



พฤติกรรมการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มี
ผลการปฏิบัติงานดีเด่น : ศึกษากรณี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

**Working Behaviors of Kamnans and Village Headmen Awarded for their Outstanding
Job Performances: A Case Study of Muangsatum District, Satun Province**

นางลักษณ์ รัตติyawong

Nongluk Ruttiyawong

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration**

Prince of Songkla University

2554

ชื่อสารนิพนธ์	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ศึกษากรณีอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
ผู้เขียน	นางสาวนงลักษณ์ รัตติยาวงศ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จันทร์เพชร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จันทร์เพชร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬาลักษณ์ พัฒนศักดิ์ภิญโญ)

..... กรรมการ
(อาจารย์พูนศักดิ์ เงินหมื่น)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ศึกษากรณีอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
ผู้เขียน	นงลักษณ์ รัตติยาวงศ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ศึกษากรณี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 7 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน บุคคลใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของราชการ ด้วยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการโดยใช้ช่องทางที่หลากหลายให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกให้แก่ราษฎร และเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ลงพื้นที่ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมผู้กระทำความผิด ดูแลทรัพย์สินของทางราชการโดยการจัดกิจกรรมในการบำรุงรักษาในวันสำคัญต่างๆ และรณรงค์ให้ราษฎรอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพย์สินของทางราชการอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของประชาชน โดยการสำรวจข้อมูลปัญหา และความต้องการของราษฎรในหมู่บ้านอยู่เสมอจากหลายช่องทาง นำมาหาแนวทางแก้ไขในระดับหมู่บ้านก่อนการนำเสนอ และประสานหน่วยงานภาครัฐเข้ามาให้ความช่วยเหลือ การปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้นำชุมชน โดยประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมืองในฐานะผู้นำการเมือง และในฐานะผู้นำทางสังคมได้จัดกิจกรรมในวันสำคัญ อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่น และให้ความสำคัญกับงานหรือกิจกรรมของลูกบ้านเสมอ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านแสดงภาวะผู้นำในการใช้อำนาจการตัดสินใจกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ใช้อำนาจในการสั่งงานและควบคุมการทำงาน มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน โดยให้อำนาจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการเลือกใช้วิธีการทำงาน จะเข้าไปดูแลเฉพาะกรณีที่เกิดปัญหา สำหรับสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยการให้ความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และให้รางวัลตอบแทนการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสะท้อนลักษณะการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแรงจูงใจในการทำงาน คือ มีเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการทำตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความภาคภูมิใจในการดำรงตำแหน่ง มีบุคคลต้นแบบที่ใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการทำงาน สำหรับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทน แม้จะไม่เพียงพอ แต่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

Minor Thesis Title	Working Behaviors of Kamnans and Village Headmen Awarded for their Outstanding Job Performances: A Case Study of Muangsatun District, Satun Province
Author	Miss. Nongluk Ruttiyawong
Major Program	Public Administration
Academic Year	2010

Abstract

The objective of this study on Working Behaviors of Kamnans and Village Headmen Awarded for their Outstanding Job Performances : A Case Study of Muangsatun District, Satun Province was to investigate work behavior, leadership, and motivation of seven Kamnans and village headmen. The data were collected through interviewing informants consisting of Kamnans, village headmen, their intimates, their superiors, their subordinates, and people affected by their work performance.

The results of the study revealed that Kamnans and village headmen who received outstanding performance rewards performed their work as a government representative by publicizing official information using various channels; giving importance to facilitating people and government officials who worked in the village with the police in arresting wrongdoers; taking care of government-owned property by organizing activities to maintain it on important days and regularly campaigning for conservation of natural resources and government-owned property. Regarding the work in their capacity as a government representative; gathering information and problems, regularly surveying needs of people in the village through various channels, and finding solutions at the village level before presenting them to and coordinating with the government sector for assistance. As for performing their work as a community leader, they carried out their work by providing knowledge about democracy and political participation. As a political and social leader, they organized activities on important days, conserved local traditions and culture, and always gave importance to people's activities.

The Kamnans and village headmen showed their leadership through exercising their authority in making decisions in forming policy, goal, and work methods through listening to their subordinates' opinions; exercising their authority in giving orders and controlling the work, assigning tasks to their subordinates and allowing them to choose their work methods, and intervening only when problems arose. Regarding the relationship between superiors and subordinates, they gave importance to being friendly with their subordinates, providing opportunities for their subordinates to express opinions, and giving rewards for the work done by their subordinates in order to provide their subordinates with moral support that reflected their democratic leadership.

The Kamnans and village headmen had motivation in working. Their life goal was to work for the benefit of the public. They were proud of their position and had an exemplary person that they followed in performing their work. For their pay and remuneration, even though it was not sufficient, it did not affect their work performance.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการสนับสนุนและช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จันทร์เพชร อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ และชี้แนะประเด็นข้อสงสัยต่างๆ ให้ผู้วิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งตรวจแก้ข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และมีคุณค่าทางวิชาการยิ่งขึ้น อีกทั้งยังคอยแนะนำและสนับสนุนข้อมูลเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬาลักษณ์ พัฒนศักดิ์ภิญโญ และอาจารย์พูนศักดิ์ เงินหมื่น กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำแนวทางการศึกษา ตลอดจนการตรวจแก้ไขเนื้อหา รูปแบบ ถ้อยคำ ในการจัดทำงานวิจัยมาตลอด และขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์อันมีค่ายิ่ง

ขอขอบคุณครอบครัว ที่ได้ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษามาโดยตลอด

ขอขอบคุณกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และทุกท่านที่ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิจัย ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมในการเก็บข้อมูลภาคสนามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางลักษณ์ รัตติยาวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
Abstract	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
รายการตาราง	(10)
รายการภาพประกอบ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์	4
ประโยชน์ของการศึกษา	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	
การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
ข้อมูลทั่วไปของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	40
พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	43
ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	58
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	62
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษา	69
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	74
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
แบบสัมภาษณ์	
ประวัติผู้เขียน	

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 แบบและคุณลักษณะของผู้นำ กรณีการใช้อำนาจ	25
2 ค่าตอบแทนตามตำแหน่งอัตราที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด	30
3 แนวทางการเก็บข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้	37

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และพฤติกรรมของบุคคล	10
2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมาย และพฤติกรรม	28

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองในระดับท้องถิ่นมีบทบาท อำนาจหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานของกระทรวงมหาดไทย ตามที่พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน คือ การใช้อำนาจหน้าที่ปกครอง ราษฎร การรายงานต่อทางราชการ การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร การจัดทำทะเบียน กิจการสาธารณประโยชน์ การป้องกันโรคติดต่อ การจัดหมู่บ้านให้ระเบียบเรียบร้อย การที่ เกี่ยวด้วยความอาญา และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบอื่นๆ รวมไปถึงหน้าที่ที่ต้อง รับผิดชอบงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่นำลงไปปฏิบัติในตำบลและหมู่บ้าน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการ ตัวแทนของประชาชน และผู้นำชุมชน จึงเป็นกลไกที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมาย

การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงสุดเพียงใดนั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความพร้อม ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ และความเข้าใจ และที่สำคัญคือ การสร้างขวัญและกำลังใจให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็น กำลังใจที่ดีที่จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และส่งผลต่อประโยชน์ใน ภาพรวม นั่นก็คือ มีแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ ภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นอีกสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะผู้นำในหมู่บ้าน ต้องปกครองผู้ได้บังคับบัญชา กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง และเข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งหากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสามารถในการชักนำ ผู้ได้บังคับบัญชามากเพียงใด ย่อมจะได้รับความร่วมมืออันดีจากผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จอย่างสูงสุด อันจะส่งผลให้ การประสานความต้องการของประชาชนกับการดำเนินงานของส่วนราชการ เป็นไปอย่างมี คุณภาพ ก่อให้เกิดความสงบสุขและนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ทางกรมการปกครองจึงจัดให้

มีการมอบรางวัลแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น เป็นประจำทุกปี รวมทั้ง ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้จัดให้มีโครงการคัดเลือกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในรอบปีของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นรางวัลที่มอบให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถจนมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสาธารณชนทั่วไป

รางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำปีของกรมการปกครอง เป็นรางวัลที่มอบให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นในแต่ละรอบปีงบประมาณ ที่เริ่มมีมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2516 ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพิจารณาและเบิกจ่ายเงินรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2516 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน คือ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพิจารณารางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2546 และได้มีการสรุปผลการดำเนินงานที่โดดเด่นของผู้ที่ได้รับรางวัล โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อส่วนรวม เก่งด้านความประพฤติและตั้งใจทำงาน เก่งการบริหารงาน และเก่งในการนำราษฎรในตำบล หมู่บ้าน ไปในทิศทางที่ชัดเจน และโครงการคัดเลือกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในรอบปีของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นรางวัลที่มอบให้กับผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในรอบปีงบประมาณของจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล เป็นอำเภอสุดเขตแดนใต้ของประเทศไทยทางชายฝั่งทะเลอันดามัน มีพรมแดนติดต่อกับประเทศสมาพันธรัฐมาเลเซีย มีเนื้อที่ทางบกประมาณ 881.014 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 550,633.75 ไร่ เป็นพื้นที่ทางทะเลประมาณ 1,118.986 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากรทั้งสิ้นรวม 106,223 คน ประกอบด้วยตำบล 12 แห่ง และหมู่บ้าน 70 แห่ง ได้แก่ ตำบลคลองขุด ตำบลฉลุง ตำบลควนโพธิ์ ตำบลควนขัน ตำบลบ้านควน ตำบลเกตรี ตำบลเจ๊ะบิลัง ตำบลท่ามะลิ ตำบลตันหยงโป ตำบลปูลู ตำบลเกาะสาหร่าย และตำบลพิมาน(เป็นเทศบาลเมืองเต็มพื้นที่ และไม่มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) การนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 83 พุทธ ร้อยละ 16 และอื่นๆ ร้อยละ 1 ความสำคัญอง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ทางด้านเศรษฐกิจ คือ ประชาชนส่วนใหญ่ในอำเภอเมืองสตูล

ในพื้นที่ทางบกมีอาชีพทำเกษตรกรรม เช่น สวนยางพารา ทำนา ในพื้นที่ที่เป็นเกาะ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการประมง และทางด้านการท่องเที่ยว คือ การท่องเที่ยวทางทะเล เช่น เกาะตะรุเตา เกาะอาดัง-ราวี และเกาะหลีเป๊ะ เป็นต้น (อำเภอเมืองสตูล, 2553)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอเมืองสตูล จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามที่กรมการปกครองได้กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ โดยอาศัยความเป็นผู้นำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถ ความชำนาญ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ข้อจำกัดในพื้นที่ของตนไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านศาสนา ภาษา อาชีพ เป็นต้น รวมถึงการประสานความร่วมมือระหว่างราชการกับประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตำบลและหมู่บ้านอย่างยั่งยืนได้ สำหรับอำเภอเมืองสตูลมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลในทุกปี ซึ่งเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่น เป็นที่ได้รับการยอมรับจากส่วนราชการและประชาชน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านดีเด่น ในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ในฐานะการเป็นตัวแทนของทางราชการ ประชาชน และการเป็นผู้นำชุมชน รวมทั้งภาวะผู้นำ และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาของหมู่บ้าน ทั้งนี้เพื่อนำมาให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านอื่นๆ ได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอันจะส่งผลต่อการพัฒนาของหมู่บ้านของตนเองต่อไป

คำถามการวิจัย

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอย่างไร
2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมีภาวะผู้นำอย่างไร
3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ทำให้ทราบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
2. ทำให้ทราบภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
3. ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
4. เพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยได้กำหนดสาระสำคัญของการศึกษา ดังนี้

1. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการ ประชาชน และผู้นำชุมชน
2. ลักษณะภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการใช้อำนาจของผู้นำที่มีผลต่อการได้รับรางวัล

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัล

นิยามศัพท์เฉพาะ

กำนัน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งกำนันในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457

ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457

รางวัล หมายถึง รางวัลที่มอบให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในระดับอำเภอ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ๗๗ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ประกอบด้วย 2 ประเภท ดังนี้

1) รางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพิจารณารางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2546 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การแบ่งชั้นรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

รางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มี 2 ชั้น ดังนี้

- (1) รางวัลชั้นที่ 1
- (2) รางวัลชั้นที่ 2

2) โครงการคัดเลือกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในรอบปีของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยคัดเลือกผู้นำท้องที่ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน) ผู้นำท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล) ผู้นำศาสนา (โต๊ะอิหม่าม คอเต็บ บิหลั่น เจ้าอาวาส บาทหลวง) ผู้นำชุมชน (ผู้นำชุมชนด้านเยาวชน ผู้นำชุมชนด้านสตรี) และประชาชนที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางราชการ (ชรบ. อรบ. อพปร. อสม. และ ผดค.)

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการ ตัวแทนของประชาชน และผู้นำชุมชน

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัล ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งสะท้อนลักษณะการเป็นผู้นำในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานด้วยความพอใจและเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน เป้าหมายในชีวิต ความภาคภูมิใจในตำแหน่ง ความคิดเห็นต่อการมอบรางวัล และบุคคลต้นแบบที่ยึดถือเป็นแบบอย่าง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านดีเด่น ในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ธีรวุฒิ นิลเพ็ชร (2547) ได้นำเสนอความหมายของพฤติกรรมการทำงานจากนักวิชาการ ดังนี้

อัลบานเนส (Albanese, 1981) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงานว่า คือ พฤติกรรมและการกระทำของคณงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคณงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม

บาร์ช (Baruch, 1968) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ และส่งผลต่อความสำเร็จต่องานโดยตรง

1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

ทรรคนะ โจซุมซึน (2543) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานไว้ใกล้เคียงกับแนวคิดของ McCormick and Iigen (1980)

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Individual variables) คือ คุณลักษณะที่แสดงเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และจะส่งผลให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ความถนัด บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และค่านิยม เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational variables) คือ เงื่อนไขของเหตุการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคล ที่มีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้แยกพิจารณาได้คือ ตัวแปรทางด้านกายภาพและงาน และตัวแปรทางด้านองค์การและสังคม

2.1 ตัวแปรทางกายภาพและงาน (Physical and job variables) เป็นเรื่องของการทำงานและสถานที่ทำงาน ซึ่งในโลกของการทำงานจะพบว่าบ่อยครั้งที่ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงานเป็นเครื่องจูงใจคนบางประเภทให้ทำงานได้ ซึ่งถือว่าเป็นผลมาจากสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ วิธีการทำงาน (Methods of work) แบบและสภาพของเครื่องมือและเครื่องใช้ในการทำงาน (Design and condition of work equipment) และลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ (Physical environment) เป็นต้น

2.2 ตัวแปรทางองค์การและสังคม (Organization and social variables) เป็นสิ่งสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด และนับว่ามีความเกี่ยวพันทางอ้อมต่อการทำงาน เพราะลักษณะขององค์การที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งลักษณะดังกล่าวแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ (Character of the organization) ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา (Types of training and supervision) และชนิดของสิ่งล่อใจ (Type of incentives) และองค์การที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งก็คือ สภาพแวดล้อมในสังคม (Social environment)

อันเลเนอร์ (อ้างถึงใน McConrmick และ Iigen, 1980) ได้เสนอว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นผลร่วมกันจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัย 4 ด้านคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งแยกเป็นปัจจัยด้านความสามารถ เช่น ทักษะ ความคิด และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ และความสนใจ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการทำงานและสิ่งแวดล้อม เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ วิธีการทำงาน

3. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น ภาวะผู้นำ สิ่งล่อใจ

4. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมพิเศษ และประสบการณ์ร่วม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า iva ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล มีปัจจัย 2 ด้าน คือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยในตัวบุคคลที่ทำให้เกิดความแตกต่าง ได้แก่ ความถนัด ลักษณะบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจและการจูงใจ อายุ เพศ วัย การศึกษา และประสบการณ์

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล แบ่งเป็น

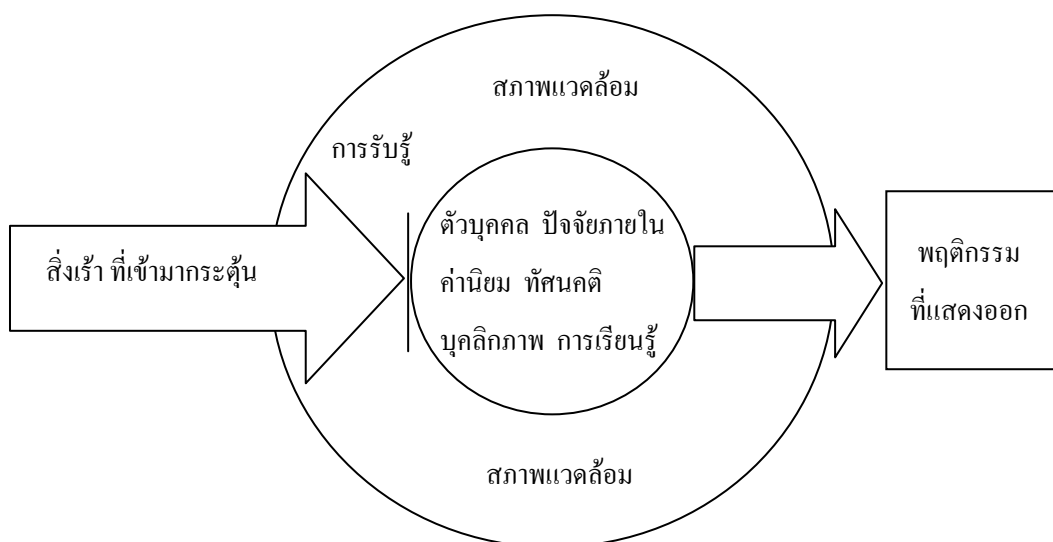
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน และลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องจูงใจ และสภาพแวดล้อมในสังคม

ธีรวุฒิ นิลเพ็ชร (2547) ได้นำเสนอแนวคิดของบาร์ช (Baruch) เกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจและความสามารถ ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญต่อการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลจากสภาพทางกาย ได้แก่ บุคลิกภาพ เจตคติ และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ ซึ่งได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของคนเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานเช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ

วันชัย มีชาติ (2548) ได้นำเสนอผลการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ของคูบริน พบว่า บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาต่างกัน แม้ในสถานการณ์เดียวกันก็ตาม และบุคคลเดียวกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมต่างกัน ในสถานการณ์เดียวกันแต่ต่างเวลากัน การแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นมาจากมูลเหตุที่สำคัญสองประการ คือ มูลเหตุภายในตัวบุคคลผู้นั้นเอง และมูลเหตุภายนอกบุคคล หรือสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

- พฤติกรรมของบุคคลมีผลมาจากการกระตุ้น จากสภาพแวดล้อมและระบบคิดของบุคคลผู้นั้น ในบางกรณีระบบของบุคคล (ระบบคิด การรับรู้ ความต้องการ ฯลฯ) จะมีผลมากกว่าสภาพภายนอก เราอาจจะพบว่าบางคนไม่มีอะไรมากระทบหรือกระตุ้นเพียงนั่งคิดอะไรคนเดียวก็อาจร้องไห้ หรือหัวเราะขึ้นมาได้ ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพ/ระบบของบุคคลผู้นั้น แต่ในบางกรณีพฤติกรรมก็เกิดจากสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์โดยตรงเป็นการแสดงออกแบบเฉพาะหน้า ซึ่งปัจจุบันทั้งภายในและภายนอกที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลมาจากหลายสาเหตุ เราอาจสรุปรูปแบบการแสดงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และพฤติกรรมของบุคคล

ตัวบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมาก เพราะแม้เมื่อมีสิ่งกระตุ้นหรือเหตุการณ์ต่างๆ เข้ามากระทบ คนก็จะตีความโดยอาศัยปัจจัยด้านตัวบุคคล เช่น การรับรู้ การเรียนรู้ ทักษะคิด ค่านิยม การกล่อมเกลาทางสังคม ซึ่งเป็นตัวแปรความหมายของสิ่งต่างๆ และกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม ดังนั้นจึงพบว่าในเหตุการณ์อย่างเดียวกัน คนแสดงพฤติกรรมออกมาต่างกัน หรือในเหตุการณ์เดียวกันแต่ต่างเวลากัน คนๆ เดียวกันก็อาจแสดงพฤติกรรมไม่เหมือนกัน สาเหตุของปรากฏการณ์เหล่านี้เกิดจากความแตกต่างกันของบุคคล

1.3 หลักในการปฏิบัติราชการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว การวางตัวและวางงานให้เหมาะสม เพื่อเป็นที่เคารพเชื่อถือศรัทธาและนำความผาสุกมาสู่ประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ ในฐานะ นักปกครองท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องมียุทธศาสตร์หรือแนวทางในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ที่สำคัญควรรู้ ดังนี้ (กรมการปกครอง, 2553)

หลักในการปฏิบัติงาน

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ได้ทรงพระราชนิพนธ์ ถึงแนวทางในการปฏิบัติราชการที่ดีไว้ 10 ประการ คือ

1. ความสามารถ หมายถึง การใช้ความรู้ของตนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ขวนขวายในการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้มาคอยชี้แนะหรือสั่งการ ผู้มีความสามารถจะทำงานได้ดีเป็นผลสำเร็จยิ่งกว่าคนอื่น ๆ ที่มีโอกาสเท่าเทียมกัน
2. ความเพียร หมายถึง ความไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความบากบั่น ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความวิริยะอุตสาหะมิได้ลดหย่อน เมื่อได้รับมอบหมายให้กระทำการใด ๆ ก็ตั้งใจปฏิบัติโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้กิจการนั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จด้วยดี
3. ไหวพริบ หมายถึง รู้จักคิดและสังเกตเห็นได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมี ผู้ใดมาคอยเตือนว่าควรจะทำสิ่งใด เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุด และรีบทำการนั้น โดยฉับพลัน ทันทีที่ ไหวพริบเกิดขึ้นจากการฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ
4. ความรู้เท่าถึงการ หมายถึง รู้จักปฏิบัติกิจการหรืองานทั้งปวงให้เหมาะสม คือ เหมาะแก่เวลา สมเหตุสมผล เกิดประโยชน์ดีที่สุด
5. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือ งานในหน้าที่โดยซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความอุตสาหะวิริยะภาพเต็มสติกำลัง โดยมุ่งหมายให้งาน นั้น ๆ บรรลุความสำเร็จด้วยหนทางที่ดีที่สุดที่พึงจะทำได้
6. ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป หมายถึง การรักษาตนให้เป็นที่เชื่อถือของ บุคคลทั้งหลาย มีวาจาเชื่อถือได้ ไม่คิดเอาเปรียบผู้ใด ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่หาดีใส่ตัวหาชั่วใส่ คนอื่น ผู้ที่ไม่ตรีต่อบุคคลโดยสม่ำเสมอ
7. รู้จักนิตยคน ถ้าเป็นผู้น้อยต้องหมั่นศึกษาสังเกตให้รู้นิสัยของผู้ใหญ่ แล้ว วางความประพฤติ แนวทางการทำงานของตนให้ต้องตามอัธยาศัย ถ้าเป็นผู้ใหญ่ บังคับบัญชา คนมากมาย ต้องรู้จักนิตยของผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้คนให้ถูกต้องตามอุปนิสัย จะใช้วิธีการ อย่างเดียวเหมือนกันหมดเป็นไปไม่ได้

8. ความรู้จักผ่อนผัน หมายถึง การไม่ยึดถือสิ่งใด เครื่องครัดจนเกินไปจนอาจเสียหายใหญ่ได้ และไม่ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเสียทุกอย่างจนอาจเสียระเบียบวินัย แบบแผน แต่ต้องรู้จักปฏิบัติใหม่เหมาะสมไม่คือดิ่งหรือละเลยจนเสียหาย

9. ความมีหลักฐาน หมายถึง การมีที่อยู่แน่ชัด มีครอบครัวอบอุ่นมั่นคง ตั้งตนไว้ในที่ชอบ คือ ไม่ประพฤติตนสำมะเลเทเมา หมกมุ่นในอบายมุข

10. ความจงรักภักดี หมายถึง ขอมสละความสุขส่วนตัว เพื่อมุ่งประโยชน์อันแท้จริงให้บังเกิดแก่ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

1.5 อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457

อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งสามารถจำแนกออกมาได้เป็น 8 หมวด คือ

1) การใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร ในฐานะที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่ได้รับเลือกจากราษฎรให้ทำหน้าที่ปกครองดูแลทุกข์สุขราษฎร เป็นผู้ที่อยู่ในท้องที่รู้จักคุ้นเคยกับสภาพท้องที่และรู้ความต้องการ ฐานะปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา ปิดเป่าความเดือดร้อนแก่ราษฎรและพัฒนาความเจริญให้กับท้องถิ่น ในฐานะเป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาลกับราษฎร อำนาจหน้าที่ในการปกครองราษฎร ประกอบด้วย

- ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน
- ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าของราษฎรในหมู่บ้านของตน
- อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน
- สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านรวมทั้งส่งเสริมหรือรับบริการและประเพณีในท้องที่
- ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านที่ติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ

- ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ

- ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย

2) การรายงานต่อทางราชการ ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนตลอดจนการป้องกันและระงับเหตุร้าย การรายงานเหตุการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน ซึ่งอาจเป็นคุณหรือโทษแก่ชุมชน ประชาชน หรือต่อประเทศชาติให้ทางราชการทราบ เป็นหน้าที่สำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะเป็นผู้ปกครองดูแลรับผิดชอบเขตปกครองนั้นๆ เพื่อจะได้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุลุกลามใหญ่โตขึ้น หรือเป็นการปราบปรามเหตุร้ายนั้นได้โดยเด็ดขาดรวดเร็ว การรายงานต่อทางราชการจะประกอบด้วย

- ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนัน หรือทางราชการ และรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย

- ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุทุกข์ร้อนของราษฎร หรือการแปลกประหลาดเกิดขึ้นในตำบล ต้องรีบรายงานต่อกรมการอำเภอให้ทราบ

- ในการที่จะทำรายงานประจำ หรือรายงานจรอย่างใดๆ ขึ้นต่อกรมการอำเภอ กำนันจะเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลในตำบลนั้น พร้อมกับตรวจสอบก่อนและจะให้ลงชื่อเป็นพยานในรายงานก็ได้

3) การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร หรือประชุมอบรมชี้แจงข่าวสารแก่ราษฎรเป็นสิ่งสำคัญทางการปกครอง เนื่องจากการทำความเข้าใจร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคถือว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวกลาง

ระหว่างราชการและประชาชนในการที่จะนำข่าวสารข้อมูลทางราชการไปแจ้งให้แก่ราษฎรได้ทราบ และขณะเดียวกันก็นำความต้องการของราษฎรไปแจ้งแก่ทางราชการทราบ ได้แก่

- จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

- ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย

- ในเวลาที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมีหมายให้ประกาศข้อราชการอันใดแก่ราษฎร กำนันจะเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นพร้อมกับชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจข้อราชการอันนั้นแล้ว ให้รับข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรอีกชั้นหนึ่งก็ได้

4) การจัดทำทะเบียน การจัดทำทะเบียนในท้องที่ เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญด้านการปกครองที่จะต้องจัดทำเพื่อให้ได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือปรากฏการณ์ต่างๆ ภายในเขตปกครองอันเกี่ยวกับจำนวนประชากร จำนวนครอบครัว จำนวนสัตว์พาหนะ และลักษณะพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ ข้อมูลรายละเอียดดังกล่าว นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่การปกครองและงานในหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้วยังจะสามารถประสานงานกับทางราชการเมื่อเกิดเหตุและชี้แนะเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในท้องที่ทางราชการทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญในเชิงสถิติข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาในด้านต่างๆ ของทางราชการ

- อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้สามารถเรียกประชุมได้ตามสมควร

- ให้กำนันดูแลคนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุสมควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้ายให้ได้มีที่พักตามสมควร

- ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการจะต้องการคนนำทาง หรือขาดแคลนพาหนะเสบียงอาหารลงในระหว่างทางและจะต้องขอต่อกำนันให้ช่วยสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดหาให้ตามที่ทำได้ ถ้าหากว่าการที่จะช่วยเหลือนั้นจะต้องออกราคาจ้างเพียงใด ให้กำนันเรียกเอาแก่ผู้เดินทางนั้น

- กำนันต้องรักษาบัญชีสำมะโนครัวและทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้น และคอยแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องตรงกับบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน

- เมื่อผู้ใหญ่บ้านนำคนจรแปลกหน้าออกสำมะโนครัวตำบลมาส่งกำนัน ให้กำนันปรึกษาหารือกับผู้ใหญ่บ้านเมื่อเห็นสมควรจะขับไล่ผู้นั้นออกไปเสียจากท้องที่ตำบลนั้นก็ได้

- ในการที่จะสำรวจสำมะโนครัวและจดทะเบียนบัญชีต่างๆ เพื่อประโยชน์ในราชการ เช่น การที่จะสำรวจสำมะโนครัวและบัญชีไร่นาและสิ่งของ ต้องพิศุภคณียอาการในตำบลนั้น กำนันจะเรียกผู้ใหญ่บ้านทั้งปวงประชุมกันตรวจทำบัญชีให้ถูกต้อง และให้ลงชื่อพร้อมกันเป็นพยานในบัญชีที่จะยื่นต่อเจ้าพนักงานก็ได้

5) กิจการสาธารณประโยชน์ ในการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน เป็นหน้าที่โดยตรงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่องนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้คุ้มกันแก่สภาพท้องที่ที่ต้องรู้ความต้องการและปัญหาของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

- แจงให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัดปัดป้องภัยอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย

- ถ้าเกิดจลาจล ฆ่ากันตาย ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ไฟไหม้ หรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใดๆ ในตำบลของตนหรือในตำบลที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยเหลือ หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่นๆ มาฆ่าสุ่มในตำบล หรือมีเหตุควรสงสัยว่าลูกบ้านคนใดในตำบลนั้นบางคนจะเกี่ยวข้องกับโจรผู้ร้าย เป็นหน้าที่ของกำนันต้องเรียกผู้ใหญ่บ้าน และลูกบ้านในตำบลออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้าย หรือติดตามเอาของกลางคืน หรือดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นตามสมควรแก่การโดยเต็มกำลัง

- กำนันต้องร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์อื่นอันอยู่ในตำบลนั้น

- กำนันกระทำตามหน้าที่จะเรียกผู้ใดมาหาหรือให้ช่วยก็ได้

- ถ้ามีเหตุสงสัยว่าผู้ใดในตำบลนั้นแสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่นหรือเป็นคนจรจัดไม่ปรากฏการทำมาหาเลี้ยงชีพ และไม่สามารถชี้แจงความบริสุทธิ์ของตนได้ ให้กำนันเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านสืบสวน ถ้ามีหลักฐานควรเชื่อว่าเป็นความจริงก็ให้เอาตัวผู้นั้นส่งกรมการอำเภอไปฟ้องร้องเอาโทษ

- ถ้าลูกบ้านผู้ใดไปตั้งกระท่อมหรือโรงเรียนอยู่ในที่เปลี่ยวในตำบลนั้น ซึ่งน่ากลัวจะเป็นอันตรายด้วยโจรผู้ร้าย หรือน่าสงสัยว่าจะเป็นสำนักโจรผู้ร้าย ให้กำนัน

ผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นประชุมปรึกษาหารือกันดูเมื่อเห็นเป็นการสมควรและจะบังคับให้ลูกบ้าน

- ในเวลาใดจะมีอันตรายแก่การทำมาหากินของลูกบ้านในตำบลนั้น เช่น โรคภัยไข้เจ็บติดต่อกิดขึ้น หรือน้ำมากหรือน้ำน้อยเกินไป เป็นต้น ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลปรึกษาหารือกันในการที่จะป้องกันแก้ไขเยียวยาอันตรายด้วยอาการที่แนะนำลูกบ้านให้ทำอะไรหรือลงแรงช่วยกันได้ประการใด กำนันมีอำนาจที่จะบังคับการนั้นได้ ถ้าเป็นการเหลือกำลังให้ร้องเรียนต่อกรมการอำเภอและผู้ว่าราชการเมืองของกำลังรัฐบาลช่วย

- ในเวลาใดมีการนักขัตฤกษ์ หรือประชุมชนเป็นการใหญ่ในตำบลนั้น กำนันจะเรียกผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบลพร้อมกันมาช่วยพิทักษ์รักษาความสงบเรียบร้อยในที่นั้น ถ้าเป็นการจำเป็นแล้วจะขอแรงราษฎรช่วยก็ได้

6) การป้องกันโรคติดต่อ การรักษาสุขภาพอนามัยของราษฎรเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของการรักษาความสงบเรียบร้อยเพราะสุขภาพของราษฎรย่อมเป็นรากฐานและบ่อเกิดแห่งความสุขสมบูรณ์ของราษฎรทั้งหมด และเมื่อราษฎรมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ ก็จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะทางด้านผลิตและการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามทางสังคม

7) การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน ดังนี้

- จัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและต้องด้วยสุลักษณะ
- ถ้าราษฎรคนใดทิ้งให้บ้านเรือนชำรุดรุงรัง หรือปล่อยให้โสโครก

โสมนอาจจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ผู้อยู่ในท้องถิ่นนั้น หรือผู้ที่อยู่ใกล้เคียงหรือผู้ที่ไปมาหรือให้เกิดอหิวาต์หรือโรคภัย ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลปรึกษากันถ้าเห็นควร จะบังคับให้ผู้ที่อยู่นั้นแก้ไขเสียให้ดีก็บังคับได้ ถ้าผู้นั้นไม่ทำตามบังคับก็ให้กำนันนำความร้องเรียนต่อกรมการอำเภอ

8) การที่เกี่ยวข้องกับความอาญา การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในทางคดีเป็นการปฏิบัติการต่อเนื่องเพื่อการปราบปรามผู้กระทำความผิดทางอาญา อันเป็นผลกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนเพราะถึงแม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติโทษหนักเพียงใด หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมีสมรรถภาพดีอย่างไรก็ตาม ก็ไม่อาจป้องกันการกระทำความผิดมิให้เกิดขึ้นได้ทุกกรณีเนื่องจากการกระทำความผิดนั้นเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมหรือ

เป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากสังคมอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องนี้พอเพียงที่จะสามารถทำหน้าที่ทั้งป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ด้วยความอาญา ดังนี้

ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่และอำนาจในการเกี่ยวข้องกับความอาญาดังต่อไปนี้

- เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ

- เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบ

- เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้กระทำความผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยกระทำความผิดกฎหมายหรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้และริบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

- เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังจะกระทำความผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้กระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้ และริบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

- ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่ที่จะจับผู้นั้น และริบนำส่งต่อกำนันหรือกรรมการอำเภอตามสมควร

- เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึด ผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวกับความอาญา ดังนี้

- เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลของตน ต้องแจ้งความต่อกรรมการอำเภอให้ทราบ

- เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ

- เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำความผิดกฎหมาย หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดหมาย ให้จับผู้นั้นไว้ และริบนำส่งต่อกรรมการอำเภอ

- ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลนั้นเป็นหน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้นแล้วริบนำส่งกรรมการอำเภอตามสมควร

- เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึด กำนันต้องจัดการให้เป็นไปตามกฎหมาย

- ถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของ หรือผู้ต้องโจรกรรมจะทำหมายตราสินหรือมีผู้จะขอทำการชันสูตรบาดแผล ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความแล้วรีบนำตัวผู้ขอและผู้ต้องอายัด และทรัพย์สินของบรรดาที่จะพาไปด้วยนั้นไปยังกรมการอำเภอ ถ้าสิ่งของอย่างใดจะพาไปไม่ได้ก็ให้กำนันชันสูตรให้รู้เห็นแล้วนำความไปแจ้งต่อกรมการอำเภอในขณะนั้น

1.6 ลักษณะการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำแนกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1.6.1 การปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการ ได้แก่

1.6.1.1 การประชาสัมพันธ์ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ให้ราษฎรในหมู่บ้านได้รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างทางราชการกับประชาชน ซึ่งโดยปกติอำเภอจะทำการประชุมชี้แจงข้อราชการให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทราบเดือนละหนึ่งครั้ง หากมีราชการเร่งด่วนอาจมีการประชุมมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะนำข้อราชการที่ได้รับทราบจากทางอำเภอไปประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรในตำบลหมู่บ้านทราบโดยวิธีการต่างๆ เช่น การประชุมชี้แจง การปิดประกาศ การประกาศทางหอกระจายข่าว การแจกเอกสารหรือแผ่นพับต่างๆ

1.6.1.2 การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาติดต่อราชการของประชาชนในหมู่บ้าน โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นธุระจัดการติดต่อกับอำเภอหรือส่วนราชการต่างๆ แทน เช่น การจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ การแจ้งเกิด การแจ้งย้ายเข้า-ย้ายออก

1.6.1.3 การจับกุมผู้กระทำความผิดซึ่งอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ที่กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจในการจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมาย และนำตัวส่งอำเภอหรือพนักงานสอบสวนต่อไป

1.6.1.4 การเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานส่วนราชการต่างๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน สำเร็จลุล่วง เช่น การสำรวจข้อมูลต่างๆ

1.6.1.5 การดูแลทรัพย์สินของทางราชการ เช่น ถนน สะพาน อ่างเก็บน้ำ ที่สาธารณะ ศาลาประชาคม ทรัพย์สินเหล่านี้เป็นสาธารณสมบัติ ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะที่เป็นตัวแทนของทางราชการจะต้องเอาใจใส่ ดูแลรักษา ให้อยู่ในสภาพใช้

งานได้ รวมถึงการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายและรายงานให้อำเภอทราบกรณีมีความเสียหายเกิดขึ้น

1.6.1.6 การเป็นแหล่งข่าวของทางราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องคอยสอดส่องความเคลื่อนไหวอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรือการบ่อนทำลายความมั่นคงของประเทศและแจ้งให้อำเภอทราบ

1.6.2 การปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของประชาชน

1.6.2.1 การรายงานข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การแจ้งเรื่องราว ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน ให้ทางราชการทราบ โดยอาจรายงานด้วยวาจาหรือรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

1.6.2.2 การเสนอความต้องการของประชาชน ได้แก่ การรวบรวมความต้องการของประชาชน นำเสนอต่อทางราชการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้การพัฒนาหรือการให้ความช่วยเหลือประชาชนตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างจริงจัง

1.6.2.3 การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมประสานระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ และประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการทั้งของส่วนราชการ หน่วยงานและประชาชน

1.6.3 การปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้นำชุมชน

1.6.3.1 การเป็นผู้นำทางการเมือง ได้แก่ การกระทำตามสิทธิหน้าที่ที่มีอยู่ตามกฎหมาย การอบรมชี้แจงแนวทางการใช้สิทธิเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองต่างๆ

1.6.3.2 การเป็นผู้นำทางสังคม ได้แก่ การเป็นผู้นำในกิจกรรมส่วนร่วมในตำบล หมู่บ้าน เช่น การจัดงานประเพณีท้องถิ่น งานประจำปีในหมู่บ้าน รวมถึงการเข้าร่วมงานหรือกิจกรรมส่วนตัวของลูกบ้าน เช่น งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่ งานแต่งงาน งานบวชนาค งานศพ

จากแนวคิดของบาร์ช (Baruch) เกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นว่าสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ศึกษาจึงนำมากำหนดเป็นประเด็นการศึกษา เพื่อหา

แนวทางการปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการ ตัวแทนของประชาชน และผู้นำชุมชน ของผู้ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และในฐานะการเป็นผู้นำที่มีผู้ได้บังคับบัญชา คือ ผู้ใหญ่บ้าน (กรณีกำนัน) แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จะต้องชักนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดประเด็นศึกษาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัล และจากแนวคิดของบารุช (Baruch) ได้นำเสนอ การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจและความสามารถ ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญต่อการทำงาน ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาหาแรงจูงใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัล เพื่อหาลักษณะภาวะผู้นำและสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนมีผลงานโดดเด่นและได้รับรางวัลในที่สุด

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สืบเนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นหัวหน้าการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน เป็นบุคคลที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการเลือกของประชาชน เป็นตัวแทนของทางราชการ ประชาชน และเป็นผู้นำชุมชน “ผู้นำ” ตามความคิดของประชาชนในตำบลและหมู่บ้านดั้งเดิมโดยเฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว จะเห็นได้ว่าเป็นผู้มีอำนาจ สามารถสั่งการให้ประชาชนคล้อยตาม เป็นผู้อาวุโส เป็นผู้มีบารมี มีอิทธิพล ประชาชนเกรงกลัว อันเนื่องมาจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านใช้อำนาจหน้าที่ตามที่ทางการกำหนด แต่แท้ที่จริงกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในปัจจุบันได้เปลี่ยนบทบาทอำนาจหน้าที่ไปในลักษณะสร้างสัมพันธ์กับประชาชน ดูแลช่วยเหลือประชาชนตามสมควร อีกทั้งมีทัศนคติที่เปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งต้องระวังการประพฤติปฏิบัติตน ตลอดจนการใช้อำนาจหน้าที่ตามครรลองคลองธรรม หากไม่อาจปรับเปลี่ยนบทบาทและพฤติกรรมอาจทำให้ “ผู้นำ” อาจเสียความยำเกรง ถูกกล่าวหาโจมตีถึงขั้นโดนขับไล่จากตำแหน่งได้ (ลักษณะ ฤาชา, 2543 : 2)

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน จึงขอนำเสนอให้ศึกษาดังต่อไปนี้

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อคนอื่นและกลุ่ม เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังได้นำนิยามของนักวิชาการอีกหลายท่านมานำเสนอด้วย ดังนี้

กริฟฟิน (Griffin) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อคนอื่น

สโตนเนอร์ และ ฟรีแมน (Stoner and Freeman) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการควบคุมงานและใช้อิทธิพลต่อสมาชิกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงาน

เซอร์โต (Certo) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมคนอื่นเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

มอนดี และ พรีเมอซ์ (Mondy and Primeaux) ได้นิยามคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อคนอื่น ตามที่ผู้นำต้องการ

روبบินส์ (Robbins) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

พิทยา บวรวัฒนา (2547) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลต่อคนอื่นในกลุ่มให้มุ่งมั่นทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม ผู้นำมีทั้งผู้นำอย่างเป็นทางการตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร และยังมีผู้นำอย่างไม่เป็นทางการด้วย

ลักขณา ฤาชา (2543) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังได้นำนิยามของนักวิชาการอีกหลายท่านมานำเสนอด้วย ดังนี้

เดวิส (Davis) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยในการรวมกลุ่มคนไปยังเป้าหมาย ประการใดประการหนึ่ง ภาวะผู้นำทำให้ศักยภาพ (Potential) เป็นจริงขึ้นมาเพราะถือว่าภาวะผู้นำเป็นภาวะแห่งการปฏิบัติการ ที่ทำให้ศักยภาพบังเกิดความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้นำ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน เสริมสร้างองค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิตติ ดยัคคานนท์ ให้นิยามว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและ

กันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุทธยา ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยทำหน้าที่สำคัญคือเป็นผู้ชักจูงใจโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องเกิดความกระตือรือร้น มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติกิจการงานต่างๆ ให้สำเร็จลงตามความต้องการของผู้นำอย่างสุดความสามารถมากกว่าที่จะใช้อำนาจบังคับบัญชาสั่งการ

จากคำนิยามดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีในการควบคุมงานและการใช้อิทธิพล กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวถึงทฤษฎีพฤติกรรมของภาวะผู้นำว่ามีเกณฑ์ขั้นต้นในการคัดเลือกผู้นำเข้าไปในตำแหน่งต่างๆ ที่เป็นทางการของกลุ่มหรือในองค์กรที่ต้องการผู้นำ การที่จะฝึกคนให้เป็นผู้นำได้ เราจะต้องสามารถออกแบบโปรแกรมที่จะสร้างรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล และได้กล่าวถึงทฤษฎีของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Studies) ซึ่งมีการนำเสนอทฤษฎีเชิงพฤติกรรมไว้อย่างกว้างขวางที่สุดและเป็นแบบจำลองที่เห็นได้ชัดเจน นักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอได้พยายามรวบรวมจัดหมวดหมู่ให้แคบเข้าจนในที่สุดเหลือเพียง 2 ทักษะใหญ่ๆ ซึ่งมีความเป็นจริงสำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งหมด ทักษะทั้ง 2 ประการนี้ ได้แก่

1) ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) เป็นลักษณะของผู้นำซึ่งให้ความสำคัญที่บทบาทของตัวเอง และคาดหวังผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างสรรค์ในการทำงานสูง ซึ่งจะเห็นได้จากการพิถีพิถันกับการมอบหมายงานและการคาดหวังในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการด้วย ผู้นำในกลุ่มนี้จะมีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบเผด็จการของมหาวิทยาลัย IOWA

2) ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) เป็นผู้นำที่มีลักษณะแสดงความเป็นมิตรความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และความอบอุ่น ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำประเภทนี้จะไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือ

ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีความห่วงใยเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ของการทำงานออกมาในรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำในกลุ่มนี้จะมีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัย IOWA

วันชัย มีชาติ (2548) ได้นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำของ มหาวิทยาลัย IOWA (The University of Iowa) ซึ่งได้แยกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1) ผู้นำแบบอิตินิยมหรือผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) เป็นรูปแบบผู้นำที่ยึดถือตนเองเป็นจุดศูนย์กลาง มีความก้าวร้าวใช้อำนาจเหนือผู้อื่น ข่มผู้อื่น ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจทั้งหมด ผู้นำจะทำหน้าที่ในการตัดสินใจแล้วประกาศให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ และปฏิบัติตาม ผู้นำแบบนี้ มักจะมุ่งหนักไปทางด้านวินัย และชอบใช้สัญลักษณ์ภายนอกที่แสดงถึงฐานะและอำนาจของตนเอง ผู้นำประเภทนี้ ส่วนใหญ่แล้วจะมีความเชื่อมั่นในตัวเองเท่านั้น ความเชื่อในผู้อื่นได้บังคับบัญชาหากมีจะม่น้อยมาก หรือแทบจะไม่มีเลย ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทในการตัดสินใจน้อยมาก ผู้นำจะเป็นผู้ที่รู้ข้อมูลและสิ่งที่สำคัญในการทำงานทั้งหมด

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) ผู้นำประเภทนี้ จะไม่มุ่งความสนใจเกี่ยวกับการมีอำนาจเหนือผู้อื่น แต่เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมกิจกรรม ร่วมออกความคิดเห็น มีบทบาทในการตัดสินใจด้วย ผู้นำมีบทบาทในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ไม่ได้ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรมของกลุ่ม การนำกลุ่มจะนำโดยอาศัยวิธีการเชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมออกความคิดเห็น เพื่อจะได้วัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ นโยบายและการปฏิบัติจะมาจากความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาตัดสินใจ หรือองค์การผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือให้การดำเนินการขององค์การเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำจะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและปฏิบัติตามการตัดสินใจของกลุ่มเสมอ

3) ผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez Faire) ผู้นำแบบนี้จะเข้าร่วมในการทำงานกับลูกน้องน้อยมาก กล่าวคือ เป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลย เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มใช้เสรีภาพอย่างกว้างขวาง จนดูประหนึ่งขาดหลักการ จะเข้าร่วมปฏิบัติงานกับลูกน้องเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และปล่อยให้ลูกน้องดำเนินการเรื่องต่างๆ โดยแต่ละคนมีอิสระในการดำเนินงาน การตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีคนคอยดูแล และขาดการประสานงาน

ในการตัดสินใจ ผู้นำแบบนี้ยินยอมให้ทุกคนปกครองตนเองมากกว่าที่จะชี้นำ หรือจำกัดแนวทางการปฏิบัติ ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องต่อเมื่อเรื่องนั้นๆ กระทบต่อตัวผู้นำเท่านั้น ลักษณะผู้นำประเภทนี้โดยทั่วๆ ไป จะมีลักษณะเหนื่อยหน่าย และเฉื่อยชา สมาชิกในกลุ่มต่างทำงานตามความพอใจของตนเอง เป็นกลุ่มที่ขาดระเบียบวินัยเป็นที่สุด ผู้นำแบบนี้จึงเปรียบเสมือนกับการไม่มีผู้นำ

โดยปกติสมาชิกในองค์กรจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ และพบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกลุ่มของกลุ่มที่มีผู้นำแบบปล่อยเสรีและเผด็จการมีความสำคัญมากกว่าในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย และพบว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลผลิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอื่นๆ

2.3 รูปแบบและประเภทของผู้นำ

ลักษณะ ภาษา (2543) ได้นำเสนอรูปแบบผู้นำ ดังนี้

1. การได้มาซึ่งอำนาจ
2. การใช้อำนาจ
3. บทบาทที่ผู้นำแสดงออก

ทั้ง 3 รูปแบบการศึกษา สามารถแสดงรายละเอียดแต่ละรูปแบบ ดังนี้

1. การได้มาซึ่งอำนาจ

ที่มาแห่งอำนาจอาจได้มาจากกฎหมาย กฎระเบียบ หรือขนบธรรมเนียมในการปฏิบัติราชการ ช่วยให้ฐานะและส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำสูงขึ้นโดยอาจจำแนก ได้ 3 ประเภท คือ

1.1 ผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่ได้อำนาจมาจากกฎหมายในการปฏิบัติราชการในวงราชการ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการจังหวัด เป็นต้น

1.2 ผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่ได้อำนาจมาจากการใช้คุณสมบัติส่วนตัว อันเป็นอำนาจพิเศษที่อยู่ในตัวครองใจคนอื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

1.3 ผู้นำแบบพ่อพระ (Symbolic Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่ใช้อำนาจตามแบบพระเดชและแบบใช้พระคุณ

2. การใช้อำนาจ

การศึกษารูปแบบนี้ เป็นการศึกษเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) แบ่งได้ 3 แบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) หมายถึง ผู้นำที่เน้นการบังคับบัญชาและออกคำสั่ง (Commanding and Order Giving) เป็นสำคัญ โดยมักตัดสินใจด้วยตนเองและไม่มอบหมายอำนาจให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทน สถานภาพของผู้บังคับบัญชาจึงมีลักษณะเป็นเจ้านาย (Boss)

2.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญกับตนเอง ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ

2.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire or Free-Rein Leadership) ผู้นำแบบนี้จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใดก็ตามที่ชอบใจ ปัญหาต่างๆ จะให้ตัดสินใจแก้ปัญหาเอง ดังเห็นได้จากตาราง 1

ตารางที่ 1 แบบและคุณลักษณะของผู้นำ กรณีการใช้อำนาจ

ผู้นำแบบเผด็จการ	ผู้นำแบบประชาธิปไตย	ผู้นำแบบเสรีนิยม
- ผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบาย	- นโยบายถูกกำหนดขึ้นโดยการปรึกษาและการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม	- กลุ่มหรือแต่ละคนจะมีเสรีภาพในการตัดสินใจ
- เทคนิควิธีการทำงานตลอดจนถึงการทำกิจกรรมจะถูกสั่งโดยผู้นำ	- กิจกรรมจะถูกกำหนดโดยกลุ่มแต่ผู้นำจะให้แนวทางเลือก	- ผู้นำจะหาข้อมูลมาตลอดจนวัตถุประสงค์ที่จำเป็น
- ผู้นำจะคอยสั่งและคอยกำกับผู้ทำงานแต่ละคน	- สมาชิกในกลุ่มจะแบ่งงานและตกลงกันเอง	- ผู้นำจะไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวใดใด
- การติชมผู้นำจะกล่าวต่อบุคคลโดยตรงและพยายามวางตัวเป็นทางการ	- การติชมจะพยายามหลีกเลี่ยงไม่กล่าวถึงตัวบุคคล	- ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่ง ติชมกับกิจกรรมของกลุ่ม

ที่มา : ลักษณะ ภาษา (2543)

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นแบบและคุณลักษณะของผู้นำ ในทัศนะของผู้ศึกษาเห็นว่าแบบและคุณลักษณะของผู้นำแบ่งตามลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำในการตัดสินใจ การสั่งการ และควบคุม และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. บทบาทที่ผู้นำแสดงออก

เป็นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบออกเป็น 4 แบบ คือ

3.1 ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) ผู้นำแบบนี้จะยึดถือหรือใช้ระเบียบแบบแผนตัวบทกฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง กลัวว่าจะเกิดความผิดพลาด การติดต่อสื่อสารจึงเป็นแบบทางเดียว (One-Way Communication)

3.2 ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบใช้อำนาจและสั่งการอย่างเดียว เพื่อแสดงความเป็นอำนาจและสร้างความหวาดกลัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในรูปพิธีการ

3.3 ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) ผู้นำแบบนี้ยึดหลักการทำงานโดยยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น เน้นความสำเร็จของงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม การติดต่อสื่อสารจะเป็นไปในรูปแบบของการสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication)

3.4 ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) ผู้นำแบบนี้จะใช้การผสมผสานการใช้อำนาจแบบจูงใจและประชาธิปไตย มุ่งเสริมสร้างความสามัคคีร่วมแสดงความคิดเห็น มุ่งก่อสร้างสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติต่อกัน

จากผลการศึกษาของมหาวิทยาลัย IOWA ที่พบว่า โดยปกติสมาชิกในองค์การจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ และเป็นกลุ่มที่จะมีผลผลิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอื่นๆ ผู้ศึกษาจึงนำมากำหนดเป็นประเด็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยศึกษาประเด็นตามตาราง 1 คือ การตัดสินใจ การสั่งการและควบคุมงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ของอำเภอเมืองสตูล

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังได้นำนิยามของนักวิชาการอีกหลายท่านมาแนะนำเสนอด้วย ดังนี้

เครทเนอร์ (Kreitner) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และการสั่งการที่ต้องการ

กริฟฟิน (Griffin) ได้ให้ความหมาย การจูงใจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากพลังของความต้องการภายในหรือแรงขับเคลื่อนและการรักษาพฤติกรรม

บีเดียน (Bedeian) อธิบายว่า การจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาในความสำเร็จ ตูลา มหาพสุชานนท์ (2545) ได้นำเสนอนิยามแรงจูงใจของนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

ดาฟท์ (Daft) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

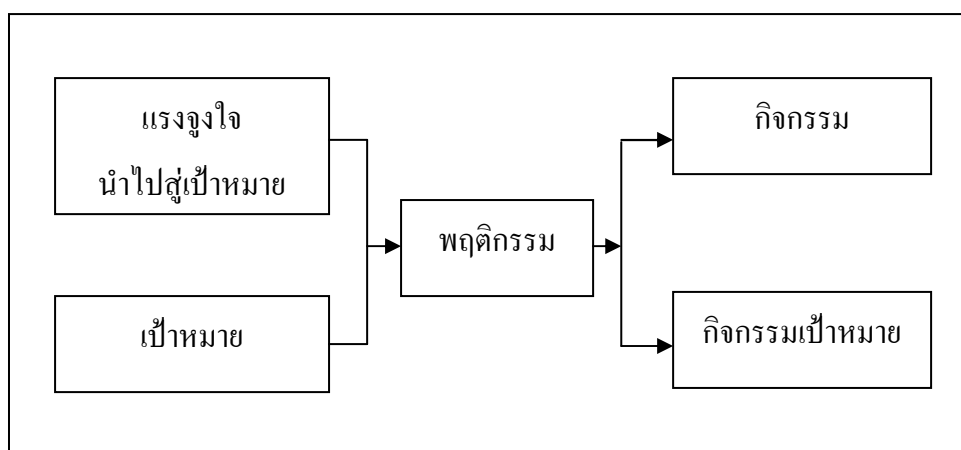
กริฟฟิน (Griffin) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการตน

เสนาะ ดิยาวี ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่งคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่า ใ้้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์กร แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมาย หรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น การจูงใจจึงประกอบด้วย ความต้องการ (Need) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

จากคำจำกัดความของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ พลังกระตุ้นพฤติกรรมที่กระตือรือร้น ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและตนเอง

3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมาย และพฤติกรรมว่า การที่บุคคลจะประกอบกิจการงานใดๆ ก็ตาม ย่อมต้องอาศัยกำลังใจเป็นสำคัญ บุคคลจะทำอะไรนั้นย่อมมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วจึงแสดงพฤติกรรมมุ่งไปยังเป้าหมายนั้น สิ่งที่จะทำให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงานได้สำเร็จ คือ การทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมายและพฤติกรรมที่จะแสดงออก จะเห็นได้จาก ภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมาย และพฤติกรรม

จากภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เป้าหมาย และพฤติกรรม ถ้าเป้าหมายของบุคคลคือ ความต้องการให้คนอื่นเห็นว่าคนเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น การยกย่องสรรเสริญเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง ที่จะมีอิทธิพลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศหายใจ เพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัย ซึ่งได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางงานและการเงิน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการหลังจากความต้องการทั้งสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือ ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตนเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ (Theory of Needs) โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายหรืองานที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จ มักจะมีลักษณะ ดังนี้

- เป็นคนที่มีความรับผิดชอบเฉพาะตัว
- เป็นคนที่ทำให้เป้าหมายมีความยุ่งยากน้อยลง
- เป็นคนที่ต้องการข้อมูลป้อนกลับโดยทันที
- เป็นคนที่ปฏิบัติงานมานาน

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความผูกพันกับคนอื่น และเป็นที่ยอมรับของคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันมากมักปฏิบัติงานด้วยการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นมาก และมีโอกาสได้รู้จักเพื่อนใหม่ด้วย

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอิทธิพลเหนือกลุ่มและควบคุมคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจมากมักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งมีข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างดี และสามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตาม

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

สิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย

1. เงินตอบแทนตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ จะได้รับค่าตอบแทนตามอัตราที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ดังนี้

ตาราง 2 ค่าตอบแทนตามตำแหน่งอัตราที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ตำแหน่ง	อัตรา
กำนัน	10,000
ผู้ใหญ่บ้าน	8,000
แพทย์ประจำตำบล	5,000
สารวัตรกำนัน	5,000
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง	5,000
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ	5,000

(เริ่มใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2553)

ที่มา : กรมการปกครอง (2553)

2. เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล ที่สามารถพูดและใช้ภาษาไทยและภาษายาวีได้ดีทั้งสองภาษาจะได้รับเงินเพิ่มพิเศษคนละ 50 บาทต่อเดือน

3. เงินตอบแทนกรณีเสียชีวิต กำหนด ผู้ใหญ่บ้านเสียชีวิตไม่ว่าจากกรณีใดๆ จะได้รับเงินตอบแทนตำแหน่งสำหรับเดือนที่ตายตลอดทั้งเดือนและกับอีกจำนวนสามเท่าของเงินค่าตอบแทนตำแหน่งเดือนสุดท้าย

4. เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 นับเรียงจากลำดับการเกิดก่อนหลังที่ศึกษาอยู่ไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐบาลและเอกชน

5. ค่ารักษาพยาบาล กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บุตรที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ คู่สมรส บิดาหรือมารดา ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

6. ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน จะได้รับส่วนลดค่าโดยสารรถไฟครั้งราคาทุกชั้น

7. การฉกฉวยสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และคู่สมรส สามารถสมัครเป็นสมาชิก ฅ.ก.น. ได้โดยชำระค่าสมัคร 10 บาท และชำระเงินสงเคราะห์เมื่อสมาชิกคนอื่นเสียชีวิตศพละ 50 สตางค์

8. เงินสงเคราะห์จากมูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2532 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่

9. เงินช่วยเหลือเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน เมื่อประสบภัยขณะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการจะได้รับความช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติหรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543 และระเบียบการคลังว่าด้วยการขอรับเงิน การพิจารณาและการขยายเวลาในการขอรับเงินสงเคราะห์เนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติหรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543

10. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบ เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติประชาชน โดยคำแนะนำขอพระราชทาน เป็นบำเหน็จและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน

11. เงินส่วนลดค่าภาษีบำรุงท้องที่ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน จะได้รับการแต่งตั้งเป็น เจ้าพนักงานสำรวจภาษีบำรุงท้องที่และจะได้รับเงินส่วนลดร้อยละ 5 ของเงินภาษีบำรุงท้องที่ ซึ่งเก็บได้ในหมู่บ้าน และกำหนดจะได้รับเงินส่วนลดอีกร้อยละ 1 ของเงินภาษีที่เก็บได้ในตำบล

12. เงินเบี้ยประชุมคณะกรรมการเข้าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประจำตำบล (คชก. ตำบล) กำหนดเป็นประธาน คชก.ตำบล เมื่อมีการประชุมคณะกรรมการจะได้รับเบี้ยประชุมครั้ง ละ 312.50 บาท สำหรับผู้ใหญ่บ้านเป็นกรรมการ คชก.ตำบล จะได้รับเบี้ยประชุมครั้งละ 250 บาท

13. เงินส่วนลดอากรประมง กำหนด ผู้ใหญ่บ้านที่ได้ช่วยเหลือเร่งรัดจัดเก็บอากร ประมงในท้องที่จะได้รับเงินร้อยละ 2 ของเงินอากรประมงที่จัดเก็บได้ในท้องที่ตำบล หมู่บ้าน

14. เงินค่าป่วยการในการพิสูจน์รังวัดที่ดิน กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเจ้าหน้าที่ ปกครองท้องที่ทำการพิสูจน์รังวัดที่ดินได้ค่าป่วยการวันละ 30 บาท ค่าปิดประกาศที่ดินแปลงละ 30 บาท

15. ค่าตอบแทนสำหรับตำบลที่ยังไม่ยกฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด ในฐานะประธานสภาตำบลจะได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 1,000 บาท ผู้ใหญ่บ้านและ แพทย์ประจำตำบล ในฐานะสมาชิกสภาตำบลจะได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 500 บาท นอกจากนั้นกำหนด ผู้ใหญ่บ้านเป็นรองประธานสภาตำบลจะได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 800 บาท นอกจากนั้นกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะสมาชิกสภาตำบลโดยตำแหน่ง จะได้รับเบี้ย ประชุมครั้งละ 100 บาท

16. เงินรางวัล กระทรวงมหาดไทยได้วางระเบียบว่าด้วยการพิจารณาและ เบิกจ่ายเงินรางวัลกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำหนด และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2516 เป็นแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาให้เงินรางวัลเป็นการตอบแทนคุณความดีเป็น ประจำเพื่อเป็นกำลังในการปฏิบัติหน้าที่

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สรุปได้ว่า บุคคลที่จะประกอบ กิจการงานใดๆ ต้องมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยแรงจูงใจผลักดันให้แสดง พฤติกรรมมุ่งไปยังเป้าหมายนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดประเด็นการศึกษาเพื่อหาแรงจูงใจที่ผลักดัน ให้กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทจนได้รับรางวัลซึ่งเป็นเครื่องพิสูจน์ผลงานของ แต่ละคน โดยนำทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) และทฤษฎี ความต้องการของแมคเคลแลนด (McClelland) มากำหนดประเด็น เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าว

ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ประเด็นศึกษา ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สิทธิประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทน เป้าหมายในชีวิต ความภาคภูมิใจในตำแหน่ง ความคิดเห็นต่อการมอบรางวัล และบุคคลที่ยึดถือเป็นแบบอย่าง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

สุวรรณ วงศ์บัวแก้ว (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงาน พิจารณาสิทธิอันพึงได้ หรือสิทธิต่างๆ ควรจะหาข้อกำหนดที่เป็นธรรมและทุกคนยอมรับและนำมาปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และบางครั้งควรมีการยืดหยุ่นในการทำงาน เพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านบางคนมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น ความรู้ ความมั่นใจ เป็นต้น ควรจัดให้มีที่ทำกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสะดวกต่อการมาติดต่อของประชาชน ควรส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ลึกถึงความภาคภูมิใจและสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ มีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นรูปธรรม ควรพัฒนาศักยภาพการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และควรมีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อช่วยประโยชน์ในการประสานงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันและมีความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและส่วนตัว และควรปรับปรุงเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น ค่าตอบแทนให้เพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง รวดเร็ว ทันเวลานอกจากนั้นควรจะได้สร้างทัศนคติให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้จ่ายอย่างประหยัด ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหาอาชีพเสริมที่สุจริตเพื่อเพิ่มรายได้ให้ครอบครัว

นันทพร บุตรน้อย (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ปัจจัยด้านสถานภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สุวิทย์ แก้วพรรณ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

วิรัตน์ ไชยสิทธิ์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ และกฎหมายอื่นที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษากรณีกำนันและผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดนครนายก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ 8 ประการ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การควบคุมกำกับดูแลของอำเภอ การสนับสนุนด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่าย การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การได้รับการยอมรับและการยกย่องจากรายครัวในหมู่บ้านตำบล ความพึงพอใจในอัตราค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการที่รัฐกำหนด การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมืองระดับท้องถิ่น และความสามารถในการเจรจาต่อรองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ตำบล ผลการศึกษาพบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน และทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับน้อย

สุธีร์ บรริรักษ์ (2544) ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาวิจัยปรากฏว่า บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ มีระดับปานกลาง สถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในด้านการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันภัยพลเรือน จะมีความสัมพันธ์กับบทบาทในการปกครองท้องที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

สร้อยสุรีย์รัตน์ พลพรพิสิฐ (2542) ศึกษาภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีภาวะผู้นำสูง และมีบทบาทการปฏิบัติงานมาก ทั้งในด้านการเป็นตัวแทนของทางราชการ การเป็นตัวแทนของประชาชน และการเป็นผู้นำชุมชน คุณลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจของกำนัน

ผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและความสัมพันธ์ด้านเครือญาติ ส่งผลต่อภาวะผู้นำและการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ยกเว้นคุณลักษณะในเรื่องรายได้ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และเป็นไปในทางบวกกับการปฏิบัติงาน

เรื่องอุไร ช่วยชู (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมและศึกษาคูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ศึกษากรณีอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษานี้ มุ่งทำความเข้าใจพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านดีเด่น และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นของจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 7 คน
2. บุคคลใกล้ชิด เช่น ภรรยา ลูก
3. ผู้บังคับบัญชา คือ ปลัดอำเภอที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองสตูล
4. ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
5. ผู้ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงาน คือ ประชาชนในหมู่บ้าน ที่อยู่ในหมู่บ้านอย่างน้อย 1 ปี โดยเลือกตามความสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ

1. เครื่องบันทึกเสียงพร้อมตลับเทปสำหรับการบันทึกการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
2. แบบสัมภาษณ์ สำหรับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ดังนี้
 - 2.1.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เกี่ยวข้องกับหลักในการทำงาน
 - 2.1.2 ภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 แรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2 สำหรับสัมภาษณ์บุคคลใกล้ชิด มีแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ดังนี้
 - 2.2.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
 - 2.2.2 แรงจูงใจ
 - 2.3 สำหรับสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา
 - 2.3.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
 - 2.3.2 ภาวะผู้นำ
 - 2.4 สำหรับสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.4.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
 - 2.4.2 ภาวะผู้นำ
 - 2.5 สำหรับสัมภาษณ์ผู้ได้รับผลกระทบ
 - 2.5.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

โดยผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือข้างต้นในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ดังรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 3 แนวทางการเก็บข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้

ข้อมูลที่ต้องการ	วิธีการเก็บข้อมูล	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
1. ข้อมูลทั่วไป	- สัมภาษณ์ - ข้อมูลเอกสาร ทางราชการ	- กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับ รางวัล	- เครื่องบันทึกเสียง - แบบสัมภาษณ์

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลที่ต้องการ	วิธีการเก็บข้อมูล	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
2. ข้อมูลทั่วไป	- สัมภาษณ์ - ข้อมูลเอกสาร ทางราชการ	- กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับ รางวัล	- เครื่องบันทึกเสียง - แบบสัมภาษณ์
2. พฤติกรรมใน การปฏิบัติงาน	- สัมภาษณ์ - สทนากลุ่ม	- กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับ รางวัล - บุคคลใกล้ชิด - ผู้บังคับบัญชา - ผู้ใต้บังคับบัญชา - ประชาชนในหมู่บ้าน	- เครื่องบันทึกเสียง - แบบสัมภาษณ์
3. ภาวะผู้นำ	- สัมภาษณ์	- กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับ รางวัล - ผู้บังคับบัญชา - ผู้ใต้บังคับบัญชา	- เครื่องบันทึกเสียง - แบบสัมภาษณ์
4. แรงจูงใจ	- สัมภาษณ์	- กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับ รางวัล - บุคคลใกล้ชิด	- เครื่องบันทึกเสียง - แบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยได้เตรียมการ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยเตรียมความรู้ในเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคำถามเพื่อการสัมภาษณ์

1.2 ผู้วิจัยเตรียมความรู้ในเรื่อง วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการศึกษาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละวิธี เพื่อจะได้เข้าใจระเบียบวิธีการวิจัยให้มีความชัดเจน

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 การเก็บข้อมูลจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เริ่มจากการติดต่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย และนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์ ในวันสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เดินทางไปพบกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถึงบ้าน ผู้วิจัยบอกถึงวัตถุประสงค์และการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล และขออนุญาตทำการบันทึกเสียงสนทนา เมื่อได้รับการยินยอมจึงดำเนินการบันทึกเสียง และเริ่มต้นสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ ด้วยการบันทึกย่อร่วมกับการบันทึกเสียงสนทนา

2.2 การเก็บข้อมูลจากบุคคลใกล้ชิด เริ่มต้นจากการติดต่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัยผ่านทางกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์

2.3 การเก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา เริ่มต้นจากการติดต่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัยโดยตรง โดยใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์

2.4 การเก็บข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา เริ่มต้นจากการติดต่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัยโดยตรง เพื่อนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์

2.5 การเก็บข้อมูลจากผู้ได้รับผลกระทบ เริ่มต้นจากการติดต่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัยโดยตรง โดยสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการเรียบเรียงใหม่เป็นบันทึกฉบับสมบูรณ์ และให้ความคิดเห็นประกอบการตีความ การสรุป หรือการโยงเข้าสู่กรอบแนวคิด ทฤษฎี
2. การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป ผู้วิจัยนำข้อมูลค้นพบเบื้องต้นที่ได้ตรวจสอบแล้ว ทำเป็นบทสรุปที่สามารถตอบคำถามการวิจัย ในส่วนของการพิสูจน์บทสรุป ผู้วิจัยจะประเมินคุณภาพของข้อมูล และพยายามเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลกับผลการศึกษา ทฤษฎีต่างๆ เพื่อให้บทสรุปมีความเชื่อถือได้ แล้วนำเสนอข้อมูลแบบพรรณนา

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ศึกษากรณีอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 7 คน บุคคลใกล้ชิด 7 คน ผู้บังคับบัญชา 7 คน ผู้ใต้บังคับบัญชา 7 คน และประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานหมู่บ้านละ 10 คน ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
3. ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
4. แรงจูงใจในการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ข้อมูลทั่วไปของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

การศึกษานี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น จำนวน 7 คน คือ

1. นายคุณาเย ยานะโย กำนันตำบลควนโพธิ์ อายุ 51 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นับถือศาสนาอิสลาม ประกอบอาชีพเกษตรกร ดำรงตำแหน่งมาแล้ว 13 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่งคงเหลือ 9 ปี มีลูกเคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 13 ตำบลลุดจำนวนประชากรในหมู่บ้าน 1,182 คน 298 ครัวเรือน ราษฎรนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 85 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 15 ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยม ปี พ.ศ. 2553 รางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ที่มีผลงานดีเด่นในรอบปีของจังหวัดชายแดนภาคใต้ สาขาการเมืองการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ปี พ.ศ. 2550 รางวัลกำนันยอดเยี่ยมชั้น 2 ปี พ.ศ. 2550

2. นายอะหมาด หลงจิ กำนันตำบลลุด อายุ 59 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับประถมศึกษา นับถือศาสนาอิสลาม ประกอบอาชีพเกษตรกร ดำรงตำแหน่งมาแล้ว 9 ปี

ดำรงตำแหน่งคงเหลือ 8 เดือน ไม่มีบุคคลในครอบครัวเคยเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน จำนวนประชากรในหมู่บ้าน 768 คน 186 ครัวเรือน ราษฎรนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 99 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 1 ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยม ปี พ.ศ. 2548 รางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ที่มีผลงานดีเด่นในรอบปีของจังหวัดชายแดนภาคใต้ สาขารักษาความสงบและความมั่นคง ปี พ.ศ. 2552

3. นายอิทธิส อุเต็น กำนันตำบลตันหยงโป อายุ 45 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นับถือศาสนาอิสลาม ประกอบอาชีพประมง ดำรงตำแหน่งมาแล้ว 4 ปี 2 เดือน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งคงเหลือ 11 เดือน ไม่มีบุคคลในครอบครัวเคยเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้าน จำนวนประชากรในหมู่บ้าน 615 คน 191 ครัวเรือน ราษฎรนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 99 ศาสนาพุทธ ร้อยละ 1 ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมง ได้รับรางวัลผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาฯ ที่มีผลงานดีเด่นในรอบปีของจังหวัดชายแดนภาคใต้ สาขาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. 2552

4. นายสะอาด สะอูรา กำนันตำบลบ้านควน อายุ 44 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นับถือศาสนาอิสลาม ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ระยะเวลาดำรงตำแหน่งมาแล้ว 3 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่งคงเหลือ 1 ปี 11 เดือน เคยมีญาติเป็นกำนัน จำนวนประชากรในหมู่บ้าน 1,997 คน 440 ครัวเรือน ราษฎรนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 99 ศาสนาพุทธ ร้อยละ 1 ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยม ชั้น 2 ปี พ.ศ. 2554

5. นายกอหนี่ เหตุญูญ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง อายุ 54 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นับถือศาสนาอิสลาม ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดำรงตำแหน่งมาแล้ว 6 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่งคงเหลือ 6 ปี ไม่มีบุคคลในครอบครัวเคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน จำนวนประชากรในหมู่บ้าน 785 คน 186 ครัวเรือน ราษฎรนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 75 ศาสนาพุทธ ร้อยละ 25 ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบเกษตรกรรม ได้รับรางวัลกำนันผู้ใหญ่บ้านฯ ที่มีผลงานดีเด่นในรอบปีของจังหวัดชายแดนภาคใต้ สาขาการพัฒนาเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2551 รางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ที่มีผลงานดีเด่นในรอบปีของจังหวัดชายแดนภาคใต้ สาขาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. 2547 รางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ชั้น 2 ปี พ.ศ. 2548

6. นายชัยณรงค์ ไชยจิตต์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด อายุ 48 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นับถือศาสนาพุทธ ประกอบอาชีพ

เกษตรกรรม ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมาแล้ว 8 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่งคงเหลือ 11 ปี มีน้ำชายเคยเป็นกำนัน ตำบลหารเทา อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง จำนวนประชากรในหมู่บ้าน 3,658 คน 1,230 ครัวเรือน ราษฎรนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 50 ศาสนาพุทธ ร้อยละ 50 ราษฎรประกอบอาชีพรับจ้าง ค้าขาย เกษตรกรรม รับราชการ ได้รับรางวัลกำนันผู้ใหญ่บ้านฯ ที่มีผลงานดีเด่นในรอบปีของจังหวัดชายแดนภาคใต้ สาขาการพัฒนาคุณภาพชีวิต และทรพยากรมนุษย์ ปี พ.ศ. 2548 รางวัลกำนันยอดเยี่ยมชั้น 2 ปี พ.ศ. 2550 รางวัลกำนันยอดเยี่ยมชั้น 2 ปี พ.ศ. 2554

7. นายวินัย อุมaji ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลเกตรี อายุ 50 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นับถือศาสนาอิสลาม ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมาแล้ว 4 ปี 3 เดือน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งคงเหลือ 7 เดือน พ่อเคยเป็นรองประธานกรรมการอิสลามจังหวัดตรัง และแพทย์ประจำตำบล และมีญาติฝ่ายแม่เคยเป็นกำนัน จำนวนประชากรในหมู่บ้าน 630 คน 130 ครัวเรือน ราษฎรนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 98 ศาสนาพุทธ ร้อยละ 2 ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และรับจ้าง ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยมชั้น 2 ปี พ.ศ. 2553

จากการศึกษา พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 7 คน มีอายุระหว่าง 36 - 59 ปี ส่วนใหญ่ (4 คน) ดำรงตำแหน่งมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน และส่วนใหญ่ (4 คน) มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งคงเหลือ ต่ำกว่า 1 ปี มี 3 คน ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งคงเหลือเกินกว่า 1 ปี มีสถานภาพสมรส จบระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 1 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3 คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 คน ซึ่งส่วนใหญ่ (4 คน) กำลังศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่ (6 คน) นับถือศาสนาอิสลาม นับถือศาสนาพุทธ 1 คน ซึ่งส่วนใหญ่ (6 คน) นับถือศาสนาเดียวกับการนับถือศาสนาของราษฎรในหมู่บ้าน มีเพียง 1 คน ที่ราษฎรในหมู่บ้านนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 50 และศาสนาพุทธ ร้อยละ 50 มีบุคคลในครอบครัวที่เคยดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 3 คน ไม่มีบุคคลในครอบครัวที่เคยดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 3 คน และมี 1 คน ที่บุคคลในครอบครัวเคยเป็นแพทย์ประจำตำบล

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะการเป็นตัวแทน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. พฤติกรรมกรปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องปฏิบัติภารกิจในฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการ ดังนี้

1) การประชาสัมพันธ์ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ราษฎรในหมู่บ้านได้รับทราบ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างทางราชการกับประชาชน โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องนำข้อราชการที่ได้รับทราบจากทางอำเภอไปประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรในตำบล หมู่บ้านทราบโดยวิธีการต่างๆ เช่น การประชุมชี้แจง การปิดประกาศ การประกาศทาง หอกระจายข่าว

จากการศึกษาพบว่า ทุกคนมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ราษฎรทราบผ่านหลายช่องทาง คือ หอกระจายข่าวหรือเสียงตามสาย ป้ายประกาศ ในหมู่บ้านที่มี ราษฎรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จะมีกิจกรรมการละหมาดทุกวันศุกร์ ส่วนใหญ่ได้ใช้ การพูดคุยในมัสยิดก่อนหรือหลังการละหมาดในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และการให้ คณะทำงานประชาสัมพันธ์ สำหรับการประชุมราษฎรประจำเดือนนั้นมีส่วนน้อยที่ได้จัด ประชุมราษฎรทุกเดือน ส่วนที่เหลือไม่ได้จัดประชุมราษฎรเนื่องจากเป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่ การเรียกประชุมจึงมีผู้เข้าประชุมจำนวนน้อย ข้อมูลที่ราษฎรได้รับจึงไม่ทั่วถึงเท่ากับการให้ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือผู้นำที่เป็นตัวแทนกลุ่มบ้านนำข้อมูลไปประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ที่ตน รับผิดชอบ การเรียกประชุมราษฎรจะทำในกรณีที่มีงบประมาณจากส่วนราชการและให้จัดทำ ประชุมประชาคมราษฎร เชิญประชุม โดยออกเป็นหนังสือเชิญและให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือ ทีมงาน นำไปแจกจ่ายตามโซนพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ จัดทำประชาคมเพียงครั้งเดียวในกรณีของ หมู่บ้านขนาดเล็ก ส่วนหมู่บ้านขนาดใหญ่ทำประชาคมเป็นโซนบ้านจนทั่วทั้งหมู่บ้าน ซึ่ง ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเห็นสอดคล้องกัน สำหรับราษฎรหมู่บ้านส่วนใหญ่ให้ความเห็น สอดคล้องกับข้อมูลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีเพียงหมู่บ้านขนาดใหญ่ที่มีราษฎรได้รับข้อมูล ไม่ทั่วถึง ดังคำกล่าวที่ว่า

“ผมนัดประชุมราษฎรทุกเดือนหลังวันประชุมประจำเดือนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและ
ทุกวันเสาร์กำนันได้เปิดวิทยุถ่ายทอดรายการผู้ว่าพบประชาชนให้ราษฎรได้รับฟัง
ข้อราชการจากผู้ว่าราชการจังหวัดโดยพร้อมกันผ่านทางหอกระจายข่าว”

นายภูเนาะ ยาแบโค กำนันตำบลควนโพธิ์

“...ผมจะเอาไปประชาสัมพันธ์ในมัสยิด หลังละหมาดวันศุกร์ พอละหมาดเสร็จ ก็มักจะ
พบปะกับชาวบ้าน แล้วให้เค้าเอาไปบอกต่อ...” นายอะหมาด หลงจิ กำนันตำบลลุง

“...ผมเอาเอกสารไปปิดประกาศที่ร้านน้ำชา เพราะคนที่มากินน้ำชาเยอะ...”

นายอะหมาด สะอูรา กำนัน ตำบลบ้านควน

“...ในหมู่บ้านผม จะมีตัวแทนกลุ่มบ้าน ที่มาจากการเลือกในกลุ่มบ้าน 5 หลัง เวลา
มีเรื่องอะไรก็ให้เค้าเอาไปบอกในกลุ่มบ้านเค้า แล้วให้เค้ารับฟังปัญหา ความต้องการของกลุ่มบ้าน
เค้า...” นายวินัย อุมaji ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลเกร็ด

“...หมู่ที่ 7 เป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่ มีจำนวนประชากรมาก ผมจึงใช้วิธีทำหนังสือเพื่อ
ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับชาวบ้าน การประชุมชาวบ้านจะมีคนมาน้อย เลยใช้วิธีนี้
เฉพาะเวลาที่ต้องทำโครงการ แล้วต้องต้องประชุมหลายครั้งแบ่งตามโซนพื้นที่...”

นายชัยณรงค์ ไชยจิตต์ หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด

“ไม่เคยเห็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูล เพราะไม่เคยรู้เกี่ยวกับข่าวสารทางราชการจาก
ผู้ใหญ่บ้าน ถ้ารู้ก็รู้กันในวงแคบๆ” ราษฎร

“เคยได้ยินบ้างบางครั้ง”

ราษฎร

สรุปการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในด้านการประชาสัมพันธ์ ทุกคน
ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของราชการผ่านหลายช่องทาง ซึ่งราษฎรส่วนใหญ่ได้รับข้อมูล
ข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ มีเพียงหมู่บ้านขนาดใหญ่ ที่มีราษฎรที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร
ไม่ทั่วถึง ดังนั้น หากมีข้อมูลข่าวสารที่สำคัญหรือเร่งด่วน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องใช้ช่องทาง
ในการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลาย และทั่วถึงมากกว่านี้ เช่น ปิดประกาศทุกกลุ่มบ้าน
ส่งหนังสือถึงราษฎรโดยตรง เป็นต้น

2) การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มาติดต่อราชการของประชาชนในหมู่บ้าน โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้จัดการติดต่อกับ อำเภอหรือส่วนราชการต่างๆ แทน

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่ราษฎรในการติดต่อบริการราชการคล้ายคลึงกัน คือ ประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติและหลักฐานที่ต้องใช้เมื่อติดต่อบริการราชการในด้านต่างๆ ทำให้ราษฎรสามารถเตรียมเอกสารและเตรียมการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง การประชาสัมพันธ์เบอร์โทรศัพท์ให้ราษฎรทราบเพื่อให้ราษฎรสามารถใช้ติดต่อได้ตลอดเวลา การประสานเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการให้ราษฎรเพื่อความต่อเนื่องและรวดเร็ว การอำนวยความสะดวกด้วยการให้ราษฎรเดินทางไปติดต่อบริการราชการพร้อมกับตน สำหรับผู้ที่มีการกิจมากได้มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านดำเนินการแทน ให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกโดยการจัดตารางการทำงานไปประจำที่อำเภอเพื่อรอให้บริการราษฎรและเพื่อส่วนราชการมีงานที่จะมอบหมายให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทำ มี 2 คนที่ได้เตรียมรถสำหรับบริการลูกบ้านเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเห็นสอดคล้องกัน สำหรับราษฎรหมู่บ้านส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ ได้รับการอำนวยความสะดวกในการติดต่อบริการราชการเสมอ มีเพียงส่วนน้อยที่ได้รับข้อมูลแนวทางการปฏิบัติในการติดต่อบริการราชการจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ไม่ตรงกับเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ ดังกล่าวที่ว่า

“...ปกติแล้วชาวบ้านจะรู้ว่าเวลาไหนที่ผมอยู่บ้าน เวลาไหนที่ผมอยู่ร้านน้ำชา ซึ่งทุกวันไม่เกิน 8 โมงเช้า ผมก็จะอยู่ร้านน้ำชา สามารถไปหาได้เลย ส่วนตอนเที่ยง สามารถเจอได้ที่ มัสยิดเวลาละหมาดตอนเที่ยง และหลัง 5 โมงเย็น หรือโทรศัพท์หาผมได้ตลอด 24 ชั่วโมง...”

นายภูเนาะ ยาเบโด กำนันตำบลควนโพธิ์

“...เวลาลูกบ้านมาติดต่อที่บ้านแล้วผมว่าง ก็จะให้ไปพร้อมผมเลย แต่ถ้าผมไม่ว่าง ก็จะโทรหาเจ้าหน้าที่ ถามว่าเรื่องนี้ทำให้นาย...ก่อนได้มั้ย แล้วผมจะเข้าไปเซ็นต์ชื่อที่หลัง...”

นายอะหมาด หลงจิ กำนันตำบลลุง

“...ผมไม่เคยถือคูปองบ้าน เพราะจะแขวนกุญแจรถกระบะไว้เพื่อชาวบ้านเกิดเหตุฉุกเฉินเวลาผมไม่อยู่ ก็สามารถมาเอากุญแจรถไปใช้ได้เลย...”

นายอิทธิส อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...ผมบอกชาวบ้านว่า วันจันทร์ พุธ ศุกร์ ผมอยู่อำเภอ ถ้ามีเรื่องอะไรให้ไปหาที่นั่น...”

นายชัยณรงค์ ไชยจิตต์ หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด

“...ผู้ใหญ่บ้านได้ให้คำแนะนำว่าต้องนำหลักฐานอะไรบ้าง และต้องไปติดต่อที่หน่วยงานไหน ทำให้เรามีความพร้อม มีปัญหาน้อยและไม่เสียเวลา...”

ราษฎร หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

“...ได้รับข้อมูลจากผู้ใหญ่บ้านไม่ตรงกับทางเจ้าหน้าที่อำเภอ จึงทำให้เสียเวลากลับไปเอาเอกสารใหม่...”

ราษฎร หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด อาชีพรับจ้าง

สรุปการปฏิบัติงานการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากการเห็นความสำคัญในการอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อส่วนราชการ จึงส่งผลให้ราษฎรสามารถประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทางได้ แต่ยังคงมีผู้ที่ได้รับข้อมูลที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้ใหญ่บ้านกับเจ้าหน้าที่อำเภอ ทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ดังนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องศึกษาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ เพื่อสามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ราษฎรได้ต่อไป

3) การจับกุมผู้กระทำความผิดซึ่งอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ที่กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจในการจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายและนำตัวส่งอำเภอ หรือพนักงานสอบสวนต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีการใช้อำนาจหน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนด การจับกุมผู้กระทำความผิดนำส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่แตกต่างกัน คือ จับกุมกลุ่มวัยรุ่นนพภพอาวุธปืนภายในงานเทศกาล การประสานเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมผู้กระทำความผิด แต่มีข้อจำกัดในการจับกุมผู้กระทำความผิด คือ ความไม่พร้อมของเครื่องมือในการจับกุม ซึ่งสะท้อนจากหมู่บ้านประมง ไม่สามารถจับกุมผู้ลักลอบจับปลาโดยใช้เรืออวนรุน บางคนใช้วิธีการขับไล่บุคคลที่มีพฤติกรรมหลอกลวงประชาชนให้ออกจากหมู่บ้าน หลายหมู่บ้านได้ให้ความรู้ด้านกฎหมายเบื้องต้นแก่ราษฎรเพื่อป้องกันการกระทำความผิด รวมถึงการตั้งกฎกติกาหมู่บ้านกำหนดบทลงโทษผู้กระทำความผิดโดยใช้หลักศาสนาร่วม ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเห็นสอดคล้องกัน สำหรับราษฎรหมู่บ้านส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกับข้อมูลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบเห็นการจับกุมผู้กระทำความผิดของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แต่ไม่บ่อยเนื่องจากมี

ความเห็นว่าการรักษาความสงบเรียบร้อยโดยการจับชุด ช.ร.บ. ตั้งจุดตรวจภายในหมู่บ้าน จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ช่วยลดปัญหาการกระทำผิดในหมู่บ้านได้ มีข้อแตกต่างในราษฎรที่ยังพบเห็นการทะเลาะวิวาทไล่แทง หรือยิงกันของเด็กวัยรุ่นปรากฏอยู่ ปัญหาการเล่นการพนัน และเห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังคงแก้ปัญหาไม่ได้ ดังคำกล่าวที่ว่า

“...หากใครยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ไม่ว่าจะเสพหรือค้า จะมีบทลงโทษ คือ กรณีหากมีคนในครอบครัวเสียชีวิต อีหม่ามจะให้คนไปละหมาดให้ไม่เกิน 3 คน และอีหม่ามจะไม่ออกหนังสือเชิญไปยังมัสยิดอื่นๆ มาร่วมละหมาด การฝังก็จะฝังแยกออกจากผู้อื่น ไม่ให้ฝังรวมกัน...”

นายภูเนาะ ยาแบโด กำนันตำบลควนโพธิ์

“...หมู่ 3 ดันหยงโป เป็นหมู่บ้านประมง มีปัญหาการลักลอบใช้เรืออวนรุนทำการประมง ผมได้ปราบปรามอยู่เสมอ แต่ข้อจำกัดของเครื่องมือที่เรามีจึงทำให้การจับกุมได้ไม่เต็มที่...”

นายอิศริส อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...การลงโทษทางสังคมของที่นี่จะใช้ได้ผล และเป็นที่ยอมรับได้ของชาวบ้านมากกว่าการใช้บทลงโทษทางกฎหมาย เคยมีกรณีการจับปืนกระสุนประชิดโดยมีเด็กเยาวชนเป็นผู้ครอบครอง ได้ตัดสินลงโทษทางสังคมเด็กคนนี้ด้วยการให้ออกคาวะห์(การออกสอนศาสนาของผู้นับถือศาสนาอิสลาม) เป็นเวลา 40 วัน หลังจากที่เด็กคนนี้ได้ออกคาวะห์ จากเดิมที่เป็นเด็กก้าวร้าว กลับมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น เข้ามัสยิดทุกวัน กลายเป็นคนดีในสังคม...”

นายวินัย อุมัจิ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลเกตรี

“...ผู้ใหญ่บ้านได้จับกุมผู้ลักลอบจับสัตว์ในเขตห้ามจับ ตามกติกามุ่บ้านที่ได้วางไว้...”

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

“...เคยเห็นกำนันจับกุมผู้ลักลอบตัดไม้ร่วมกับตำรวจ...” ราษฎร หมู่ที่ 2 ตำบลควนโพธิ์

“...มีการจับชุด ช.ร.บ. ดูแลความปลอดภัยในหมู่บ้าน แต่พอมันเด็กไล่แทง หรือยิงกันไม่ค่อยปรากฏมาแก้ปัญหา...”

ราษฎร

สรุปการปฏิบัติหน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำผิดซึ่งอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เมื่อมีการพบเห็นการกระทำผิด ได้ใช้อำนาจเข้าจับกุม และมีแนวทางการป้องกันผู้กระทำผิดโดยการตั้งกติกามุ่บ้าน และกำหนดบทลงโทษทางสังคมที่เกี่ยวกับศาสนา ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ราษฎร

กลัวการกระทำผิด อีกทั้งการมีบทบาทในการจับกุมผู้กระทำผิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ จึงเป็นส่งเสริมให้ราษฎรเห็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังในการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย สำหรับหมู่บ้านที่ยังพบเห็นการกระทำผิด แต่ไม่มีการจับกุม ซึ่งอาจมีสาเหตุจากการดูแลที่ยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากเป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่

4) การปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานส่วนราชการต่างๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน สำเร็จลุล่วง

จากการศึกษาพบว่า ทุกคนอำนวยความสะดวกแก่เจ้าพนักงานของราชการ ในการลงปฏิบัติงานในพื้นที่ด้วยตนเองหากไม่ติดภารกิจ เพราะเห็นว่าตนมีข้อมูลของหมู่บ้านพร้อม หากต้องตัดสินใจเรื่องใดก็สามารถทำได้ทันที มีมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ดำเนินการแทนกรณีผู้ใหญ่บ้านติดภารกิจ เตรียมการจัดประชุมราษฎรให้ส่วนราชการโดยการนัดหมายราษฎรและจัดเตรียมสถานที่ประชุม รวมถึงมีการจัดทำแผนที่หมู่บ้านเพื่ออำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่ที่จะลงพื้นที่ สอดคล้องกับผู้บังคับบัญชา ที่ได้รับมอบหมายให้ร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยการร่วมกันนำเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ หรือประสานการติดต่อระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน สำหรับผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นว่าได้รับการอำนวยความสะดวก สามารถช่วยเหลืองานได้ดี แต่ในบางครั้งที่เป็นงานเร่งด่วนอาจต้องมีการทวงถาม ดังคำกล่าวที่ว่า

“...โดยเฉพาะกรณีหน่วยงานอื่นต้องการเข้ามาศึกษาดูงานในหมู่บ้าน ถ้าไม่ติดงานด่วน ผมจะพยายามอำนวยความสะดวกด้วยตนเอง จะได้อธิบายการดำเนินงานได้ละเอียด แต่ถ้าติดประชุม ก็จะให้ผู้ช่วยหรือกรรมการดูแลเจ้าหน้าที่แทน...”

นายกอหนี่ เหตุฉุ่ย ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

“...ถ้าเจ้าหน้าที่จะลงมาประชุมในพื้นที่ ผมจะประสานนัดชาวบ้านให้มาร่วมประชุม จัดสถานที่ให้ และภรรยาได้ช่วยเตรียมของว่าง...”

นายชัยณรงค์ ไชยจิตต์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด

“...ผมได้จัดทำแผนที่ของหมู่บ้าน ซึ่งจะมีรายละเอียดเลขที่บ้าน ชื่อเจ้าของบ้าน เมื่อส่วนราชการต่างๆ ต้องการลงพื้นที่หรือสอบถามที่อยู่ของราษฎรในหมู่บ้าน สามารถดูจากแผนที่นี้ได้ทันที...”

นายวินัย อุม่าจิ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลเกตรี

“...เมื่อประสานงานกับผู้ใหญ่บ้านมักได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี กรณีที่ผู้ใหญ่ไม่
อยู่จะมอบหมายให้ผู้ช่วยฯ คอยดูแลแทน ในกรณีงานเร่งด่วน ต้องมีการกำชับ และทวงถาม
บ้างเป็นบางครั้ง...”

ปลัดอำเภอ

สรุปการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงาน กำนัน
ผู้ใหญ่บ้านได้ให้ความสำคัญได้ปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือเจ้าพนักงานของส่วนราชการใน
การลงปฏิบัติงานในพื้นที่ ทั้งโดยการนำเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ด้วยตนเอง หรือมอบหมายทีมงาน
การจัดทำแผนที่หมู่บ้าน และการจัดเตรียมสถานที่ในการประชุม จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การ
ดำเนินงานของภาครัฐสำเร็จลุล่วงไปได้

5) การดูแลทรัพย์สินของทางราชการ เช่น ถนน สะพาน อ่างเก็บน้ำ
ที่สาธารณะ ศาลาประชาคม ทรัพย์สินเหล่านี้เป็นสาธารณสมบัติ

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีแนวทางการดูแลทรัพย์สินของราชการ
คล้ายคลึงกันคือ การประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรช่วยกันดูแลทรัพย์สินของทางราชการไม่ว่าจะ
เป็นถนน ที่สาธารณะ ฯลฯ หากพบเห็นการชำรุด ให้รีบแจ้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกหมู่บ้านได้
มีการจัดกิจกรรมในการบำรุงรักษาในวันสำคัญต่างๆ เช่น การตัดหญ้าบริเวณถนน พัฒนา
อาคารอเนกประสงค์หรือมัสยิด จัดหางบประมาณมาซ่อมแซมโรงเรียน รวมถึงการณรงค์ให้
ราษฎรอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่มีในหมู่บ้านอันถือเป็นทรัพย์สินสมบัติของหมู่บ้าน โดย
การไม่ตัดไม้ทำลายป่า ไม่ทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง จัดทำเป็นกฎกติกาหมู่บ้านมีบทลงโทษ
ผู้ฝ่าฝืนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ได้รับมอบหมายให้ร่วมกันดูแลทรัพย์สิน
ของทางราชการ สำหรับราษฎรในหมู่บ้านมีความเห็นไม่แตกต่างกัน คือ พบเห็นกำนัน
ผู้ใหญ่บ้านซ่อมแซมสาธารณสมบัติ และเป็นผู้นำการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
บ่อยครั้ง ดังคำกล่าวที่ว่า

“...วันสำคัญต่างๆ ผมจะนำชาวบ้านทำความสะอาดคลองในหมู่บ้าน เอากิ่งไม้ที่กีด
ขวางทางน้ำ สะพานออกให้น้ำไหลได้สะดวก ตัดหญ้าริมถนน...”

นายอะหมาด หลงจิ กำนันตำบลลุง

“...ในวันสำคัญๆ ผมจะให้ผู้ช่วยฯ และคณะทำงานนำชาวบ้านออกพัฒนา
ที่สาธารณประโยชน์ กุโบร์และบริเวณถนนในหมู่บ้าน และได้ตั้งกฎกติกาหมู่บ้านห้ามทิ้งขยะ
ลงไปนคลองชลประทานแล้วติดป้ายกฏให้เห็น...”

นายวินัย อุมaji ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลเกตรี

“...ผมบอกชาวบ้านให้ช่วยกันดูแลทรัพย์สินของราชการ ถ้าพบเห็นอะไรชำรุด ก็ให้รีบบอกผม...”

นายอัคริส อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...กำนันได้หางบประมาณมาซ่อมแซมโรงเรียนตาดีกา...”

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 3 ตำบลตันหยงโป

“...เวลาน้ำท่วมจะร่วมกับ อบต. และราษฎร คู่น้ำหน้าบ้าน ไม่ให้น้ำขัง และออกพัฒนาตามแหล่งถนนหนทางที่ใช้สัญจร ไม่ให้มีดินไม่มาบดบัง...”

ราษฎร หมู่ที่ 2 ตำบลควนโพธิ์

สรุปการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลทรัพย์สินของทางราชการ มีการดูแลทรัพย์สินของราชการ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรช่วยกันดูแลทรัพย์สินของทางราชการ ทำการซ่อมแซมหากพบเห็นความเสียหาย ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหากความเสียหายเกินความสามารถในการซ่อมแซม ในวันสำคัญได้เชิญชวนให้ราษฎรร่วมกันทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม โดยการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ที่เป็นที่สาธารณประโยชน์ ซึ่งถือเป็นสาธารณสมบัติของราษฎรในหมู่บ้าน จึงเป็นผลให้ทรัพย์สินของทางราชการในหมู่บ้านได้รับการดูแล รวมถึงราษฎรในหมู่บ้านจะได้รับประโยชน์จากป่าไม้และแหล่งน้ำต่อไป

6) การเป็นแหล่งข่าวของทางราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องคอยสอดส่องความเคลื่อนไหวอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรือการบ่อนทำลายความมั่นคงของประเทศและแจ้งให้อำเภอทราบ

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ มีการประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรช่วยสอดส่องดูแลบุคคลที่มีพฤติกรรมบ่อนทำลายความมั่นคง และผู้ที่มีพฤติกรรมหลอกลวงประชาชน เช่น การหลอกขายสินค้า การเดินเรียไรโดยไม่ได้รับอนุญาต หากพบเห็นพฤติกรรมดังกล่าว ให้รีบแจ้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกคนได้จัดชุด ช.ร.บ. ตั้งจุดตรวจดูแลและรายงาน ทำให้มีแนวร่วมในการป้องกันเหตุร้ายภายในหมู่บ้าน รวมถึงการป้องกันและปราบปรามผู้ค้า ผู้เสพยาเสพติดโดยการส่งรายชื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป มีการประชุมตำบลเป็นประจำทุกเดือนโดยได้เชิญเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น ปลัดอำเภอที่รับผิดชอบตำบล ปลัด อบต. เข้าร่วมประชุม และได้มีการรายงานเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน สอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ได้รับมอบหมายให้มีการสอดส่องดูแล และรับฟังข่าวสารจากราษฎรในหมู่บ้านเพื่อหาเบาะแสผู้กระทำความผิดหรือผู้ที่มีพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านมีความเห็น

สอดคล้องกัน สำหรับผู้บังคับบัญชาได้รับข่าวสารทั้งทางโทรศัพท์และการรายงานการประชุม ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ผมให้ทีมงานช่วยกันสอดส่องผู้เสพ ผู้ค้ายาเสพติด และให้มาแจ้งผม โดยผมจะนำรายชื่อผู้ค้าส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อไป สำหรับผู้เสพจะได้นำเข้ากระบวนการบำบัดต่อไป...”

นายภูเนาะ ยาแบโค กำนันตำบลควนโพธิ์

“...ผมมีรถกู้ภัยของหมู่บ้าน ล่าสุดก่อนเกิดน้ำท่วม ผมเอารถกู้ภัยออกประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านเตรียมการรับน้ำท่วม...”

นายอะหมาด หลงจิ กำนันตำบลฉลุง

“...ปัจจุบันมียาบ้าเข้ามาในหมู่บ้าน ได้เตือนเยาวชนว่า หากจะเสพก็อย่าไปทำ ความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น ผมเชื่อว่าถ้าใช้ไม่แจ้งโดยแจ้งความกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ คนนั้นจะเป็นผู้ใหญ่บ้านที่ไม่เย็น บ้างครั้งก็จะบอกกลุ่มเยาวชนว่ามีตำรวจจะเข้ามาในหมู่บ้าน ให้ระวังตัวไว้ด้วย ทั้งที่ความจริงแล้วไม่มีตำรวจเข้ามาหรอก แต่เพื่อเป็นการทำให้เยาวชนกลุ่มนั้นเค้าไว้ใจกำนัน ให้รู้สึกว่ายาวชนและกำนันเป็นฝ่ายเดียวกัน มีข่าวอะไรเค้าก็จะมาบอกผม และเมื่อที่ถึงคราวที่ผมขอความร่วมมือกับเยาวชนกลุ่มนี้ เค้าก็จะให้ความร่วมมือดีกว่าการใช้ไม่แจ้ง...”

นายอดิคริส อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...ได้รับข้อมูลข่าวสารภายในหมู่บ้านและตำบลจากการเข้าร่วมประชุมประจำตำบล และรายงานการประชุม...”

ปลัดอำเภอ

สรุปการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นแหล่งข่าวของทางราชการ ทุกคนสอดคล้องดูแล ผู้มีพฤติกรรมอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรือการบ่อนทำลายความมั่นคง โดยการหาแนวร่วมจากรายชื่อบุคคลในพื้นที่ และเมื่อพบเห็นผู้มีพฤติกรรมดังกล่าว ก็ได้้นำรายชื่อจัดส่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

2. การปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของประชาชน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องปฏิบัติภารกิจในฐานะการเป็นตัวแทนของทางประชาชน ดังนี้

1) การรายงานข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การแจ้งเรื่องราว ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้านให้ทางราชการทราบ โดยอาจรายงานด้วยวาจาหรือรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร รวบรวมความต้องการของประชาชน

จากการศึกษาพบว่า เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่แก้ปัญหาในฐานะผู้นำท้องถิ่นก่อน แล้วรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านให้ทางราชการทราบทั้งการประสานทางโทรศัพท์และการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร หากเป็นปัญหาใหญ่ที่แก้ไม่ได้ จะปรึกษาทางอำเภอหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการรายงานเหตุการณ์ทั่วไปรวมถึงการดำเนินงานในหมู่บ้านโดยการเชิญปลัดอำเภอเข้าร่วมในการประชุมประจำเดือนของตำบลหรือการรายงานการประชุมประจำเดือน สอดคล้องกับผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ในการรับฟังปัญหาและความต้องการของราษฎรในเขตพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบแล้วนำมารายงานต่อกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้รับการรายงานปัญหา ความต้องการของราษฎร ทั้งทางโทรศัพท์ในกรณีเร่งด่วน การส่งหนังสือรายงานการปฏิบัติงาน หรือจากการรายงานการประชุมตำบล ดังคำกล่าวที่ว่า

“...เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในตำบล ผมจะแก้ปัญหาเองก่อน ถ้าผมแก้ปัญหาไม่ได้แล้วก็จะปรึกษาทางอำเภอ...” นายภูเนาะ ยาแบโด กำนัน ตำบลควนโพธิ์

“...กรณีมีเหตุการณ์เร่งด่วน เช่น การจับกุมผู้กระทำความผิด ก็จะรายงานทางโทรศัพท์และทำหนังสือรายงานตามไป...” นายอดิธิส อุเส็น กำนัน ตำบลตันหยงโป

“...กำนันเชิญประชุมตำบลเพื่อรายงานเหตุการณ์ของหมู่บ้านและตำบล รายงานทางโทรศัพท์ กรณีมีเรื่องเร่งด่วน...” ปลัดอำเภอ

“...ตอนน้ำท่วม กำนันรายงานระดับน้ำให้ทราบอยู่ตลอด...” ปลัดอำเภอ

สรุปการปฏิบัติหน้าที่ในการรายงานข้อมูลข่าวสาร ทุกคนได้มีการแจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้านให้ทางราชการทราบ ทั้งทางวาจาและรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้หน่วยงานราชการได้มีข้อมูลของหมู่บ้าน และพร้อมต่อการพัฒนาหมู่บ้านต่อไป

2) การเสนอความต้องการของประชาชน ได้แก่ การรวบรวมความต้องการของประชาชน นำเสนอต่อทางราชการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้การพัฒนาหรือการให้ความช่วยเหลือประชาชนตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างจริงจัง

จากการศึกษาพบว่า ทุกคนมีการสำรวจปัญหาและความต้องการของราษฎรในหมู่บ้านโดยใช้วิธีการที่ไม่แตกต่างกัน คือ การสำรวจด้วยตนเองจากการพบปะพูดคุยหลัง

การละหมาดทุกวันศุกร์ การประชุมราษฎรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ใช้แบบสอบถาม มอบหมายให้ทีมงานสำรวจข้อมูลแล้วมารายงานผล รวมถึงการนำเจ้าหน้าที่ลงสำรวจข้อมูล ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะนำปัญหา ความต้องการ รายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การช่วยเหลือต่อไป สอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ที่ได้รับมอบหมายมารับฟังข้อมูลจากราษฎรแล้วนำมารายงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเห็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นำความต้องการของราษฎรไปรายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ สำหรับผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่าได้รับรายงานจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านบ่อยครั้ง ส่วนราษฎรให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน คือ ส่วนใหญ่จะได้เสนอปัญหา ความต้องการให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านโดยตรง หรือผ่านทางผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และแม้จะใช้การสำรวจหลายช่องทาง แต่ยังคงมีกลุ่มไม่ได้รับการสำรวจข้อมูลอยู่ในหลายหมู่บ้าน ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ผมมอบหมายให้ผู้ช่วยฯ ทั้ง 4 คน รับผิดชอบในการรับฟังปัญหา ความต้องการของชาวบ้านในพื้นที่ที่รับผิดชอบ แล้วนำมาบอกผม ส่วนการรายงานนั้นผมจะดำเนินการเอง...”
นายอิทธิส อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...ผม ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนกลุ่มบ้านได้ร่วมกันสำรวจข้อมูลปัญหาและความต้องการของชาวบ้าน เพื่อนำมาหาทางช่วยเหลือ...” นายวินัย อุมานี ผู้ใหญ่บ้าน ม.7 ต.เกตุรี

“...ตอนเช้าถ้าไม่ติดอะไร ผมจะไปนั่งที่ร้านน้ำชา ไปนั่งคุยกับลูกบ้าน จะทำให้ผมได้ข้อมูลต่างๆ และให้ตัวแทนชอยสำรวจปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ชอยที่รับผิดชอบ แล้วผมจะรายงานไปหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง...”

นายชัยณรงค์ ไชยจิตต์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด

“...กำนัน ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากทุกครัวเรือนในการตั้งกติกา กำหนดเขตอนุรักษ์สัตว์น้ำ...”
ราษฎร หมู่ที่ 3 ตำบลตันหยงโป

“...เคยเห็นกำนันสำรวจข้อมูล แต่ไม่เสมอภาคและไม่ทั่วถึง...” ราษฎร

“...ไม่เคยเห็นผู้ใหญ่บ้านมาสำรวจปัญหา และความต้องการของชาวบ้าน...” ราษฎร

สรุปการปฏิบัติหน้าที่ในการรายงานข้อมูลข่าวสาร ทุกคนมีการสำรวจปัญหาและความต้องการของราษฎรในหมู่บ้านโดยใช้วิธีการที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะนำปัญหา ความต้องการรายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การช่วยเหลือต่อไป และแม้จะใช้

การสำรวจหลายช่องทาง ยังคงปรากฏข้อมูลการสำรวจที่ไม่ทั่วถึงหรือครอบคลุมทุกหมู่บ้านในหลายหมู่บ้าน ดังนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องให้ความสำคัญในการสำรวจข้อมูลของราษฎรให้ทั่วถึง และหลายช่องทางมากขึ้นสำหรับหมู่บ้านขนาดใหญ่

3) การประสานงาน ทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมประสานระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ และประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการทั้งของส่วนราชการ หน่วยงานและประชาชน

จากการศึกษาพบว่า จากการสำรวจข้อมูลปัญหา ความต้องการของราษฎรในหมู่บ้านแล้ว จะทำข้อมูลไปประสานกับหน่วยงานต่างๆ ให้มาช่วยเหลือ และส่วนใหญ่จะรู้ว่าต้องนำเสนอต่อหน่วยงานใด เช่น เมื่อรู้ว่าในหมู่บ้านเริ่มมีเหตุการณ์ไม่ปลอดภัย ได้ประสานเจ้าหน้าที่ตำรวจมาร่วมตั้งจุดตรวจ และประสานหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภายนอกให้เข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่เหมาะสมของราษฎรในหมู่บ้านของตน สอดคล้องกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ให้ความเห็นไม่แตกต่างกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สำหรับราษฎรในหมู่บ้าน หลายหมู่บ้านที่ราษฎรได้รับการช่วยเหลือในการประสานงานหน่วยงานภาครัฐ แต่มีราษฎรบางส่วนที่มองว่ายังไม่ได้รับการประสานช่วยเหลือ เพราะปัญหายังมีอยู่ ดังคำกล่าวที่ว่า

“...วันก่อน ทีมงานโทรบอกผมว่าเกิดเหตุรถชนที่สามแยกควนโพธิ์ แต่ผมไม่ได้อยู่ในพื้นที่ เลยโทรประสานกำนันตำบลลุงให้เอารถกู้ชีพฯ มาช่วย แล้วผมให้ทีมงานของผมไปเก็บกวาดเศษกระจก แป๊บเดียวงานก็เสร็จ...” นายภูเนาะ ยาแบโค กำนันตำบลควนโพธิ์

“...ผมและกำนัน ต.ลุง ได้เชิญเจ้าหน้าที่ตำรวจมาประชุมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาทของเยาวชน...” นายสะอาด สะอรา กำนันตำบลบ้านควน

“...ตอนนี้ในหมู่บ้านมีปัญหาด้านยางมีน้ำยางน้อย จึงให้หน่วยงานสงเคราะห์สวนยางเข้ามาสำรวจ ปรากฏว่าดินขาดสารอาหาร จึงได้ประสานกับหน่วยงานราชการเข้ามาช่วยเหลือให้กับราษฎรต่อไป...” นายอดิสร อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...กรณีน้ำท่วมครั้งล่าสุด อำเภอได้แจ้งรายชื่อผู้ได้รับการช่วยเหลือเงินประสภภัยน้ำท่วม 5,000 บาท ผมได้ทำหนังสือแจกจ่ายเป็นรายคน ให้ไปรับเงินที่อำเภอ...”

ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด

“...เมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ในหมู่บ้าน หรือติดต่อราษฎรในหมู่บ้าน จะประสานกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้ช่วยอำนวยความสะดวกให้เสมอ...” ปลัดอำเภอ

“...เคยเห็นกำนันเจรจากับผู้รับเหมาเกี่ยวข้าวไม่ให้เรียกราคาที่สูงเกินไป...”

ราษฎร หมู่ที่ 11 ตำบลลุด

“...ตอนฤดูแล้งไม่มีน้ำใช้ ไปแจ้งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านประสานให้รถน้ำมาส่งให้...”

ราษฎร หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

“...ผู้ใหญ่บ้านนำเสนอ मैं ผมไม่รู้ รู้แต่ว่ายังมีคนว่างงานในหมู่บ้าน...” ราษฎร

สรุปการปฏิบัติหน้าที่ในการประสานงาน ทุกคนทำหน้าที่ในการเป็นตัวแทนของประชาชน โดยการสำรวจ รับฟังปัญหาและความต้องการของราษฎรทั้งปัญหาการประกอบอาชีพ ปัญหาราษฎรประสบภัยน้ำท่วมหรือภัยแล้ง ฯลฯ รายงานข้อมูลปัญหาและความต้องการของราษฎรให้หน่วยงานภาครัฐทราบ ประสานหน่วยงานภาครัฐให้เข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่เหมาะสมของราษฎรในหมู่บ้านของตน ซึ่งส่งผลให้ปัญหาของราษฎรได้รับการแก้ไข ความต้องการได้รับการตอบสนองและช่วยเหลือจากหน่วยภาครัฐอย่างทันที่ สำหรับหมู่บ้านที่ราษฎรยังพบปัญหา อาจมีสาเหตุจากเป็นหมู่บ้านที่มีขนาดใหญ่การประสานงานอาจทำได้ไม่ทั่วถึง

3. การปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้นำชุมชน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องปฏิบัติภารกิจในฐานะการเป็นผู้นำชุมชนดังนี้

1) การเป็นผู้นำทางการเมือง ได้แก่ การกระทำตามสิทธิหน้าที่ที่มีอยู่ตามกฎหมาย การอบรมชี้แจงแนวทางการใช้สิทธิเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองต่างๆ

จากการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง ผลจากการซื้อสิทธิขายเสียงผ่านทางหอกระจายข่าว เอกสารแผ่นพับ การพูดคุยในมัสยิด และการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการเลือกตั้ง รณรงค์ให้ราษฎรไปใช้สิทธิเลือกตั้งให้มากที่สุด รวมทั้งมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องข้อกฎหมาย แนะนำให้ราษฎรศึกษากฎหมายเบื้องต้นเพื่อป้องกันการถูกเอาเปรียบ สอดคล้องกับ

ได้บังคับบัญชา ที่ได้รับมอบแนวทางการปฏิบัติให้วางตัวเป็นกลางทางการเมือง เมื่อมีการเลือกตั้งก็ให้ช่วยกันรณรงค์ให้ราษฎรใช้สิทธิให้มากที่สุด สำหรับผู้บังคับบัญชา มีความเห็นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับความร่วมมือในการรณรงค์ให้ราษฎรมาใช้สิทธิเลือกตั้ง และการเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมาย ในส่วนของราษฎร มีความเห็นในด้านนี้ ส่วนใหญ่เห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีการวางตัวเป็นกลาง เป็นตัวอย่างที่ดีในการเลือกตั้ง มักแนะนำให้ราษฎรศึกษากฎหมายเบื้องต้น แต่มีราษฎรบางส่วนที่มีความเห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่เป็นกลางทางการเมือง ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ปัจจุบันผู้ที่เข้าใจระบอบประชาธิปไตยมักเป็นในระดับผู้นำ ราษฎรในหมู่บ้าน ยังไม่ค่อยเข้าใจ จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำในการเผยแพร่ความรู้ให้กับราษฎร ผมได้ไปรวมอบรมเกี่ยวกับประชาธิปไตยการเลือกตั้ง แล้วเอามาเผยแพร่ให้กับชาวบ้าน และในการประชุมประชาคมของหมู่บ้านก็จะอาศัยการโหวต ก็ถือเป็นการใช้ประชาธิปไตยเหมือนกัน...”

นายอดิธิส อุเส็น กำนันตำบลคันหยงโป

“...ผมจะแนะนำให้ชาวบ้านศึกษาข้อกฎหมายเบื้องต้น เช่น กฎจราจรต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้ทำผิด และไม่ให้ออกเอาเปรียบ...”

นายกอหนี เหตุฉุฉุ่ย ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

“...เนื่องจากเป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่ ยอดผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งจึงมีน้อย แต่ได้ให้กรรมการหมู่บ้านรณรงค์ให้มีการใช้สิทธิเลือกตั้ง และประกาศเสียงตามสาย...”

นายไชยณรงค์ ไชยจิตต์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด

“...ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้ง กำนันได้ชี้แจงเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับหลังการเลือกตั้ง หากมีการขายเสียง เช่น การคอร์รัปชัน การทุจริตโครงการต่างๆ...”

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 2 ตำบลควนโพธิ์

“...ผู้ใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดี เมื่อครั้งที่หาเสียงเลือกตั้ง ผู้ใหญ่บ้านใช้วิธีเดินหาเสียงโดยไม่ใช้เงิน...”

ราษฎร หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

“...บางทีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนะแหละ เป็นหัวคะแนนเสียเอง...”

ราษฎร

สรุปการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้นำทางการเมือง โดยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้ราษฎรได้รู้สิทธิ หน้าที่ ข้อกฎหมายเบื้องต้น รณรงค์ให้มีการใช้สิทธิเลือกตั้ง พร้อมทั้งเป็น

แบบอย่างที่ดีโดยการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้ราษฎรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน และส่งเสริมให้เกิดสังคมประชาธิปไตยที่ดีในอนาคตต่อไป สำหรับหมู่บ้านที่ยังคงมีราษฎรเห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านไม่เป็นกลาง ภาครัฐจะต้องส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีทัศนคติในการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง

2) การเป็นผู้นำทางสังคม ได้แก่ การเป็นผู้นำในกิจกรรมส่วนร่วมในตำบล หมู่บ้าน เช่น การจัดงานประเพณีท้องถิ่น งานประจำปีในหมู่บ้าน รวมถึงการเข้าร่วมงานหรือกิจกรรมส่วนตัวของลูกบ้าน เช่น งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่ งานแต่งงาน งานบวชนาค งานศพ

จากการศึกษาพบว่า ในส่วนการเป็นผู้นำทางสังคม ได้เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมในวันสำคัญ เช่น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ด้วยการขุดลอกคูคลอง การทำความสะอาดวัด หรือกุโบร์(สถานที่ฝังศพของผู้นับถือศาสนาอิสลาม) เป็นต้น หรือการจัดกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมวันฮารีรายอ(เป็นวันเฉลิมฉลองของผู้นับถือศาสนาอิสลาม) พิธีการเข้าสู่สู่นัด(พิธีกรรมที่เป็นการขลิบอวัยวะเพศของเด็กชายที่นับถือศาสนาอิสลามหรือชายที่จะเข้านับถือศาสนาอิสลาม) โดยการประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรมาร่วมกิจกรรม ในส่วนของงานหรือกิจกรรมส่วนตัวของลูกบ้าน ทุกคนให้ความสำคัญและไปร่วมอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผู้บังคับบัญชา ที่ได้รับมอบหมายให้นำราษฎรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เสมอ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความเห็นว่า มักได้รับเชิญจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จัดขึ้น และได้รับรายงานการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของหมู่บ้าน และราษฎรให้ความเห็นสอดคล้องกันคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เสมอ รวมถึงให้ความร่วมมือในงานและกิจกรรมส่วนตัวของตน ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ผมจะพยายามไปร่วมทุกงาน เพราะคิดว่าเขาตั้งใจที่จะชวน และคาดหวังว่ากำนันจะไปร่วมงาน หากกำนันไม่ไป ก็จะทำให้เขาเสียใจ จะคิดถึงใจเขาใจเรา...”

นายภูเนาะ ขาแบโค กำนันตำบลควนโพธิ์

“...เมื่อมีงานของราษฎร ผมจะไปร่วมทุกครั้ง ถ้าผมไม่ว่าง ภรรยา ก็จะไปแทน...”

นายอิทธิส อุเส็น กำนันตำบลควนโพธิ์

“...ในวันสำคัญต่างๆ ก็จะเชิญชวนชาวบ้านมาร่วมทำความสะอาดคูคลอง
ริมถนน กุโบร์...” นายวินัย อุมaji ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลเกร็ดรี

“...ในวันสำคัญ ผู้ใหญ่บ้านจะนำฝ่ายปกครองร่วมกับราษฎรในหมู่บ้าน ทำ
ความสะอาดถนนหนทาง และลำคลอง...” ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 3 ตำบลตันหยงโป

“...กำนันร่วมกับประชาชนและผู้เฒ่าศาสนา จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมที่
เกี่ยวข้องกับหลักศาสนา โดยให้มีการอ่านนาเชดเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม...”
ราษฎร หมู่ที่ 2 ตำบลควนโพธิ์

“...ในเวลาว่างจากภารกิจ ได้เป็นผู้นำเยาวชนและราษฎรในหมู่บ้านในการออก
ควาห้...” ราษฎร หมู่ที่ 11 ตำบลลลุง

สรุปการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้นำทางสังคม ด้วยการรณรงค์ให้ราษฎรอนุรักษ์
วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นไม่ให้สูญสิ้นไป รวมทั้งให้ความสำคัญกับกิจกรรมของลูกบ้าน
อย่างเสมอ ทำหน้าที่ในฐานะการเป็นผู้นำชุมชนได้อย่างครอบคลุม ราษฎรในหมู่บ้านมีส่วน
ร่วมทางการเมืองมากขึ้น ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของหมู่บ้านได้รับการอนุรักษ์ไว้

ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะการเป็นผู้นำปกครองราษฎรในหมู่บ้าน ตำบล และต้อง
ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน (กรณีกำนัน) สารวัตรกำนัน แพทย์
ประจำตำบล ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จะมีการแสดงภาวะผู้นำในด้านการตัดสินใจ การสั่งการและ
ควบคุมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

1. การตัดสินใจ

การใช้อำนาจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ของ
การปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า เมื่อได้รับ
มอบหมายงานจากส่วนราชการ ทุกคนจะเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาของตนมาประชุม โดยที่กำนัน
ผู้ใหญ่บ้านจะให้ข้อมูลแนวทางการดำเนินงานตามข้อสั่งการของทางราชการ แล้วให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ร่วมกันวางแนวทางการ

ปฏิบัติงาน และเลือกทางเลือก สอดคล้องกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ให้ข้อมูลว่า เมื่อได้รับมอบหมายงานจากส่วนราชการ จะมีการประชุมร่วมกันเพื่อพูดคุยหาทางเลือกในการทำงาน ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ก่อนจะทำงาน ผมจะเรียกคณะทำงานมาพูดคุยหาแนวโน้มนั้น ความเป็นไปได้ที่จะทำงาน ให้คณะทำงานมาช่วยกันวิเคราะห์ สร้างทางเลือก และหาแนวทางการตัดสินใจ...”

นายภูเนาะ ยาเบโค กำนันตำบลควนโพธิ์

“...จะเรียกผู้ช่วยฯ สมาชิก อบต. มาปรึกษากันก่อน ตัดสินใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ช่วยเสนอความคิดเห็นมา แล้วผมจะเป็นคนตัดสินใจโดยใช้ข้อเสนอของผู้ช่วยมาตัดสินใจ...”

นายอิทธิศ อุเส็น กำนันตำบลคันหยงโป

“...เวลามีงานจากอำเภอ กำนันจะเรียกประชุมทีมงานทุกครั้ง...”

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 2 ตำบลควนโพธิ์

สรุป การใช้อำนาจในการตัดสินใจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการทำงานร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีลักษณะเป็นผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) ตามที่ลักษณะ ฤชา (2543) ได้นำเสนอบทบาทที่ผู้นำแสดงออกว่า ผู้นำแบบจูงใจ ยึดหลักการทำงานโดยยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น เน้นความสำเร็จของงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม การติดต่อสื่อสารจะเป็นไปในรูปแบบของการสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication)

2. การสั่งการและการควบคุมงาน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำพร้อมทั้งแนะนำวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน จากการศึกษาพบว่า เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ ทุกคนจะบอกเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน เพราะเชื่อถือในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อสั่งงานแล้ว จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามที่ได้มอบหมาย และสั่งงานทีมงานของตน และรายงานผลการทำงาน โดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวในวิธีการทำงาน เนื่องจากได้มอบหมายงานตามความถนัดของแต่ละคนแล้ว แต่หากมีปัญหา ก็สามารถปรึกษาได้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ข้อมูลว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

มอบหมายงานให้ทำ จะมีการบอกเป้าหมาย และวิธีการทำงาน แล้วให้รายงานผล ดังคำกล่าวที่ว่า

“...สร้างทีมงานด้วยการให้ทีมงานทั้ง 5 คน ไปสร้างทีมงานต่อ เมื่อมีงาน จะตั้งงานกับผู้ช่วยฯ ทั้ง 5 คน แล้วทั้ง 5 คน ไปตั้งทีมงานต่อ แล้วมารายงานผล...”

นายภูเนาะ ยาแบโด กำนันตำบลควนโพธิ์

“...ผมมอบหมายให้ผู้ช่วยฯ รับผิดชอบดูแลเป็นโซนพื้นที่ของตนเอง โดยบอกแนวทางการดำเนินงานให้เค้าไปทำงาน หากมีปัญหาอะไรค่อยปรึกษาผม...”

นายอดิธิส อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...ผู้ใหญ่บ้านให้ดูแลครัวเรือน โดยให้ดูแลทุกเรื่อง ถ้ามีปัญหาอะไรให้ปรึกษาผู้ใหญ่บ้านได้เลย...”

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

สรุป การใช้อำนาจในการสั่งงานและควบคุมการทำงาน ทุกคนมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน โดยให้อำนาจในการเลือกใช้วิธีการทำงาน จะเข้าไปดูแลเฉพาะกรณีที่เกิดปัญหา

3. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับผู้ใต้บังคับบัญชาของทุกคน เป็นไปในลักษณะมีความใกล้ชิด มีการนัดสังสรรค์พบปะพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการพูดคุยเรื่องต่างๆ ไป และรับฟังปัญหาความต้องการของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ปกครองกันแบบเพื่อนร่วมงาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จก็จะชมเชยให้ผู้อื่นฟัง และให้ถือเป็นแบบอย่าง รวมถึงการให้รางวัลตอบแทนการทำงานด้วยการจัดเลี้ยงและพาเที่ยวประจำปี หากทำงานผิดพลาด จะไม่ตำหนิ แต่ใช้วิธีการหาสาเหตุและทางแก้ไขร่วมกัน สอดคล้องกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ให้ข้อมูลว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการปกครองแบบเป็นกันเอง เมื่อมีปัญหาก็สามารถพูดคุยปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ผมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงานในรอบปีก็จะตอบแทนด้วยการพาไปเที่ยวกินข้าว ให้เงินรางวัล ถ้ามีปัญหาต้องการความช่วยเหลือ ก็จะไปช่วยเต็มที่ เช่น กรณีไม่สบายก็จะช่วยเรื่องค่ารักษาพยาบาล...”

นายภูเนาะ ยาแบโด กำนันตำบลควนโพธิ์

“...หากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานผิดพลาด ในฐานะผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบ และช่วยกันหาทางแก้ปัญหา แต่ก็จะไม่ตำหนิ...” นายอดริส อูเซ็น กำนันตำบลต้นหยงโป

“...ก็จะมีการประชุมผลการทำงานทุกสิ้นปี หากมติที่ประชุมเห็นชอบว่าทำงานดี ก็จะมีมอบเงินรางวัลให้...” นายวินัย อุมาจิ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลเกตรี

“...ถ้าใครทำงานดี ผู้ใหญ่จะพุดชมเชยในที่ประชุม ให้ทุกคนเอาเป็นแบบอย่าง...”
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

สรุป ทุกคนให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการให้ความสำคัญเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และให้รางวัลตอบแทนการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำที่ คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) ที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวถึงทฤษฎี พฤติกรรมของภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Studies) ว่า ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น เป็นหลัก (Consideration) เป็นผู้นำที่มีลักษณะแสดงความเป็นมิตรความไว้วางใจ ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือ ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีความห่วงใยเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา

จากลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมการใช้อำนาจ สะท้อนให้เห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัล กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ส่วนใหญ่มีลักษณะ การใช้อำนาจในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการทำงาน ร่วมกันโดยรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ได้ให้อำนาจ ในการเลือกใช้วิธีการทำงาน และเข้าไปดูแลเฉพาะกรณีที่เกิดปัญหา ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการให้ความสำคัญเป็นกันเองเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และให้รางวัลตอบแทนการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป ซึ่งมีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ที่ให้ความสำคัญเป็นกันเอง ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่างๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ส่งผลต่อการได้รับรางวัล ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 7 ประเด็น ดังนี้

1. ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งกำนันมีค่าตอบแทนเดือนละ 10,000 บาทต่อเดือน ผู้ใหญ่บ้านมีค่าตอบแทน 8,000 บาทต่อเดือน

จากการศึกษาพบว่า ทุกคนมีความเห็นตรงกันในเรื่องค่าตอบแทนที่สูงขึ้น แต่ยังไม่เพียงพอ สำหรับเหตุผลของทั้งหมดคล้ายคลึงกัน คือ ในฐานะที่ของการเป็นผู้นำในสังคม ทำให้มีภาษีสังคมสูง ไม่ว่าจะเป็นการดูแลเรื่องอาหารว่าง หรือจัดเลี้ยงขอบคุณราษฎรที่มาร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ การช่วยเหลือราษฎรที่เดือดร้อน การสร้างวัดถุณิคมการสร้าง ความน่าเชื่อถือ การนำเงินค่าตอบแทนมาใช้ในศูนย์สุขภาพที่ได้จัดตั้งขึ้น และไม่มีงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ บางคนหักค่าตอบแทนของตนให้ทีมงานที่ได้แต่งตั้งเพิ่มเติม ทั้งนี้ ทุกคนให้ความเห็นว่า เนื่องจากการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง การมีรายได้จากการประกอบอาชีพของตนและครอบครัว มีส่วนช่วยให้สามารถอยู่ได้ สอดคล้องกับบุคคลใกล้ชิดที่ให้ความเห็นว่าค่าตอบแทนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่เพียงพอ ต้องใช้เงินจากการประกอบอาชีพมาช่วย ดังคำกล่าวที่ว่า

“...จัดตั้งเรื่องศูนย์สุขภาพที่ขึ้นมา ไม่มีงบประมาณสนับสนุนจากส่วนราชการ คำน้ำมันรถ ค่าสึกหรอ ก็มาจากเงินส่วนตัว แต่จากการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ครอบครัวทำสวนยาง จึงนำมาช่วยเหลือได้ และด้วยใจรักที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมจึงทำต่อไป...”

นายอะหมาด หลงจิ กำนันตำบลฉลุง

“...เมื่อลูกบ้านมาขืมเงิน ‘กำนัน ยืมเบี่ยห้าร้อย’ แม้มีเงินในกระเป๋าอยู่ 500 บาท ในฐานะกำนัน ก็ต้องให้ลูกบ้านก่อน ...” นายอิคริส อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...เงินเดือน 8,000 บาท หักไปกับค่าน้ำมันรถที่ใช้สำหรับไว้ติดต่องานพัฒนาหมู่บ้าน แล้วยังหักเงินให้ทีมงานเดือนละ 1,000 บาทอีก...”

นายกอหนี่ เหตุญ้อย ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

“...ถ้าพึ่งเงินเดือนอย่างเดียวไม่พอหรอก ก็ต้องช่วยกันทำงาน แต่เค้าก็จะทำงานทางนี้ ก็ให้เค้าทำไป...” ภรรยาของนายชัยณรงค์ ไชยจิตต์ผู้ใหญ่วัย 7 ตำบลคลองขุด

แต่สำหรับภาพรวม ทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า ค่าตอบแทนมากเกินไป อยากให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของกำนัน และพิจารณาค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน รวมถึงพิจารณาจากขนาดหมู่บ้านด้วย และแม้จะให้ค่าตอบแทนมากขึ้น ในภาพรวม มองว่าทำไม่ได้ เนื่องจากปัจจุบันมีหลายคนที่เข้ามาเป็นผู้ใหญ่บ้านเพียงเพื่อให้ได้เงินเดือน กลับจะส่งผลให้เกิดปัญหาที่ตามมาอีกมาก ดังกล่าวไว้ว่า

“...ที่ไม่ทำงานก็เป็นเหมือนเสียนอนกิน แต่คนที่ทำงานก็น่าสนใจ...”

นายภูเนาะ ยาแบโค กำนันตำบลควนโพธิ์

“...คนที่ดูแลหมู่บ้านเล็กก็สบายไป คนดูแลหมู่บ้านใหญ่ก็ลำบากหน่อย...”

นายชัยณรงค์ ไชยจิตต์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด

โดยสรุป ความคิดเห็นในเรื่องค่าตอบแทนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า ไม่เพียงพอ และแม้ทุกคนมีความคิดเห็นเหมือนกันเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ แต่ทุกคนมีรายได้จากการประกอบอาชีพ ยึดหลักใช้ชีวิตที่พอเพียง และการทำตนให้เป็นประโยชน์ ช่วยเหลือหมู่บ้านและชุมชนของตน จึงไม่ได้ยึดในเรื่องค่าตอบแทนเป็นที่ตั้ง

2. สิทธิประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสตูล จะได้รับเงินเพิ่มค่าภาษาใน 4 จังหวัดชายแดนใต้ เงินตอบแทนกรณีเสียชีวิต เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟเครื่องบิน การฌาปนกิจสงเคราะห์ เงินสงเคราะห์จากมูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เงินช่วยเหลือเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เงินส่วนลดค่าภาษีบำรุงท้องที่ เงินเบี้ยประชุม (คชก.ตำบล) เงินส่วนลดค่าการประมง เงินค่าป่วยการในการพิสูจน์รังวัดที่ดิน ค่าตอบแทนสำหรับตำบลที่ยังไม่ยกฐานะเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น และเงินรางวัล

จากการศึกษาพบว่า ทุกคนทุกคนมีความเห็นตรงกันในเรื่อง สิทธิประโยชน์ที่ได้รับยังไม่เพียงพอ ควรมีสวัสดิการเรื่องการเดินทางจากสิทธิส่วนลดค่าลดไฟจากเครื่องราคาเป็นลดได้เต็มราคา ทั้งจังหวัดสตูลไม่มีสถานีรถไฟ การเดินทางไปสถานีรถไฟต้องอาศัยรถยนต์ ควร

ดูแลในเรื่องการรักษาพยาบาล ให้สามารถเบิกจ่ายค่าห้องพักพิเศษได้เต็มอัตรา และครอบคลุมบุคคลในครอบครัวเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนการทำงาน และเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ผู้นำท้องที่มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามแม้จะมีน้อย แต่ทุกคนก็ยังคงทำงานเสียดสละทำงานได้ ดังคำกล่าวที่ว่า

“...สำหรับคนที่มีความพร้อมเรื่องฐานะ ไม่เป็นปัญหา แต่สำหรับคนที่กำลังทรัพย์น้อย จะส่งผลให้เขาเดือดร้อน...” นายกฤษณะ ยาเบโด กำนันตำบลควนโพธิ์

โดยสรุป ทุกคนมีความเห็นในเรื่องสิทธิประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ตรงกันคือ มีน้อย ไม่เพียงพอ ควรเพิ่มในเรื่องส่วนลดราคาการไฟฟ้าเต็มราคา สิทธิเบิกจ่ายค่าห้องพักพิเศษได้เต็มอัตรา และครอบคลุมบุคคลในครอบครัว เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3, ความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างในความคิดเห็น โดยส่วนใหญ่ (4 คน) มีความเห็นตรงกันว่า มีความมั่นคง เนื่องจากเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งวาระ 60 ปี สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งตามวาระ 5 ปี และกำลังจะหมดวาระ (3 คน) มีความเห็นว่า ไม่มั่นคงเท่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งวาระ 60 ปี แต่ทั้งนี้ วางแผนชีวิตว่ายังคงทำงานเพื่อส่วนรวมต่อไป ตามอำนาจที่ตนมี ซึ่งอาจเป็นกลุ่มที่เล็กลง รวมถึงความมั่นคงจากการมีทีมงานที่ดี ดังคำกล่าวที่ว่า

“...สำหรับความมั่นคงรู้สึกว่าจะไม่มั่นคงเพราะอยู่ในวาระ 5 ปี กำลังจะหมดวาระอีกไม่กี่เดือน แต่หากไม่ได้รับเลือก ก็ยังคงจะทำงานเพื่อส่วนรวมต่อไป แต่อาจเป็นกลุ่มที่เล็กลงตามอำนาจที่ผมมี...” นายอดิธิส อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...ผมมองว่าถ้ามีแนวร่วมในการทำงานที่ดี เราก็มีความมั่นคง...”

นายสะอาด สะอูรา กำนันตำบลบ้านควน

“...ตอนนี้อยู่ในวาระ 60 ปี อายุราชการอีก 21 ปี จึงมีความตั้งใจที่จะดูแลงานด้านการปกครองให้ดีที่สุด และเต็มความสามารถ ...”

นายชัยณรงค์ ไชยจิตต์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 2 ตำบลคลองขุด

โดยสรุปอายุราชการ วาระการดำรงตำแหน่งที่เหลือ และทีมงาน ส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่ง แต่ไม่ได้ส่งผลต่อความต้องการทำงานเพื่อส่วนรวม เพียงแต่ปรับขนาดเล็กลง

ลงตามอำนาจที่พึงมี สอดคล้องกับนันทพร บุตรน้อย (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย แรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงาน

4. เป้าหมายในชีวิต

จากการศึกษาพบว่า ทุกคนมีเป้าหมายในชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน คือ ตั้งใจที่จะทำดี ทำประโยชน์เพื่อสังคมส่วนรวมต่อไปเรื่อยๆ แตกต่างกันในเหตุผล คือ ปฏิบัติตนตามความเชื่อทางศาสนาอิสลามที่สอนให้คนดูแลกัน การตอบแทนที่ราษฎรได้เลือกให้เข้ามาดำรงตำแหน่ง การได้รับความสุขจากการเห็นรอยยิ้มของผู้เดือดร้อนได้รับการช่วยเหลือ ส่วนใหญ่(5 คน) ให้ความเห็นว่า ครอบครัวของตนมีความพร้อมแล้ว ส่วนที่เหลือให้ความเห็นว่า อยากทำให้ครอบครัวมีความสุขควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อส่วนรวม สำหรับผู้ที่ใกล้หมดวาระ (2 คน) มีความเห็นจะทำตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมต่อไป แต่เป็นกลุ่มที่เล็กลงตามอำนาจที่ตนมี สอดคล้องกับบุคคลใกล้ชิดที่ให้ข้อมูลว่า มีการบอกรอครอบครัวให้ทำตนเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม รวมทั้งทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ผมตั้งใจจะไปอยู่กับป่า ต้นไม้ สัตว์เลี้ยง ธรรมชาติ ธรรมชาติธรรมะธรรมโม แต่ก็ยังคงจะทำงานเพื่อสังคมอยู่ เพราะหลักการของอิสลามสอนให้ดูแลกัน ผมเชื่อว่าพระเจ้าสร้างมนุษย์มาให้สังคมได้พึ่งพา...”
นายอะหมาด หลงจิ กำนันตำบลลุง

“...ผมจะทำงานเสียสละเพื่อสังคม เพราะตลอดเวลาที่ผ่านมาที่ได้ทำงานเพื่อสังคมแล้วรู้สึกสบายใจ ได้เห็นรอยยิ้มและรับคำทักทายของคนที่เราได้ช่วยเหลือ มันทำให้สบายใจ...”
นายกอหนี เหตุญ์นุ้ย ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

“...ตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานเพื่อสังคมต่อไปเรื่อยๆ หากได้รับเลือกตั้งก็จะทำงานในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านให้ดีที่สุด แต่หากไม่ได้รับเลือกตั้งจะหันไปทำงานอย่างอื่นแทน...”
นายวินัย อุมัจิ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลเกตรี

“...เค้าจะบอกลูกเสมอว่าหน้าที่ของปะ(พ่อ)คืออะไร แล้วลูกต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนอื่น อย่าให้เค้าว่าได้ว่า เป็นลูกผู้ใหญ่บ้านแล้วทำตัวไม่ดี...”
ภรรยาของนายวินัย อุมัจิ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลเกตรี

โดยสรุป ทุกคนมีเป้าหมายที่จะทำตนให้เป็นประโยชน์ เสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือสังคมต่อไปเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากเมื่อทำเพื่อส่วนรวมแล้วทำให้ตนมีความสุขใจ เป็นการตอบแทนที่ชาวบ้านได้เลือกให้ตนเข้ามารับตำแหน่ง ซึ่งเห็นได้ว่าทุกคนมีการตั้งเป้าหมายที่จะทำตนให้เป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวมที่เป็นแรงกระตุ้นให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ได้จนเกิดผลงานเป็นที่ยอมรับจากรายรฐในหมู่บ้าน รวมถึงบุคคลทั่วไป ซึ่งจัดเป็นลักษณะความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ที่กล่าวถึงความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมว่าเป็นความต้องการขั้นสูง เกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตนเองและการยอมรับตนเอง รวมถึงได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

5. ความภาคภูมิใจในตำแหน่ง

จากการศึกษาพบว่า ทุกคนมีความภาคภูมิใจที่ได้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยมีเหตุผลคล้ายคลึงกัน คือ สามารถทำให้หมู่บ้านเข้มแข็งขึ้น รวมทั้งสามารถทำให้สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้านดีขึ้นในสายตาของประชาชน การได้เห็นหลายๆ สิ่งที่ได้สร้างขึ้นมาจากการที่อยู่ในตำแหน่งกำนัน ความภูมิใจจากการได้รับการยอมรับจากรายรฐในหมู่บ้าน การได้ใช้กรอบความเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานพัฒนาหมู่บ้าน มีข้อดีเมื่อไปติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการจะได้รับการต้อนรับที่ดี มีน้ำหนักในการประสาน เนื่องจากเป็นผู้ใหญ่บ้านเป็นลูกน้องของหน่วยงานทุกหน่วยงาน ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ภาคภูมิใจที่ทำให้ชาวบ้านยอมรับในตัวผม เพราะทำให้เขาได้เห็นที่ผมทำได้...”

นายอิทธิส อุสิน กำนันตำบลตันหยงโป

“...ภาคภูมิใจที่ได้ใช้กรอบความเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานพัฒนาหมู่บ้าน...”

นายกอหนิ เหตุฉุฉุ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

โดยสรุป จากการที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่ได้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากได้ใช้อำนาจหน้าที่ภายใต้กรอบความเป็นผู้นำในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมได้มากกว่าการที่ไม่ได้อยู่ในตำแหน่ง รวมถึงการได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้อื่น จึงส่งผลให้ทุกคนทุ่มเทในการทำงานพัฒนาหมู่บ้านอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ จัดเป็นลักษณะความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow)

6. ความคิดเห็นต่อการมอบรางวัล

จากการศึกษาพบว่า ทุกคนมีความคิดเห็นเหมือนกัน คือ ภาคภูมิใจที่ส่วนราชการให้โอกาสในการได้รับรางวัล เพื่อที่จะเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นได้เห็นว่า หากทำงานพัฒนาหมู่บ้านอย่างเต็มที่ แม้จะเหนื่อย แต่สุดท้ายก็ได้รับสิ่งที่ดี และนำไปเป็นแบบอย่างในการทำงานต่อไป และเป็นกำลังใจ โดยเฉพาะรางวัลพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ (รางวัลกำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ของ ศอ.บต.) รู้สึกดีใจ ภาคภูมิใจมาก และคิดว่าเป็นสิ่งสูงที่สุด ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ที่ผ่านมายังไม่เคยมีหมู่บ้านไหนในตำบลตันหยงโป ที่ได้รับรางวัลที่ได้รับจากพระเทพฯ ทั้งหมดเป็นสิ่งที่ทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไปแม้จะไม่มีค่าตอบแทนก็ตาม...”

นายอดิธิส อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...รางวัลที่ได้รับถือเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า โดยเฉพาะรางวัลที่ได้รับพระราชทานจากพระเทพฯ...”

นายกอหนี่ เหตุฉุญ้อย ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

“...เหนื่อยจากการทำงาน กลับมานอนแผ่ เหยหน้ามองเห็นรูปที่ได้รับรางวัลจากพระเทพฯ แล้วหายเหนื่อยเป็นปลิดทิ้ง...”

นายชัยณรงค์ ไชยจิตต์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลคลองขุด

โดยสรุป ทุกคนภูมิใจที่ได้รับรางวัลและดีใจที่ส่วนราชการมองเห็นถึงสิ่งที่ตนได้ทำ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่สร้างกำลังใจให้หายเหนื่อย มีพลังที่จะทำงานต่อไป รวมถึงการได้รับรางวัลสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้อื่นได้เห็นถึงผลตอบแทนของการทำงานเพื่อส่วนรวม การได้รับรางวัลจึงถือเป็นสิ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดเป็นลักษณะความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow)

7. บุคคลต้นแบบที่ยึดถือเป็นแบบอย่าง

จากการศึกษาพบว่า ทุกคนมีบุคคลที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการทำงาน และถือแบบอย่างในส่วนที่ดีและสามารถนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทั้งต่อตนเอง เช่น เรื่องหลักคิด หลักการปฏิบัติตน บุคลิกภาพของผู้นำ และการทำงานเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน เช่น หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวความคิดการบริหารงานและพัฒนาหมู่บ้าน โดยการศึกษาจากจากบุคคล

ที่มีความโดดเด่นจากการพูดคุย และศึกษาจากแนวคิดในแบบประวัติผลงานของผู้นั้น มีความแตกต่างในคนที่ไม่ได้มองใครเป็นแบบอย่าง โดยยึดตัวเองเป็นแบบอย่างของตนเอง ที่ยึดคำปฏิญาณของตนในวันแรกที่เข้ามาดำรงตำแหน่งว่าจะทำให้ดีที่สุด

“...ผมยึดถือ นายกอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นต้นแบบบุคลิกภาพที่หนึ่ง ผมคิดว่าไปไม่ถึงจุดนั้น แต่ผมอยากเป็นแบบนี้...” นายอะหมาด หลงจิ กำนันตำบลฉลุง

“...ผมคำปฏิญาณตนของผมในวันที่ไปสมัครผู้ใหญ่บ้านว่า ถ้าได้เป็นผู้ใหญ่บ้านจะทำให้ดีที่สุด...” นายอิทธิส อุเส็น กำนันตำบลตันหยงโป

“...ผมยึดแนวทางการบริหารงานแบบอดีตนายกทักษิณ ชินวัตร ในเรื่องการพัฒนาประเทศ นำแนวคิดการบริหารประเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาหมู่บ้านได้ เช่น แนวคิดเรื่องวิสาหกิจชุมชน OTOP...” นายกอหนี่ เหตุญ้อย ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลเจ๊ะบิลัง

“...ผมยึดยึดพระราชดำรัสของในหลวงเป็นแนวทางในการปฏิบัติ รวมทั้งเผยแพร่ให้ชาวบ้านได้รับรู้ ในเรื่องของ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนาด้วย...”

นายวินัย อุมaji ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 ตำบลเกดรี

โดยสรุป ทุกคนมีแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่ทุกคนมีแบบอย่างในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ส่งผลให้ทุกคนมีลักษณะการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยยากลำบาก และได้รับรางวัลในที่สุด จัดเป็นลักษณะที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self-Actualization Needs) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ที่กล่าวถึงความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดด้วยตัวเอง เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ศึกษากรณี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล โดยสัมภาษณ์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 7 คน บุคคลใกล้ชิด 7 คน ผู้บังคับบัญชา 7 คน ผู้ใต้บังคับบัญชา 7 คน และประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานหมู่บ้านละ 10 คน ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

การศึกษานี้ ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน 4 คน และผู้ใหญ่บ้าน 3 คน ทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 59 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย มีอาชีพเป็นเกษตรกร ค้าขาย และประมง ระยะเวลาดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลฯ มีญาติเคยดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับผู้นำท้องที่ซึ่งได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทักษะคติในการทำงานให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 4 คน

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของราชการ ด้านการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย ให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกให้แก่ราษฎร และเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ลงพื้นที่ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน เมื่อพบเห็นบุคคลแปลกหน้าที่มีพฤติกรรมกระทำผิดหรือหลอกลวงประชาชนได้กล่าวตักเตือนและให้ออกจากหมู่บ้าน ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมผู้กระทำผิด คูแลทรัพย์สินของทางราชการโดยการจัดกิจกรรมในการบำรุงรักษาในวันสำคัญต่างๆ และรณรงค์ให้ราษฎรอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพย์สินของทางราชการอย่างสม่ำเสมอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนของประชาชน โดยสำรวจข้อมูลปัญหา และความต้องการของราษฎรใน

หมู่บ้านอยู่เสมอจากหลายช่องทาง นำมาหาแนวทางแก้ไขในระดับหมู่บ้านก่อนการนำเสนอ และประสานหน่วยงานภาครัฐเข้ามาให้ความช่วยเหลือ และขอสนับสนุนนักวิชาการเข้ามาให้ความรู้ในการประกอบอาชีพให้แก่ราษฎร กำนัน ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้นำชุมชน โดยประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมืองในฐานะผู้นำการเมือง และในฐานะผู้นำทางสังคมได้จัดกิจกรรมในวันสำคัญ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่น และให้ความสำคัญกับงานหรือกิจกรรมของลูกบ้านเสมอ

3. ภาวะผู้นำ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการทำงาน ร่วมกันโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ใช้อำนาจในการสั่งงานและควบคุมการทำงาน ทุกคนมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน โดยให้อำนาจในการเลือกใช้วิธีการทำงาน จะเข้าไปดูแลเฉพาะกรณีที่เกิดปัญหา สำหรับสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา ทุกคนให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยการให้ความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และให้รางวัลตอบแทนการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสะท้อนลักษณะของการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย

4. แรงจูงใจในการทำงาน

สำหรับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของทั้ง 7 คน คือ เป้าหมายในชีวิตที่ต้องการทำตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ความภาคภูมิใจในการดำรงตำแหน่งและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การมีบุคคลต้นแบบที่ใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทั้ง 7 คน สำหรับคำตอบแทน สิทธิประโยชน์นอกเหนือจากคำตอบแทน แม้จะเห็นว่าไม่เพียงพอ แต่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการศึกษาวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัล มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างชัดเจน ทั้ง 3 ด้าน คือ ในฐานะเป็นตัวแทนของราชการ ประชาชน และผู้นำชุมชน ตามลักษณะการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ของกรมการปกครอง(2553) ได้กำหนดไว้

ในฐานะเป็นตัวแทนของราชการ ในด้านการประชาสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านหลายช่องทาง ทำให้ราษฎรในหมู่บ้านได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง สำหรับหมู่บ้านขนาดใหญ่อาจมีปัญหาการประชาสัมพันธ์ เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านบุคลากร ทุกคนให้ความสำคัญในการอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อส่วนราชการ เนื่องจากในฐานะผู้นำในหมู่บ้าน ทุกคนรู้ภารกิจของตนที่จะต้องให้บริการราษฎร บวกกับความต้องการที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม จึงทำให้ทุกคนมีจิตสำนึกในการช่วยเหลือราษฎร แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงพบเห็นปัญหาการได้รับข้อมูลที่ผิดพลาดจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในบางหมู่บ้าน ในส่วนภารกิจดูแลความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมี คือ การจับกุมผู้กระทำความผิด ปรากฏว่า ทุกคนเน้นการให้ความรู้ในข้อกฎหมายเพื่อป้องกันการกระทำผิด หากมีข้อมูลเบาะแสผู้กระทำความผิด จะนำรายชื่อจัดส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจ และเมื่อพบเห็นการกระทำผิดก็ได้ใช้อำนาจเข้าจับกุม ในหมู่บ้านส่วนใหญ่มีการจัดทำแนวทางการป้องกันผู้กระทำความผิดโดยการตั้งกติกามุขหมู่บ้าน การให้ความสำคัญได้ปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือเจ้าพนักงานของส่วนราชการในการลงปฏิบัติงานในพื้นที่ คูแลทรีพีลีนของราชการ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรช่วยกันดูแลทรีพีลีนของทางราชการ ทำการซ่อมแซมหากพบเห็นความเสียหายด้วยตนเองหรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มาดูแลหากเกินกำลังของตนเอง สอดส่องดูแลผู้มีพฤติกรรมอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรือการบ่อนทำลายความมั่นคงโดยการหาแนวร่วมจากราษฎรในพื้นที่ นำรายชื่อผู้มีพฤติกรรมดังกล่าวจัดส่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จากการเป็นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการของทุกคน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ได้ครอบคลุมทุกภารกิจในด้านนี้ จึงส่งผลให้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการถูกส่งถึงหมู่บ้าน ราษฎรในหมู่บ้านได้มีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการต่างๆ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อราชการ ภายในหมู่บ้านจึงไม่มีปัญหาความเดือดร้อนจากผู้มีพฤติกรรมที่ก่อความเดือดร้อนแก่ราษฎร

ในฐานะการเป็นตัวแทนของประชาชน ทุกคนทำหน้าที่สะท้อนปัญหาและความต้องการของราษฎรในหมู่บ้าน โดยการแจ้งเหตุการณ์ที่เกิดในหมู่บ้าน ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้านให้ทางราชการทราบอย่างสม่ำเสมอ ทั้งทางวาจาและรายงานเป็นลาย

ลักษณะอักษร เป็นผลให้ราษฎรส่วนใหญ่ได้รับการดูแลในปัญหาและความต้องการต่างๆ การสำรวจปัญหาและความต้องการของราษฎรในหมู่บ้านได้ใช้หลายวิธีการ ซึ่งในหมู่บ้านขนาดใหญ่ยังพบเห็นปัญหาความไม่ทั่วถึงของการสำรวจข้อมูล ทุกคนได้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนประสานหน่วยงานภาครัฐให้เข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่เหมาะสมของราษฎรในหมู่บ้านของตน ทำให้หน่วยงานราชการได้รับทราบข้อมูลของหมู่บ้าน และให้การช่วยเหลือในอย่างตรงตามความต้องการ จึงส่งผลให้ราษฎรในหมู่บ้านได้รับการดูแล และมีความพร้อมต่อการพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

ในฐานะการเป็นตัวแทนของผู้นำชุมชน โดยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้ราษฎรได้รับสิทธิหน้าที่ ข้อกฎหมายเบื้องต้น รณรงค์ให้มีการใช้สิทธิเลือกตั้ง พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง เป็นผู้นำทางสังคมด้วยการรณรงค์ให้ราษฎรอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น และให้ความสำคัญกับกิจกรรมของลูกบ้านอย่างเสมอ

ก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน แสดงภาวะผู้นำโดยมีพฤติกรรมการใช้อำนาจในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการทำงาน ร่วมกันโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ได้ให้อำนาจในการเลือกใช้วิธีการทำงาน และเข้าไปดูแลเฉพาะกรณีที่เกิดปัญหา ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการให้ความเป็นกันเองเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และให้รางวัลตอบแทนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก ตามทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัย IOWA และสอดคล้องทฤษฎีพฤติกรรมของภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ซึ่งศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้นำเสนอว่า พฤติกรรมของผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก เป็นผู้นำที่มีลักษณะความเป็นมิตร ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และความอบอุ่นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีความห่วงใยเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ มหาวิทยาลัย IOWA ที่วันชัย มีชาติ (2548) ได้นำเสนอว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย จะไม่ความสนใจเกี่ยวกับการมีอำนาจเหนือผู้อื่น แต่เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมกิจกรรม ร่วมออกความคิดเห็น มีบทบาทในการตัดสินใจด้วย การนำกลุ่มจะนำโดยอาศัยวิธีการเชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมออกความคิดเห็น เพื่อจะได้วัตถุประสงค์ของกลุ่ม นโยบายและการปฏิบัติมาจากความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม ร่วมกันพิจารณาตัดสินใจ และสมาชิกในองค์กรจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ

และกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลผลิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอื่นๆ ซึ่งจากการที่ทุกคนมีลักษณะของการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน จึงส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย จนได้รับรางวัลเป็นเครื่องพิสูจน์

แรงจูงใจของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลก้านัน ผู้ใหญ่บ้านผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น จากการศึกษาวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ สิทธิประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทนมีน้อย เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ ความทุ่มเท ความเสียสละในการทำงาน แต่ไม่ได้มีผลให้เป็นปัญหาต่อการทำงานของก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ ไชยสิทธิ์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของก้านันและผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราค่าตอบแทน สิทธิ สวัสดิการที่รัฐกำหนด มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับน้อย สำหรับเป้าหมายในชีวิต คือ ต้องการที่จะทำตนให้เป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวม รวมถึงบุคคลทั่วไป มีความภาคภูมิใจในการดำรงตำแหน่งและการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ได้จนเกิดผลงานเป็นที่ยอมรับจากรายการในหมู่บ้านซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551) ได้นำเสนอ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในลำดับขั้นความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการหลังจากความต้องการทั้งสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว คือ ต้องการความรักและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และลำดับขั้นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม คือ ต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตัวเองและยอมรับตัวเอง และได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเป้าหมาย และพฤติกรรม ถ้าเป้าหมายของบุคคลคือ ความต้องการให้คนอื่นเห็นว่าคนเป็นคนที่มีความมีประโยชน์ การยกย่องสรรเสริญเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง ที่จะมีอิทธิพลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ สังข์พันธ์ (2540) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ศึกษากรณี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ

1.1 กรมการปกครองควรจัดฝึกอบรมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ทุกคน เพื่อให้เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของการเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของทางราชการ ประชาชน และผู้นำชุมชน

1.2 กรมการปกครองควรจัดอบรมสร้างจิตสำนึกในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างเข้มข้น และมีบทลงโทษผู้ที่มีพฤติกรรมส่อไปในทางหาผลประโยชน์ใส่ตน

1.3 รัฐบาลควรต้องจัดสรรสิทธิและสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ เช่น เพิ่มสิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าห้องพักพิเศษ และค่าเดินทาง ให้เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านนอกเหนือจากหมู่บ้านที่ได้รับรางวัล เพื่อนำผลการศึกษาเปรียบเทียบดูว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

บรรณานุกรม

- การปกครอง, กรม. 2553. คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปี พ.ศ. 2553, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาธาภิบาลดินแดน กรมการปกครอง.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545. หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์ พ.ศ. พัฒนา จำกัด.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ทรศนะ ใจชุ่มชื่น. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตคน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างาน ระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรม” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรวุฒิ นิลเพ็ชร. 2547. “พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอาชีวศึกษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. สมุทรปราการ : โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นันทพร บุตรน้อย. 2549. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น. 2540. จิตวิทยาและพุทธศาสตร์. สุรินทร์ : สำนักงานส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. 2551. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- พินิจ สังกัสนันท์. 2540. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พิทยา บวรวัฒนา. 2547. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.

รัชณี รัตนะ. 2550. “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่
อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย
บูรพา

เรียม ศรีทอง. 2542. **กระบวนการพัฒนาคน**. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภา
สถาบันราชภัฏ.

เรืองอุไร ช่วยชู. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษา
เฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนา
สังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลักขณา ฤชา. 2543. “ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาอำเภอสาร์ภี จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วันชัย มีชาติ. 2548. **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ : บริษัท แอคทีฟพรีน
จำกัด.

วินัย เพชรช่วย. 2543. **พฤติกรรมกับการพัฒนาคน**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

วิรัตน์ ไชยสิทธิ์. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมาย
ว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ และกฎหมายอื่นที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษากรณีกำนันและผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดนครนายก” ปัญหาพิเศษรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. ชลบุรี : วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; สมชาย หิรัญกิตติ ; และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. 2545. **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับ
มาตรฐาน**. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

สร้อยสุริย์รัตน์ พลพรพิสิฐ. 2542. “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุธีร์ บรริรักษ์. 2544. “บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวรรณ วงศ์บัวแก้ว. 2550. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดหนองคาย” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุวิทย์ แก้วพรรณนา. (2547). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภาคผนวก

ชุดที่ 1 สำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

แบบสัมภาษณ์

งานวิจัยเรื่อง

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มี
ผลการปฏิบัติงานดีเด่น : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

นามผู้ให้ข้อมูล

สัมภาษณ์ครั้งที่.....วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....

สถานที่.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ 1. หญิง 2. ชาย
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
3. สถานภาพการสมรส
 1. โสด 2. สมรส 3. ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
 1. ประถมศึกษา 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย 4. ประกาศนียบัตร/อนุปริญญา
 5. ปริญญาตรี 6. อื่นๆ ระบุ.....
5. ศาสนา
 1. พุทธ 2. อิสลาม 3. อื่นๆ ระบุ.....
6. อาชีพหลัก
 1. เกษตร 2. ค้าขาย
 3. รับจ้าง 4. ประมง
 5. เจ้าของกิจการ 6. อื่นๆ ระบุ.....
7. ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง.....ปี ดำรงตำแหน่งมาแล้ว.....ปี ระยะเวลา
ดำรงตำแหน่งคงเหลือ.....ปี
8. บุคคลในครอบครัวเคยเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือไม่.....

ส่วนที่ 2 แนวคำถามหลักสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยประเด็นหลัก ดังนี้

1. ลักษณะของหมู่บ้าน

- จำนวนประชากรในหมู่บ้าน.....คนครัวเรือน
- การนับถือศาสนาของราษฎร.....
- การประกอบอาชีพของราษฎร.....

2. ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

- ท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านอย่างไร

- การควบคุมดูแลให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมาย
- การรักษาความสงบเรียบร้อยในงานเทศกาลประเพณีต่างๆ
- การให้คำปรึกษาหารือและระงับข้อพิพาทของประชาชน
- การขจัดความขัดแย้งของประชาชนภายในหมู่บ้าน
- ดำเนินงานการรณรงค์ตามโครงการเผยแพร่ประชาธิปไตยหมู่บ้าน

- ท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความอาญาอย่างไร

- ท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพของราษฎรอย่างไร
- ท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานในด้านการจัดทำทะเบียนข้อมูลสำมะโนครัวอย่างไร
- ท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานในด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไร
- ท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนอย่างไร
- ท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานในด้านทะเบียนอย่างไร

- ท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานด้านตามนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงมหาดไทย และงานด้านอื่นๆ อย่างไร

- ท่านมีความแม่นยำในเรื่องข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านหรือไม่ อย่างไร

- ท่านมีแนวคิดหรือหลักที่ใช้ยึดถือในการดำรงชีวิตรวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ อย่างไร

- ท่านมีแนวคิดและเทคนิคที่ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

- ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

- ท่านวินิจฉัยปัญหาและตัดสินใจดำเนินการในงานที่ได้รับมอบหมาย หรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

- เมื่อได้รับมอบหมายงานจากส่วนราชการ ท่านมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร
- ท่านได้จัดประชุมราษฎรในหมู่บ้านหรือไม่ อย่างไร เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารจากส่วนราชการในวันประชุมประจำเดือน ท่านได้นำมาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรในหมู่บ้านทราบอย่างไรบ้าง
- เมื่อราษฎรในหมู่บ้านมีเรื่องติดต่อกับส่วนราชการ โดยต้องผ่านกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ท่านมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร
- หากราษฎรมาติดต่อในเวลาพักผ่อนของท่าน ท่านมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร
- เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านมีวิธีแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานอย่างไร
- ในหมู่บ้านของท่าน ท่านมองว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และท่านสามารถใช้หน้าที่การเป็นกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน แก้ปัญหาได้อย่างไร

3. ภาวะผู้นำ

- เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาหรือส่วนราชการอื่นๆ ท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานอย่างไร มีการวางแผน หรือตั้งเป้าหมายอย่างไร
- ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ปกครองท้องที่ เป็นผู้นำของหมู่บ้าน และเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ท่านมีวิธีการจูงใจบุคคลเหล่านั้นอย่างไร
- ในการปฏิบัติงาน ท่านได้มีการมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้มีอำนาจตัดสินใจหรือไม่ ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหมู่บ้าน ท่านใช้วิธีใดในการตัดสินใจอย่างไร เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นหรือไม่(โหวต หรือตัดสินใจเอง)
- ท่านรับฟังปัญหาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงราษฎรในหมู่บ้านหรือไม่อย่างไร และท่านมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาหรือไม่ อย่างไร
- หากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานผิดพลาด ท่านมีวิธีการดำเนินการอย่างไร เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานประสบความสำเร็จ ท่านมีวิธีการดำเนินการอย่างไร
- ท่านกำหนดหลักเกณฑ์การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ อย่างไร
- กรณีที่ท่านไม่อยู่ ท่านได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนรวมถึงสามารถตัดสินใจแทนท่านได้หรือไม่ อย่างไร
- ท่านสร้างความเชื่อถือศรัทธาในตัวของท่านอย่างไร
- ท่านมีวิธีการควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างไร

4. แรงจูงใจที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

- ท่านมีความพึงพอใจในเงินตอบแทนหรือไม่
- เงินตอบแทนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบันหรือไม่
อย่างไร
- ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น เงินตอบแทนตำแหน่ง เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ฯลฯ เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของท่านหรือไม่ อย่างไร
- ท่านมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างไร
- ท่านมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างไร
- ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน หรือไม่ อย่างไร
- ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมอบรางวัลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นอย่างไร
- ท่านได้พูดคุยกับผู้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านที่เคยได้รับรางวัล) เพื่อศึกษาข้อมูล และนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือไม่
อย่างไร
- ท่านอยากได้รับคำยกย่องเมื่อทำงานได้ประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร
- ท่านมีวิธีการสร้างกำลังใจให้กับตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร
- ท่านได้รับรางวัลนอกเหนือจากรางวัลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือไม่ อะไรบ้าง
เมื่อได้รับรางวัลท่านรู้สึกภาคภูมิใจหรือไม่ และส่งผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือไม่
อย่างไร ท่านคิดว่าสาเหตุอะไรที่ส่งผลให้ท่านได้รับรางวัล
- การแต่งกายในสถานการณ์ต่างๆ ท่านมีการแต่งกายอย่างไร
- ท่านมีปัญหาด้านสุขภาพบ้างหรือไม่ และมีการรักษาสุขภาพอย่างไร ตรวจสอบสุขภาพ
ประจำปีหรือไม่ ท่านนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอหรือไม่ อย่างไร
- ท่านเคยผ่านการฝึกอบรม สัมมนา หรือเพิ่มพูนความรู้อะไรบ้าง
- เมื่อได้ดำเนินการงานเสร็จสิ้น ท่านได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่

ชุดที่ 2 สำหรับบุคคลใกล้ชิด

แบบสัมภาษณ์

งานวิจัยเรื่อง

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มี

ผลการปฏิบัติงานดีเด่น : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

นามผู้ให้ข้อมูล

สัมภาษณ์ครั้งที่.....วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....

สถานที่.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ [] 1. หญิง [] 2. ชาย
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
3. เกี่ยวข้องกับกำนัน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน คือ
4. อาชีพหลัก
[] 1. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ [] 2. ค้าขาย
[] 3. รับจ้าง [] 4. ประมง
[] 5. เจ้าของกิจการ [] 6. เกษตรกรรม
[] 7. อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แนวคำถามหลักสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยประเด็นหลัก ดังนี้

1. ข้อมูลพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของกำนัน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านของท่าน

1) แนวทางการปฏิบัติงานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยในฐานะกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านของ(สามี, ลูก, บิดา)

- ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการควบคุมดูแลให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายอย่างไรบ้าง
- ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการรักษาความสงบเรียบร้อยในงานเทศกาลประเพณีต่างๆอย่างไร
- ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการให้คำปรึกษาหารือและระงับข้อพิพาทของประชาชนอย่างไร
- ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการจัดความขัดแย้งของประชาชนภายในหมู่บ้านอย่างไร

- ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการดำเนินงานการรณรงค์ตาม โครงการเผยแพร่ประชาธิปไตย หมู่บ้านอย่างไร

2) แนวทางในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความอาญาในฐานะกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ของ (สามี, ลูก, บิดา)ของท่าน เป็นอย่างไร

3) แนวทางในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพของราษฎรในฐานะกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ของ(สามี, ลูก, บิดา)ของท่าน เป็นอย่างไรอย่างไร

4) แนวทางในการปฏิบัติงานในด้านการจัดทำทะเบียนข้อมูลสำมะโนครัวฐานะกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ของ(สามี, ลูก, บิดา)ของท่าน เป็นอย่างไร

5) แนวทางในการปฏิบัติงานในด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในฐานะกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ของ(สามี, ลูก, บิดา)ของท่าน เป็นอย่างไร

6) แนวทางในการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในฐานะกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ของ(สามี, ลูก, บิดา)ของท่าน เป็นอย่างไร

7) แนวทางในการปฏิบัติงานในด้านทะเบียนในฐานะกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ของ(สามี, ลูก, บิดา)ของท่าน เป็นอย่างไร

8) แนวทางในการปฏิบัติงานด้านตามนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงมหาดไทย และงานด้านอื่นๆ ในฐานะกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ของ(สามี, ลูก, บิดา)ของท่าน เป็นอย่างไร

9) (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านมีความแม่นยำในเรื่องข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านหรือไม่ อย่างไร

10) ท่านทราบหรือไม่ว่า (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านได้รับรางวัลอะไรบ้าง ท่านคิดว่าสาเหตุอะไรที่ส่งผลให้ได้รับรางวัล

11) ท่านทราบหรือไม่ว่า (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

12) (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านวินิจฉัยปัญหาและตัดสินใจดำเนินการในงานที่ได้รับมอบหมาย หรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

13) เมื่อได้รับมอบหมายงานจากส่วนราชการ (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร

14) (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านได้มีการจัดประชุมราษฎรในหมู่บ้านหรือไม่ อย่างไร

- 15) เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารจากส่วนราชการในวันประชุมประจำเดือน (สามี, ลูก, บิดา)ได้นำมาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรในหมู่บ้านทราบอย่างไรบ้าง
- 16) เมื่อราษฎรในหมู่บ้านมีเรื่องติดต่อกับส่วนราชการ โดยต้องผ่านกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร
- 17) หากมีราษฎรมาติดต่อในเวลาพักผ่อน (สามี, ลูก, บิดา)มีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร
- 18) เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านทำอย่างไร
- 19) หากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน (สามี, ลูก, บิดา) ของท่านมีวิธีแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานอย่างไร
- 20) ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหมู่บ้าน (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านใช้วิธีใดในการตัดสินใจอย่างไร เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นหรือไม่(โหวต หรือตัดสินใจเอง)
- 21) (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านได้รับฟังปัญหาของผู้ช่วยกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงราษฎรในหมู่บ้านหรือไม่อย่างไร และมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาหรือไม่ อย่างไร
- 22) หากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทำงานผิดพลาด/ทำงานประสบความสำเร็จ (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านมีวิธีการดำเนินการอย่างไร
- 23) กรณีที่กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านไม่อยู่ ได้มอบหมายให้ผู้ใดบังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนรวมถึงสามารถตัดสินใจแทนได้หรือไม่ อย่างไร
- 24) (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ท่าน ผู้ใดบังคับบัญชาและราษฎร อย่างไร
- 25) (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านมีวิธีการควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างไร
- 26) (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านมีวิธีทำให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงราษฎรในหมู่บ้านร่วมอุทิศตนทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มอย่างไร
- 27) (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านมีวิธีการสร้างกำลังใจให้กับตนเอง ผู้ใดบังคับบัญชารวมถึงบุคคลรอบข้างอย่างไร
- 28) (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านมีปัญหาด้านสุขภาพบ้างหรือไม่ และมีการรักษาสุขภาพอย่างไร ตรวจสอบสุขภาพประจำปีหรือไม่
- 29) (สามี, ลูก, บิดา)ของท่านได้มีการเพิ่มพูนความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างไรบ้าง เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เทคโนโลยีต่างๆ ด้านความคิด การบริหารคน การสื่อสาร

ชุดที่ 3 สำหรับผู้บังคับบัญชา

แบบสัมภาษณ์

งานวิจัยเรื่อง

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มี

ผลการปฏิบัติงานดีเด่น : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

นามผู้ให้ข้อมูล

สัมภาษณ์ครั้งที่.....วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....

สถานที่.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ [] 1. หญิง [] 2. ชาย
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
3. เกี่ยวข้องกับกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน คือ
4. อาชีพหลัก
[] 1. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ [] 2. ค้าขาย
[] 3. รับจ้าง [] 4. ประมง
[] 5. เจ้าของกิจการ [] 6. เกษตรกรรม
[] 7. อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แนวคำถามหลักสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยประเด็นหลัก ดังนี้

1. ข้อมูลพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน
 1. การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ในด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านเป็นอย่างไร
 - 1) การควบคุมดูแลให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมาย
 - 2) การรักษาความสงบเรียบร้อยในงานเทศกาลประเพณีต่างๆ
 - 3) การให้คำปรึกษาหารือและระงับข้อพิพาทของประชาชน
 - 4) การขจัดความขัดแย้งของประชาชนภายในหมู่บ้าน
 - 5) ดำเนินงานการรณรงค์ตามโครงการเผยแพร่ประชาธิปไตยหมู่บ้าน
 2. การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ในด้านที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา

3. การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพของราษฎร
4. การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในด้านการจัดทำทะเบียนข้อมูล
สำมะโนครัว
5. การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเป็น
6. การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
7. การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านในด้านทะเบียน
8. การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านด้านตามนโยบายของรัฐบาลและของ
กระทรวงมหาดไทย และงานด้านอื่นๆ
9. การแต่งกายในสถานการณ์ต่างๆ ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีลักษณะอย่างไร
10. ความแม่นยำในเรื่องข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของ กำนัน/
ผู้ใหญ่บ้าน
11. การวางแผนในการปฏิบัติงานของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
12. การวินิจฉัยปัญหาและตัดสินใจดำเนินการในงานที่ได้รับมอบหมาย หรือปัญหาที่
เกิดขึ้น
13. การจัดประชุมราษฎรในหมู่บ้านของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
14. การปฏิบัติงาน มีการทำงานด้วยตนเอง หรือมักจะมอบหมายให้ผู้ช่วยกำนัน/
ผู้ใหญ่บ้าน
15. การดำเนินการเมื่อมีปัญหา/อุปสรรค ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
16. เมื่อได้มอบหมายงาน ที่มีความยุ่งยาก กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านสามารถปฏิบัติให้เสร็จ
ตามเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร
17. ควบคุมอารมณ์ตนเองของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
18. การจัดการกับปัญหาของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
19. ภาวะผู้นำของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
20. ท่านคิดว่าจุดเด่น/จุดด้อยของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่คือ
อะไร

ชุดที่ 4 สำหรับผู้ได้บังคับบัญชา

แบบสัมภาษณ์

งานวิจัยเรื่อง

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มี

ผลการปฏิบัติงานดีเด่น : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

นามผู้ให้ข้อมูล

สัมภาษณ์ครั้งที่.....วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....

สถานที่.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ 1. หญิง 2. ชาย
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
3. เกี่ยวข้องกับกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน คือ
4. อาชีพหลัก
 1. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ 2. ค้าขาย
 3. รับจ้าง 4. ประมง
 5. เจ้าของกิจการ 6. เกษตรกรรม
 7. อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แนวคำถามหลักสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยประเด็นหลัก ดังนี้

1. ข้อมูลพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

1) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน

- การควบคุมดูแลให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมาย
- การรักษาความสงบเรียบร้อยในงานเทศกาลประเพณีต่างๆ
- การให้คำปรึกษาหารือและระงับข้อพิพาทของประชาชน
- การจัดความขัดแย้งของประชาชนภายในหมู่บ้าน
- ดำเนินงานการรณรงค์ตามโครงการเผยแพร่ประชาธิปไตยหมู่บ้าน

2) แนวทางในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความอาญา

- 3) แนวทางในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพของราษฎร
- 4) แนวทางในการปฏิบัติงานในด้านการจัดทำทะเบียนข้อมูลสำมะโนครัว
- 5) แนวทางในการปฏิบัติงานในด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- 6) แนวทางในการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- 7) แนวทางในการปฏิบัติงานในด้านทะเบียน
- 8) แนวทางในการปฏิบัติงานด้านตามนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงมหาดไทย และงานด้านอื่นๆ
- 9) การแต่งกายในสถานการณ์ต่างๆ ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีการแต่งกายอย่างไร
- 10) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีความแม่นยำในเรื่องข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านหรือไม่ อย่างไร
- 11) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีเทคนิคที่ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง
- 12) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร
- 13) การวินิจฉัยปัญหาและตัดสินใจดำเนินการในงานที่ได้รับมอบหมาย หรือปัญหาที่เกิดขึ้นของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน เป็นอย่างไร
- 14) เมื่อได้รับมอบหมายงานจากส่วนราชการ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร
- 15) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านได้จัดประชุมราษฎรในหมู่บ้านหรือไม่ อย่างไร เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารจากส่วนราชการในวันประชุมประจำเดือน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านได้นำมาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรในหมู่บ้านทราบอย่างไรบ้าง
- 16) เมื่อราษฎรในหมู่บ้านมีเรื่องติดต่อกับส่วนราชการ โดยต้องผ่านกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร
- 17) หากราษฎรมาติดต่อในเวลาพักผ่อน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร
- 18) ในการปฏิบัติงาน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมักทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ท่านทำให้
- 19) อุปนิสัยของของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างไร
- 20) เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทำอย่างไร
- 21) หากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หรือผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ได้ตั้งเป้ากำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานอย่างไร

- 22) ในหมู่บ้านของท่าน ท่านมองว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านสามารถใช้หน้าที่การเป็นกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน แก้ปัญหาได้อย่างไร
- 23) ในการปฏิบัติงาน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านได้มีการมอบหมายให้ท่านได้มีอำนาจตัดสินใจหรือไม่ ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหมู่บ้าน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านใช้วิธีใดในการตัดสินใจอย่างไร เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นหรือไม่(โหวต หรือตัดสินใจเอง)
- 24) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านรับฟังปัญหาของท่าน รวมถึงราษฎรในหมู่บ้านหรือไม่อย่างไร และมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาหรือไม่ อย่างไร
- 25) หากท่านทำงานผิดพลาด /ทำงานประสบความสำเร็จ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการดำเนินการอย่างไร
- 26) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านกำหนดหลักเกณฑ์การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ให้กับท่านหรือไม่ อย่างไร
- 27) ท่านเชื่อถือศรัทธาในตัวของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านอย่างไร
- 28) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่าน และราษฎรอย่างไร
- 29) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างไร
- 30) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีทำให้ท่าน รวมถึงราษฎรในหมู่บ้าน ร่วมอุทิศตนทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มอย่างไร
- 31) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการสร้างกำลังใจให้กับท่านอย่างไร
- 32) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการอธิบายวิธีทำงานให้ท่านอย่างไร
- 33) ท่านคิดว่าจุดเด่น/จุดด้อยในตัวกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่คืออะไร
- 34) เมื่อได้รับความรู้ใหม่ๆ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานและถ่ายทอดให้ท่านหรือไม่ อย่างไร
- 35) เมื่อได้ดำเนินการงานเสร็จสิ้น กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่

ชุดที่ 5 สำหรับประชาชน

แบบสัมภาษณ์

งานวิจัยเรื่อง

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มี

ผลการปฏิบัติงานดีเด่น : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

นามผู้ให้ข้อมูล

สัมภาษณ์ครั้งที่.....วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....

สถานที่.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ 1. หญิง 2. ชาย
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
3. เกี่ยวข้องกับกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน คือ
4. อาชีพหลัก
 1. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ 2. ค้าขาย
 3. รับจ้าง 4. ประมง
 5. เจ้าของกิจการ 6. เกษตรกรรม
 7. อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แนวคำถามหลักสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยประเด็นหลัก ดังนี้

1. ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

- กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีการปฏิบัติงานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านอย่างไร

- 1) การควบคุมดูแลให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมาย
- 2) การรักษาความสงบเรียบร้อยในงานเทศกาลประเพณีต่างๆ
- 3) การให้คำปรึกษาหารือและระงับข้อพิพาทของประชาชน
- 4) การจัดการความขัดแย้งของประชาชนภายในหมู่บ้าน
- 5) ดำเนินงานการรณรงค์ตาม โครงการเผยแพร่ประชาธิปไตยหมู่บ้าน

- การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความอาญา
- การปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพของราษฎร
- การปฏิบัติงานในด้านการจัดทำทะเบียนข้อมูลสำมะโนครัว
- การปฏิบัติงานในด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- การปฏิบัติงานในด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- การปฏิบัติงานในด้านทะเบียน
- การปฏิบัติงานด้านตามนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงมหาดไทย และงานด้านอื่นๆ
- การแต่งกายในสถานการณ์ต่างๆ ของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีการแต่งกายอย่างไรเหมาะสมหรือไม่
- เมื่อท่านไปปรึกษากำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน มีความแม่นยำในเรื่องข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านหรือไม่ อย่างไร
- การวินิจฉัยปัญหาและตัดสินใจดำเนินการในงาน หรือปัญหาที่เกิดขึ้นของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน เป็นอย่างไร
- กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านได้จัดประชุมราษฎรในหมู่บ้านหรือไม่ อย่างไร
- เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารจากส่วนราชการในวันประชุมประจำเดือน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านได้นำมาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรในหมู่บ้านทราบอย่างไรบ้าง
- เมื่อราษฎรในหมู่บ้านมีเรื่องติดต่อกับส่วนราชการ โดยต้องผ่านกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีแนวทางการปฏิบัติอย่างไร
- หากท่านไปติดต่อในเวลาพักผ่อนของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร
- อุปนิสัยของของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างไร
- เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทำอย่างไร
- หากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานอย่างไร
- ในหมู่บ้านของท่าน ท่านมองว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านสามารถใช้หน้าที่การเป็นกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน แก้ปัญหาได้อย่างไร
- ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหมู่บ้าน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านใช้วิธีใดในการตัดสินใจอย่างไร เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นหรือไม่(โหวต หรือตัดสินใจเอง)

- กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านรับฟังปัญหาของท่าน หรือไม่อย่างไร และมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาหรือไม่ อย่างไร

- ท่านเชื่อว่ากำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน จะสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ท่านได้หรือไม่

- กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ราษฎรอย่างไร

- กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างไร

- กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีทำให้ท่าน รวมถึงราษฎรในหมู่บ้าน ร่วมอุทิศตนทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มอย่างไร

- กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านมีวิธีการสร้างกำลังใจให้กับท่านอย่างไร

- ท่านคิดว่าจุดเด่น/จุดด้อยในตัวกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่คืออะไร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวนงลักษณ์ รัตติยาวงค์	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5210521533	
วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วุฒิ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2548
บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	เจ้าหน้าที่ธุรการสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล	
พ.ศ.2548 – ปัจจุบัน		