลข่าวสารและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ให้ด้วย
3. ควรพิจารณางบประมาณ และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานในท้องที่ที่เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริง
4. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ควรกำหนดขอบเขตให้ชัดเจน พร้อมดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจให้แก่ผู้ใหญ่บ้านเป็นแนวทางเดียวกัน
5. ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้สวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพเป็นปัจจุบัน

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมาย ที่กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ มอบหมายในท้องที่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญบางประการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข ในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ใหญ่บ้านให้เหมาะสมกับสภาพความเจริญเติบโตในพื้นที่อื่น

สำหรับวิธีการศึกษา จัดทำโดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัญหาผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานีและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 529 หมู่บ้าน สามารถนำไปใช้ได้จำนวน 450 คน ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเพื่อการวิจัยไว้ 7 ประการ คือ

1. อายุของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. อาชีพหลักของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. การประสานงานของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. การฝึกอบรมและศึกษาดูงานของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่าง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

7. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ประชากรที่ศึกษาคำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งสิ้น 450 คน อายุส่วนมากระหว่าง 40 - 49 ปี ร้อยละ 38.20 รองลงมา 25 - 39 ปี ร้อยละ 34.90 และ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.90

ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเป็นผู้ใหญ่บ้านมา 13 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39.80 รองลงมา 1 - 6 ปี ร้อยละ 38.20 และ 7 - 12 ปี ร้อยละ 32.0

ระดับการศึกษา ส่วนมากมีการศึกษาประถมศึกษา ร้อยละ 56.0 และสูงกว่าประถมศึกษา ร้อยละ 44.0

อาชีพหลัก ผู้ใหญ่บ้านส่วนมากมีอาชีพหลัก เกษตรกรรม ร้อยละ 59.60 และค้าขายและอิสระอื่น ๆ ร้อยละ 40.40

การประสานงาน ผู้ใหญ่บ้านสามารถประสานงานในระดับปานกลางเป็นส่วนมาก เกินครึ่ง ร้อยละ 61.60 รองลงมาได้มาก ร้อยละ 36.0 และได้น้อย ร้อยละ 2.40

การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ผู้ใหญ่บ้านได้รับปานกลาง ร้อยละ 55.10 รองลงมาได้ร้บมาก ร้อยละ 39.10 และได้น้อย ร้อยละ 5.80

ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่

จากการศึกษาพบว่า ผู้ใหญ่บ้านตอบคำถามที่ตั้งไว้จำนวน 16 ข้อ ให้เลือกว่าถูกหรือผิดโดยตั้งถูกไว้ 8 ข้อ และตั้งผิดไว้ 8 ข้อ เท่ากัน ผลการทดสอบปรากฏผลคือ ข้อที่ 3 ผู้ใหญ่บ้านมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชา ทำงานให้กับทุกกระทรวง ทบวง กรม เป็นข้อที่ผู้ใหญ่บ้านตอบถูกมากที่สุด ร้อยละ 94.40 รองลงมาเป็นข้อ 7 ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการพัฒนาอาชีพและความเป็นอยู่ให้กับราษฎรในหมู่บ้านให้พอมีกินมีใช้และเหลือเก็บ ร้อยละ 92.20 และตอบถูกน้อยที่สุดเป็น ข้อ 13 ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุมัติแผนงานและโครงการในการพัฒนาตำบล ร้อยละ 29.30 สำหรับข้อที่ผู้ใหญ่บ้านตอบผิดมากที่สุดเป็น ข้อ 13 ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุมัติแผนงานและโครงการในการพัฒนาตำบล ร้อยละ 70.70 รองลงมาข้อ 10 ผู้ใหญ่

บ้านไม่จำเป็นต้องประชุมลูกบ้านเป็นประจำทุก ๆ เดือนก็ได้ ร้อยละ 50.30 และผิคน้อยที่สุด
ข้อ 3 ผู้ใหญ่บ้านมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชา ทำงานให้กับทุกกระทรวง ทบวง กรม ร้อยละ
5.60

เมื่อแบ่งกลุ่มให้คะแนน ผลปรากฏคะแนนรวมคือผู้ใหญ่บ้านที่ตอบได้คะแนน
รวมสูงระหว่าง 11 - 14 คะแนน ร้อยละ 47.40 รองลงมาเป็นคะแนนรวมต่ำ 1-8 คะแนน
ร้อยละ 28.20 และคะแนนรวมปานกลาง 9 - 10 คะแนน ร้อยละ 24.40 หากรวมคะแนนทั้งหมด
และหาค่าคะแนนเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่ตอบถูกรวมทั้ง
หมดพบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.753 ซึ่งนับว่ามีความรู้ในเกณฑ์ปานกลางเกินครึ่ง

การปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่

ผู้ใหญ่บ้านต้องปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมาย กฎกระทรวง ทบวง
กรมต่าง ๆ มอบหมาย โดยเฉพาะในด้านป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านพัฒนาหมู่บ้าน
ด้านส่งเสริมอาชีพ ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านผู้นำท้องถิ่น และด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ
ให้ประสบความสำเร็จเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ ซึ่งผู้ใหญ่บ้าน ใน
เขตจังหวัดปทุมธานี สามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จได้มากที่สุด ได้แก่ ข้อ 3 ช่วยเหลือการ
ปฏิบัติงานทางทะเบียนราษฎร บัตร และงานทะเบียนทั่วไป ร้อยละ 75.3 รองลงมา ข้อ 20 การ
ให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร้อยละ 67.6 และรองลงมา ข้อ 22 การแจ้งแนะนำ
ที่มีอายุถึงเกณฑ์ทหารรับหมาย และเข้าคัดเลือกทหารตามกฎหมาย ร้อยละ 66.4

ส่วนการปฏิบัติงานที่ได้ผลสำเร็จน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 6 การป้องกันปราบปราม
และดูแลรักษาป่าสงวน ตาม พ.ร.บ. ป่าไม้ ร้อยละ 73.3 รองลงมา ข้อ 5 การส่งหมายศาลและการ
ดูแลควบคุมความประพฤติผู้ที่ต้องถูกลงโทษ และรองลงมา คือ ข้อ 11 ส่งเสริมและจัดตั้งกลุ่ม
อาชีพมีการดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ร้อยละ 33.1

เมื่อนำมาให้คะแนนตามระดับการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านที่มีผลสำเร็จมาก ให้
3 คะแนน ปานกลางให้ 2 คะแนน และน้อยให้ 1 คะแนน เมื่อหาค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดมีค่าเท่า
กับ 51.62 นับว่าผู้ใหญ่บ้านมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานปานกลางเกินกว่าครึ่ง

การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญบางประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดปทุมธานี ปรากฏผลดังนี้คือ

1. อายุ พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับอายุที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ระดับการศึกษา ไม่พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. อาชีพหลัก พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีอาชีพหลักที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. การประสานงาน พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีการประสานงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. การฝึกอบรมและศึกษาดูงานไม่พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีการฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ไม่พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี มีรายละเอียดการอภิปรายดังนี้

ด้านอายุของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ทำให้ได้ประสบการณ์และความรู้รวมทั้งข้อมูล และรู้ปัญหาต่าง ๆ ในท้องที่ของหมู่บ้านได้เป็นอย่างดี ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในอำนาจหน้าที่ของตนและเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงทำให้อายุมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

ด้านระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งมากจะทำให้ได้รับความรู้ความชำนาญจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และเป็นการสร้างสมประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ทำให้รู้จักกฎหมายระเบียบปฏิบัติขั้นตอนและมีการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการศึกษาของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษา ซึ่งความรู้ที่ได้รับไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากนัก หรือไม่ตรงกับงานที่ดำเนินการ ต้องมาศึกษาเพิ่มเติมภายหลัง จากกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับ บทบาทอำนาจหน้าที่ ทั้งมีระเบียบกำหนดไว้ให้ปฏิบัติตามแนวทางอย่างชัดเจน ซึ่งเท่ากับเริ่ม ต้นเรียนรู้พร้อมกันเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดปทุมธานี ไม่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านอาชีพหลักของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า การประกอบอาชีพหลักของผู้ใหญ่บ้านที่ แยกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ อาชีพหลักส่วนใหญ่ของผู้ใหญ่บ้านประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้มีเวลาว่างมาก พอที่จะปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ในช่วงพ้นจากฤดูเพาะปลูกและเสร็จจากการเก็บเกี่ยว ผลผลิตและมีความต่อเนื่องค่อนข้างมากซึ่งอาชีพเกษตรกรรมจะสามารถอุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านได้มากกว่าอาชีพอิสระอื่น ๆ ย่อมทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ด้วย

ด้านการประสานงานของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า การประสานงานที่แตกต่างมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกล่าวคือ การปฏิบัติงานใน อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านนั้น เกี่ยวข้องกับหลาย กระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งองค์กร เอกชนต่าง ๆ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานแตกต่างกันออกไปตามที่กฎหมาย ข้อบังคับ หรือ ระเบียบนั้น ๆ ระบุ ทำให้ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้นำหลักในท้องที่ต้องใช้การประสานงานกับทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งนี้งานหรือกิจกรรมที่ดำเนินการจะ มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ใหญ่บ้าน ในการประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้องได้มากหรือน้อย หากสามารถประสานงานได้มากและเหมาะสม งานที่ดำเนินการ จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทางตรงกันข้ามถ้าประสานงานไม่ได้ดีเท่าที่ควร ปัญหาอุปสรรคต้อง เกิดในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านน้อยลง ไป ด้วย

ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของผู้ใหญ่บ้านพบว่า แม้ผ่านการฝึกอบรม และศึกษาดูงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ผ่านการฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานน้อยครั้ง และการศึกษายังมีเนื้อหาไม่กว้างขวาง หรือครอบคลุมตามบทบาทอำนาจ หน้าที่มากนักเพราะมีเวลาจำกัด และอยู่ในกรอบให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป ไม่ลงลึกถึงการปฏิบัติงาน

อย่างจริงจังต้องศึกษาเมื่อลงมือปฏิบัติจริง ส่วนการศึกษาดูงาน มักจำกัดอยู่ในภูมิภาคเดียวกันค่อนข้างคล้ายคลึงกัน อีกทั้งมีระเบียบปฏิบัติงานเหมือนกันการฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่แตกต่าง จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ของผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับบทบาท อำนาจ หน้าที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ส่วนใหญ่ใกล้เคียงกัน หากจะต่างกันตามประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติงานจริงในท้องที่ภายหลังซึ่งท้องที่ใกล้เคียงกัน จะได้รับรู้เกี่ยวกับบทบาทใกล้เคียงกันบางบทบาท อำนาจหน้าที่ไม่เคยปฏิบัติเลย ทำให้ไม่ทราบว่าเป็นอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพราะมีกฎหมายต่าง ๆ หลายฉบับ ใ้ให้อำนาจไว้แต่กระจายไม่ได้รวมกัน หรือกำหนดให้ไม่ชัดเจน ทำให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจนไปด้วย หรือรู้ว่าเป็นอำนาจหน้าที่แต่ไม่รู้ขั้นตอนการปฏิบัติว่าจะดำเนินการอย่างไร จึงทำให้เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอและตำบลเข้ามามีบทบาทกำกับดูแลได้โดยตรง จึงไม่มีส่วนให้ผู้ใหญ่บ้านมีความรู้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญบางประการมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งควรพิจารณาข้อเสนอแนะจากการศึกษาดังนี้

1. ควรจัดให้ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุน้อยหรือเริ่มต้นดำรงตำแหน่งใหม่ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานในท้องที่ต่าง ๆ โดยส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ความเข้าใจในทุกด้านทั้งก่อนและหลังเข้าปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ควรส่งเสริมอาชีพหลัก ให้แก่ ผู้ใหญ่บ้านโดยเฉพาะด้านการเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพส่วนใหญ่เน้นใช้เทคโนโลยีทางการเกษตรสมัยใหม่เข้าเพิ่มรายได้และเพิ่มเวลาว่างให้มีเพียงพอ ในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านให้มากขึ้น

3. ต้องส่งเสริมบทบาท และปรับปรุงขีดความสามารถของผู้ใหญ่บ้านในการประสานงาน กับส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปให้เป็นที่ยอมรับ โดยให้ความสำคัญและสร้างความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติและใช้แผนงานเป็นเครื่องมือในการประสานงานต่าง ๆ ในท้องที่ที่รับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่

4. ควรให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง กำหนด บทบาทอำนาจหน้าที่ที่มอบหมายให้ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานแทนมีขอบเขตที่ชัดเจนและสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างจริงจังในท้องที่ โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

4.1 การดำเนินการตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาจังหวัด พัฒนาดำบล และโครงการตามการจัดสรรของ ส.ส.

4.2 การส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ มีการดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4.3 การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรรมและสหกรณ์

4.4 การเข้าร่วมสำรวจจริงวัด ชี้นำเขตและดูแลรักษาที่ดินสาธารณะประโยชน์ ตามกฎหมายที่ดิน

5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบผู้ใหญ่บ้านที่มีวาระ 5 ปี กับวาระถึงอายุ 60 ปี เพื่อทราบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

2. ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจด้านอื่น ๆ ที่น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

3. ควรศึกษาอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ของผู้ใหญ่บ้านที่สามารถปฏิบัติและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้ชัดเจนและเหมาะสมต่อไป

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน:
ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดปทุมธานี”

เก็บข้อมูลวันที่.....บันทึกของผู้วิจัย.....

แบบสอบถาม.....ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (/) ลงในวงเล็บหน้าคำตอบที่กำหนดให้ตามความจริง
ของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ได้แก่ อายุ รายได้ อาชีพหลัก ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ การศึกษา ดูงาน ทักษะศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านโดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่
บ้านที่ได้ตอบคำถามแต่ละคน

1. อายุ.....ปี

2. ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน.....ปี

3. ท่านสำเร็จการศึกษา

() ประถมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า () มัธยมศึกษาตอนต้น - ปลาย

() ปวช.,ปวส.หรือเทียบเท่า ()ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

() อื่น ๆ

4. อาชีพหลักของครอบครัว

() เกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ

() ค้าขาย

() รับเหมา

() อาชีพอิสระ เช่น นายหน้า รับจ้างทั่วไป ฯลฯ

6. ในการประสานกับหน่วยงานราชการและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานท่านได้
ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือเป็นอย่างไร

() มาก

() ปานกลาง

() น้อย

7. นับแต่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ท่านได้รับการฝึกอบรมหรือไปดูงานในหน้าที่เป็นอย่างไร

() มาก () ปานกลาง () น้อย

8. ท่านมีความรู้ความเข้าใจ ในนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างไร

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ถูก หรือ ผิด หน้าคำถาม)

- ผู้ใหญ่บ้านเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่ง
- ผู้ใหญ่บ้านเป็นสมาชิกสภาตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยตำแหน่งไม่ต้องเลือกตั้ง
- ผู้ใหญ่บ้านมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาทำงานให้กับทุกกระทรวงทบวงกรม
- สารวัตรกำนันและแพทย์ประจำตำบล เป็นสมาชิกสภาตำบลหรือ อบต. โดยตำแหน่ง
- นายอำเภอเป็นผู้กำหนดความต้องการ แผนงานโครงการในการพัฒนาหมู่บ้าน
- ผู้ใหญ่บ้านไม่มีหน้าที่ในการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลหรือน้ำเสีย
- ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการพัฒนาอาชีพและความเป็นอยู่ให้กับราษฎรในหมู่บ้านให้พอมีพอกิน มีกินมีใช้ และเหลือใช้เหลือเก็บ
- ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่รับผิดชอบในพื้นที่อาณาเขตหมู่บ้านของตนเองเท่านั้น
- ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ต่อสู้ ช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจติดตามจับกุมผู้ร้าย
- ผู้ใหญ่บ้านไม่จำเป็นต้องประชุมลูกบ้านเป็นประจำทุก ๆ เดือนก็ได้
- การจัดการป้องกันโรคติดต่อหรือโรคระบาดที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน เป็นบทบาทของอนามัยและโรงพยาบาลเท่านั้น
- ถ้ามีหมายจากเจ้าพนักงานใด ๆ หรือคำสั่งศาล ให้ค้นบ้านหรือยึดทรัพย์สินลูกบ้านคนใด ผู้ใหญ่บ้านจะทำตามหรือไม่ก็ได้
- ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อนุมัติแผนงานและโครงการในการพัฒนาตำบล

..... การติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการของรัฐ ที่ดำเนินการพัฒนาในหมู่บ้านเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการที่ทางรายการแต่งตั้งเท่านั้น บุคคลอื่นไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ใหญ่บ้านยังไม่จำเป็นต้องไปเกี่ยวข้องด้วยเลย

..... โรคเอสดี ไม่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่บ้าน

..... สารเสพติด ไอระเหย เฮโรอีน ยามา ไม่ว่าในหมู่บ้านหรือโรงเรียนเป็นหน้าที่ตำรวจเท่านั้นที่จะปราบปรามให้เด็ดขาดลงได้

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานในอำนาจหน้าที่

งานในอำนาจหน้าที่ในประการสำคัญต่าง ๆ ที่ผ่านมาท่านดำเนินการเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทางราชการได้เพียงไร

| อำนาจหน้าที่ | มาก | ปานกลาง | น้อย |
|---|-----|---------|------|
| 1. การช่วยเหลือและการป้องกันและปราบปรามโจรผู้ร้ายและผู้กระทำผิดกฎหมาย | | | |
| 2. การแก้ไขข้อพิพาทโดย สามารถประนีประนอมยอมความหาข้อยุติได้ด้วยดี | | | |
| 3. ช่วยเหลือการปฏิบัติงานทางทะเบียนราษฎร บัตร ฯ และงานการทะเบียนทั่วไปของทางราชการ | | | |
| 4. การช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ราษฎรที่ประสบสาธารณภัย | | | |
| 5. การสงเคราะห์และการดูแลควบคุมความประพฤติ ผู้ที่ต้องถูกลงโทษ | | | |
| 6. การป้องกันปราบปราม และดูแลรักษาป่าสงวนตาม พ.ร.บ. ป่าไม้ | | | |
| 7. การดำเนินการตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาจังหวัด พัฒนาดำบลและโครงการตามการจัดสรรของ ส.ส. | | | |
| 8. การแจ้งและเร่งรัดการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีอื่น ๆ ตามกำหนดเวลา | | | |

| อำนาจหน้าที่ | มาก | ปานกลาง | น้อย |
|---|-----|---------|------|
| 9. การดูแลซ่อมแซมคันคลองคูส่งน้ำ เหมือง ฝ่าย ทางระบายน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค | | | |
| 10. ซ่อมแซมบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ | | | |
| 11. ส่งเสริมและจัดตั้งกลุ่มอาชีพมีการดำเนินกิจกรรม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง | | | |
| 12. การส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรมให้แก่ราษฎร | | | |
| 13. การป้องกันกำจัดศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์ | | | |
| 14. การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรรมและสหกรณ์ | | | |
| 15. การป้องกันโรคติดต่อ และส่งเสริมอนามัย พื้นฐานแก่ราษฎร | | | |
| 16. การปรับปรุงดูแลสภาพหมู่บ้านและจัดบ้านเรือน ให้ถูกสุขลักษณะ | | | |
| 17. การปฏิบัติงานในฐานะกรรมการรับผิดชอบใน หมู่บ้าน ในสาขาวิชาในสภาตำบล หรือ อบต. | | | |
| 18. การจัดประชุมราษฎรชี้แจงนโยบายข้อราชการ ให้ทราบทั่วกัน | | | |
| 19. การรับข้อร้องเรียน และแก้ไขปัญหาคความ เดือดร้อนของราษฎร | | | |
| 20. การให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ของราษฎร | | | |
| 21. ร่วมเป็นกรรมการศึกษาและช่วยเหลือ ซ่อมแซม โรงเรียนในพื้นที่ | | | |
| 22. การแจ้งแนะนำผู้มีอายุถึงเกณฑ์ทหารรับหมาย และเข้าคัดเลือกทหารตามกฎหมาย | | | |
| 23. การเข้าร่วมสำรวจจริงวัดชี้แนวเขตและดูแลรักษา ที่ดินสาธารณประโยชน์ตามกฎหมายที่ดิน | | | |
| 24. การรวบรวมและสำรวจข้อมูลต่าง ๆ ในพื้นที่ | | | |

ส่วนที่ 3 โปรดแสดงความคิดเห็น

ข้อ 1 ท่านคิดว่า ปัญหา อุปสรรคใดเป็นปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานในหน้าที่
ผู้ใหญ่บ้านให้มีประสิทธิภาพ

.....
.....
.....

ข้อ 2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านให้มี
ประสิทธิภาพ

.....
.....
.....

บรรณานุกรม

- ชุบ กาญจนประกร. รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ พระนคร : มงคลการพิมพ์, 2505
- ธวัชชัย รักษานาม. สถานภาพและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านกับการปกครองท้องถิ่น :
ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน,
2523.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย,
กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- มุสดี สัตยมานะ. ระบบบริหารและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ, กรุงเทพฯ :
บริษัทประชาชนจำกัด (แผนกการพิมพ์), 2521.
- พัทยา สายหู. รายงานการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้นำท้องถิ่นในพัฒนาภาคใต้,
พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, 2510.
- ไพศาล หวังพานิช. การวัดผลการศึกษา, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- ยุติศักดิ์ เอกอัคร. ผู้นำทางการเมืองระดับท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเกี่ยวกับบทบาท
และอำนาจทางการเมืองของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภออำนาจเจริญ จังหวัด
อุบลราชธานี ในช่วงปี พ.ศ. 2521 - 2522, 2523.
- สุเทพ สุนทรเกสัช. รายงานวิจัยเรื่องการศึกษาหมู่บ้านอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับลักษณะ
ผู้นำท้องถิ่น อำเภออำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี, พระนคร : กรมพัฒนา
ชุมชน กองวิจัยและประเมินผล
- สนิท วิไลจิตต์. กำหนดผู้ใหญ่บ้านเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหมู่บ้าน, พระนคร :
เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2507.
- สมพร ธนสถิตย์. บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน กับความมั่นคงภายในชาติ, กรุงเทพฯ :
เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2526.
- สมาน รังสิโยกฤษฏ์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์. การบริหารราชการ, กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2522.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารกรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาการพิมพ์, 2513.
- _____ การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- _____ การบริหาร, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

- อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง. รายงานวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการให้บริการที่มุ่งสู่การพัฒนาสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดบริการสวัสดิการในสถาน รับเลี้ยงเด็กกลางวัน ที่ดำเนินการโดยรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร รายงานวิจัยส่วน บุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สมยศ นาวิการ. การตัดสินใจของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2529.
- อุทัย หิรัญโต. สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารรัฐกิจ) กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2526.
- อนันต์ ศรีโสภา. การจัดผลการศึกษา, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- อรุณ ดิทองอ่อน. ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในทางปฏิบัติหน้าที่ของพัฒนากร : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2535.

ภาษาอังกฤษ

- Becker and Neuhaser, D., **The efficient Organization** (New york : Elaevier Scientific Publishing CO.,Inc., 1975)
- Bloom S. Benjamin **Taxonomy of educational objectives : the classification of educational goals** New york : David McKay , 1956.
- Herzberg , Frederick , " Motivation , Moral and Money" **Psychology Today**, March. 1968.
- Kartz, Daniiel. and L.Kahn,Robert., **The Social Psychology of Organiation** (New York : John Wiley & Sons,1989)
- Millet,John D. **Management in the Public Service**, New York : McGraw-hill Company. Inc., 1954.
- Ryan,T.A. and Smith,P.C, **Principle of Industrial Psycholgy**, (New York : The Mcnald Press Company.Inc.,1954)
- Simon, Herbert A. **Administrative Behavior**. New York : The McMillet Company. 1960).
- Zaleanick, Abraham and Others. **Motion Productivity and Satisfaction of Workers**. Massachusettes : Divition of Research, Harward : iversity

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

| | |
|-----------------|---|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวเรืองอุไร ชำยชู |
| การศึกษา | ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2528 |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 38/1 หมู่ที่ 6 ตำบลนาเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โทรศัพท์ 01-8220455 |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ศาลากลางจังหวัด อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| ตำแหน่ง | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 |