



รายงานผลการศึกษา
เรื่อง การปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จัดทำโดย

กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของผลงานคณะกรรมการบริหารการวิจัย
และการติดตามประเมินผลกรมการปกครอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

บทสรุปผู้บริหาร

เรื่อง การปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตามกรอบแนวคิดในการศึกษา ด้านงาน ด้านงบประมาณ ด้านระบบ และด้านบุคลากร มีดังต่อไปนี้

ด้านงาน

- ๑) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตรงเวลา ดังนี้
 - ๑.๑) ให้อำเภอสรรหาเจ้าหน้าที่ธุรการมาช่วยงานของคณะกรรมการฯ โดยควรเป็นบุคคลในพื้นที่ เช่น นักศึกษาฝึกงานทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ มาช่วยงานเอกสาร งานธุรการ งานแผนงานโครงการ และออกใบประกาศนียบัตรหรือใบรับรองจากกรมการปกครองให้แก่ศึกษาผู้ผ่านงานนั้น หรือ บัณฑิตอาสา เป็นต้น
 - ๑.๒) มีการเพิ่มประสิทธิภาพให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การปรับแก้ไขกฎหมายระเบียบเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้มีสภาพเป็นนิติบุคคล หรือ มีอำนาจในทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือ มีการปรับโครงสร้างคณะกรรมการฯ ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น ควรมีผู้มีความรู้ด้านงานช่าง ด้านงานแผนงานโครงการ ด้านการเงิน ซึ่งเลือกสรรจากกรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาชนชาวบ้าน ข้าราชการเกษียณ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในภาคเอกชน เป็นต้น
- ๒) การประนีประนอมข้อพิพาทในหมู่บ้านให้ยุติลงได้ ดังนี้
 - ๒.๑) เพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน (Learning by doing) โดยเห็นควรให้มีการอบรมที่เป็นระบบ ชัดเจนและมีความต่อเนื่อง อาจให้อำเภอเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยใช้กลไกของโรงเรียนคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นตัวขับเคลื่อน
 - ๒.๒) ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้สามารถรองรับการออกกฎหมายหมู่บ้าน และการทำงานของสมาชิกในภารกิจด้านต่างๆ
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้
 - ๓.๑) สนับสนุนการทำงานและเห็นความสำคัญการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะ คณะกรรมการฯ คือ รูปแบบการทำงานที่มีส่วนร่วมจากประชาชนในระดับหมู่บ้าน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เล็กที่สุดและทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากที่สุด จำเป็นต้องสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระจายการพัฒนาไปสู่ชนบท และพื้นที่อย่างเป็นทางการ

๓.๒) ต้องทำให้สมาชิกของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทราบขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยทางวิธีการต่างๆ เช่น ช่องทางการสื่อสารทางระบบสารสนเทศ เว็บไซต์คณะกรรมการหมู่บ้าน ไลน์กลุ่มคณะกรรมการหมู่บ้าน ในระดับต่างๆ ทั้ง ระดับอำเภอ จังหวัด ภาค และระดับประเทศ เพื่อเป็นช่องทางการรายงานผลการทำงาน และสื่อสารให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ และเป้าหมายในการทำงานที่ต้องการ

- ๔) การบูรณาการเชื่อมโยงแผนพัฒนาหมู่บ้านเข้ากับแผนพัฒนาในระดับต่างๆ ดังนี้
- ๔.๑) ต้องมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน ในเรื่องต่างๆ เช่น รายได้ หนี้สิน สภาพปัญหาของครอบครัวและหมู่บ้าน ความต้องการในการแก้ปัญหา จำนวนบุตรหลาน เป็นต้น เพื่อเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและแก้ปัญหาของพื้นที่
 - ๔.๒) ควรมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างเรื่องเงื่อนไขข้อจำกัดโครงการ เพื่อให้สามารถบรรลุความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้
- ๕) ความสามารถในการบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อประโยชน์
- ๕.๑) แผนพัฒนาของท้องถิ่นต้องเริ่มจากแผนพัฒนาหมู่บ้าน
 - ๕.๒) การพิจารณาแผนงานโครงการต้องพิจารณาพร้อมกันเพื่อโครงการต่างๆ จะได้สอดคล้อง ไม่ซ้ำซ้อนกัน

ชุมชน ดังนี้

ด้านงบประมาณ

- ๑) การจัดสรรงบประมาณผ่านกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน หรือ กิจกรรมต่างๆ ดังนี้
 - ๑.๑) ให้ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณลงมายังกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน อย่างสม่ำเสมอ ทุกปีและต่อเนื่อง
 - ๑.๒) ควรใช้กลไกของกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน เป็นกองทุนในการจัดสรรสวัสดิการให้แก่สมาชิกคณะกรรมการฯ หรือ เป็นแหล่งรองรับบอำนวยการในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของหมู่บ้าน
 - ๑.๓) ควรกำหนดหลักเกณฑ์การใช้เงินกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านให้ชัดเจน
 - ๑.๔) ควรจัดสรรงบประมาณลงมายังกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อใช้ในเรื่องการจัดสรรสวัสดิการ ค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง อื่นๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
 - ๑.๕) ให้กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านเป็นช่องทางเสนองบประมาณ ในการอำนวยการสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ของตนเอง เช่น เงินสวัสดิการ ค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง หรือ ซื้อประกันอุบัติเหตุจากสหกรณ์กรมการปกครองให้ เป็นต้น

- ๒) การบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าและตรงต่อความต้องการของประชาชน ดังนี้
- ๒.๑) ต้องมีระเบียบกฎหมายในเรื่องงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
 - ๒.๒) การเบิกจ่ายประชุม บางครั้งไม่ได้เบิก คณะกรรมการหมู่บ้านต้องการแรงจูงใจในรูปแบบอื่นด้วย เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางในการปฏิบัติงาน หรือ ค่ารักษาพยาบาล หรือ การสนับสนุนด้านการศึกษาของบุตรหลาน เป็นต้น

ด้านระบบ

- ๑) ระบบการสนับสนุนการทำงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ดังนี้
 - ๑.๑) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารทางเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐
 - ๑.๒) จัดให้มีการสอนหรืออบรมเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณมาสู่แผนพัฒนาหมู่บ้านที่หมู่บ้านได้จัดลำดับความสำคัญและความต้องการของหมู่บ้านไว้
 - ๑.๓) ควรมีการยืดหยุ่นและเปิดกว้างเงื่อนไขหรือลักษณะประเภทของโครงการที่รัฐบาลสนับสนุนมากขึ้น เพราะบางกิจกรรมโครงการ ประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการ แต่ไม่สามารถทำได้เพราะข้อจำกัดลักษณะของโครงการ เสนอว่าสิทธิเสนอโครงการควรเป็นของประชาชนในพื้นที่ ไม่ควรจำกัดเงื่อนไขหรือลักษณะประเภทของโครงการ แต่ควรมีการตรวจสอบที่เข้มแข็งมากขึ้น
 - ๑.๔) ปรับหลักเกณฑ์กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านใหม่ บูรณาการกับกองทุนอื่นๆ ให้ใช้ได้จริงในการปฏิบัติ มีความเข้มแข็งเพราะหมู่บ้านจะได้นำเงินมาใช้จ่ายในเรื่องการดำเนินงานกิจกรรมสาธารณะต่างๆ รวมทั้งเรื่องสวัสดิการของสมาชิกด้วย
- ๒) การติดตามผลการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนี้
 - ๒.๑) ควรมีระบบรายงานการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น เว็บไซต์ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) หรือ ไลน์กลุ่มคณะกรรมการฯ หรือ รายการโทรทัศน์ เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ในแต่ละทุกระดับพื้นที่ เพื่อเป็นช่องทางสื่อสารในการทำงาน
- ๓) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ควรเป็นองค์กรหลักในการทำงานในระดับพื้นที่ ดังนี้
 - ๓.๑) ควรกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างเดียวไม่ควรเป็นอาสาสมัครกลุ่มอื่นๆ
 - ๓.๒) จัดระเบียบกลไกอาสาสมัครของส่วนราชการอื่นๆ ใหม่ โดยใช้กลไกของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นหลักจะทำให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

ด้านบุคลากร

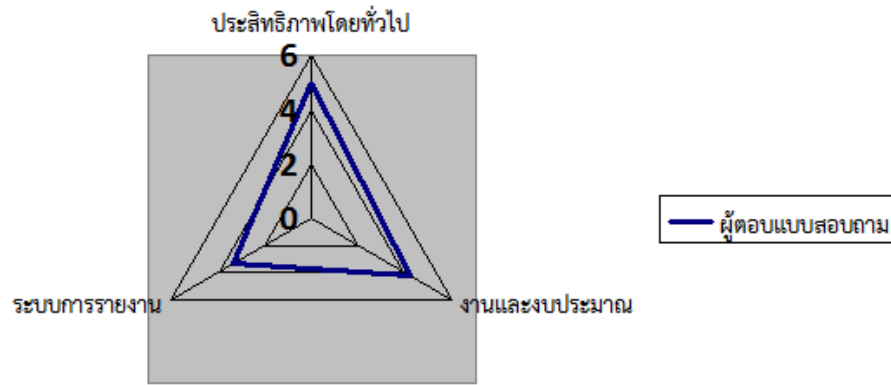
- ๑) แรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ดังนี้
 - ๑.๑) ควรให้สวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาล หรือ เบิกค่าเล่าเรียนบุตร หรือ ค่าโดยสาร หรือ จัดให้มีเครื่องแบบในการทำงาน เป็นต้น
 - ๑.๒) ควรมีสวัสดิการในการทำงานในลักษณะเดียวกับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นต้น
- ๒) การสนับสนุนและให้ความสำคัญในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จากเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนี้
 - ๒.๑) ผู้ใหญ่บ้านควรให้การชมเชย ขอบคุณ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ให้ความร่วมมือทุกครั้ง
 - ๒.๒) ที่ทำการปกครองอำเภอควรมอบใบประกาศนียบัตรให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ตั้งใจทำงาน รวมทั้งออกบัตรประจำตัวให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
- ๓) การอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ดังนี้
 - ๓.๑) สนับสนุนการฝึกอบรมให้แก่คณะกรรมการฯ ในเรื่องการบริหารโครงการ เช่น การเป็นคณะกรรมการราคากลาง คณะกรรมการตรวจรับการจ้างงาน ทักษะด้านการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/โครงการ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่คณะกรรมการฯ จำเป็นต้องทราบและเข้าใจในการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒) จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการประเมินประเมินข้อพิพาท ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและการมีคู่มือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ชัดเจน
 - ๓.๓) จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ก่อนปฏิบัติหน้าที่ และเสนอว่าผู้ใดอบรมแล้วห้ามออกจากตำแหน่งภายใน ๒ ปี

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้สูงขึ้น ควรสนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตามลำดับความสำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุด ซึ่งปัจจัยดังกล่าวผ่านการทดสอบความตรงของโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัย ทำให้เหลือปัจจัยที่มีความตรง ที่สามารถจัดกลุ่มได้สอดคล้องกับโครงสร้างในกรอบแนวคิดการศึกษาและแบบสอบถาม (งาน, งบประมาณ, ระบบ และบุคลากร) แยกได้เป็น ๔ กลุ่ม (ผลการศึกษาระดับปริญญาตรี หน้า ๓๙) ดังต่อไปนี้

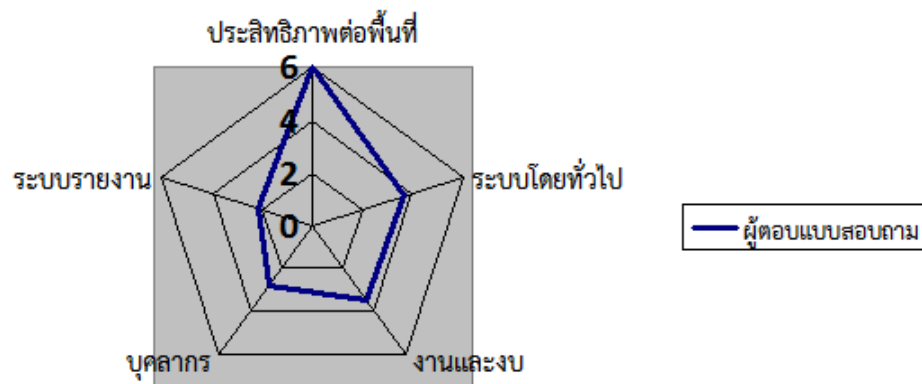
- อันดับ ๑ ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ
- อันดับ ๒ ปัจจัยด้านระบบรายงาน
- อันดับ ๓ ปัจจัยด้านระบบการทำงานโดยทั่วไป
- อันดับ ๔ ปัจจัยด้านบุคลากร

สรุปว่า แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการปกครองควรกำหนดนโยบายสนับสนุน ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ, ปัจจัยด้านระบบรายงานในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านระบบการทำงานโดยทั่วไป และปัจจัยด้านบุคลากร ตามลำดับจึงจะเห็นผลมากที่สุด

ภาพที่ ๑ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (งานและงบประมาณ และระบบการรายงาน) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพโดยทั่วไป)



ภาพที่ ๒ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ระบบโดยทั่วไป, งานและงบประมาณ, บุคลากร และระบบการรายงาน) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่)



ภาพที่ ๓ สมการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (งานและงบประมาณ (work&budg), ระบบการรายงาน (sys๖๗), ระบบโดยทั่วไป (syst) และบุคลากร (man)) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพโดยทั่วไป (Eff๑) และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (Eff๒))

$$\begin{bmatrix} \text{Eff1} \\ \text{Eff2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.421 \\ 0.350 \end{bmatrix} [\text{work\&budg}] + \begin{bmatrix} 0.334 \\ 0.219 \end{bmatrix} [\text{sys๖๗}] + \begin{bmatrix} 0 \\ 0.371 \end{bmatrix} [\text{syst}] + \begin{bmatrix} 0 \\ 0.281 \end{bmatrix} [\text{man}]$$

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “การปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ จากผู้มีพระคุณในทุกส่วนอันได้แก่ ท่านอธิบดีกรมการปกครอง ท่านรองอธิบดีกรมการปกครอง ท่านผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ท่านผู้อำนวยการสำนักบริหารการปกครองท้องที่ ท่านนายอำเภอ ปลัดอำเภอ ที่ได้เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

คณะผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.ประจักษ์ ทรัพย์มณี อาจารย์ที่ปรึกษา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา สอนและแนะนำวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งข้าราชการกรมการปกครองและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือแก่คณะผู้ศึกษา ซึ่งเป็นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

และท้ายสุดนี้ คณะผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นายสุรศักดิ์ ผลยังส่ง) ที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน และเป็นกำลังใจมาโดยตลอด จนทำให้คณะผู้ศึกษาประสบความสำเร็จได้ตามที่ตั้งใจ

กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล
กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๔
ขอบเขตของการศึกษา	๔
วิธีดำเนินการศึกษา	๕
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๖
นิยามศัพท์เฉพาะ	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และระเบียบ กฏหมายที่เกี่ยวข้อง	๘
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	๘
แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	๙
แนวคิดการวิเคราะห์สำรวจตรวจสอบสภาพภายในองค์กรและสภาพแวดล้อม ภายนอก (SWOT Analysis)	๑๐
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ	๑๐
แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน	๑๑
ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์	๑๒
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	๑๓
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๑๔
พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๕
ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๖
ตารางความสัมพันธ์นิยามศัพท์ปฏิบัติการ, ตัวชี้วัด และข้อคำถาม กรอบแนวคิดในการศึกษา	๒๔ ๓๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษา	๓๒
เชิงปริมาณ (Quantitative Research)	๓๒
เชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	๓๕

บทที่ ๔	ผลการศึกษา	๓๗
	เชิงปริมาณ (Quantitative Research)	๓๗
	เชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	๔๖
บทที่ ๕	สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	๕๙
	๕.๑ สรุปผลการศึกษา	๖๐
	๕.๒ ข้อเสนอแนะ	๗๔
	บรรณานุกรม	๘๐
	ภาคผนวก	๘๑
	คณะผู้ศึกษา	๙๗

สารบัญ

ตารางที่		หน้า
๑	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	๓๗
๒	แสดงความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรอิสระ	๓๙
๓	แสดงความตรง (Validity) ของตัวแปรอิสระ	๔๐
๔	ความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรตาม	๔๒
๕	แสดงความตรง (Validity) ของตัวแปรตาม	๔๒
๖	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพโดยทั่วไปของคณะกรรมการหมู่บ้าน (Eff๑)	๔๓
๗	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (Eff๒)	๔๔

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๘ ตี ได้บัญญัติว่า ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน เป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง และกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสิบคน โดยคณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือที่นายอำเภอมอบหมาย หรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ ได้แก่

๑) ส่งเสริมให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การส่งเสริมอุดมการณ์และวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย การดูแล ให้ราษฎรปฏิบัติตามกฎหมายการประนีประนอมข้อพิพาท การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดภายในหมู่บ้าน การรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน รวมทั้ง การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และภัยอันตรายของหมู่บ้าน

๒) จัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน การประสานโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้านกับ คณะทำงานต่างๆ การรวบรวมและจัดทำข้อมูลของหมู่บ้าน

๓) การดำเนินการส่งเสริมการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ การผลิตและการตลาดเพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับราษฎรใน หมู่บ้าน

๔) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การจัดสวัสดิการต่างๆ การสงเคราะห์ผู้ยากจน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสาธารณสุข

๕) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญา และวัฒนธรรม

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันอังคารที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการ แนวทางปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้เป็นธรรม ตามที่ กระทรวงมหาดไทยเสนอ ดังนี้

๑) ให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ พิจารณามอบภารกิจตามนโยบายของ รัฐบาล กระทรวง และภารกิจที่ต้องดำเนินการในหมู่บ้านให้คณะกรรมการหมู่บ้าน รวมทั้งสนับสนุน ภารกิจของคณะกรรมการหมู่บ้าน ตามกฎหมาย

๒) ให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมแบบประชาธิปไตยในระดับหมู่บ้าน และสนับสนุนหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชนอื่นที่มีภารกิจหน้าที่ในเรื่องเดียวกันตามกฎหมายที่กำหนด

๓) ให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดกรอบแนวทางแผนงาน หรือโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๔) ให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และแผนพัฒนาหมู่บ้านที่คณะกรรมการหมู่บ้าน จัดทำเป็นข้อมูลในการจัดทำคำของบประมาณของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) ให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน ตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางให้ความเห็นชอบ

๖) ให้กระทรวงการคลังพิจารณากำหนดระเบียบ แนวทาง ขั้นตอน การจัดตั้งกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ให้คณะกรรมการหมู่บ้านสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) พิจารณากำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการใช้และการพัฒนาระบบราชการของคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อให้ส่วนราชการนำไปเป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๘) ให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง พิจารณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน เมื่อได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ในการปฏิบัติตามภารกิจตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๑ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) และการดำเนินการในภารกิจของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ ตามคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันอังคารที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ยังมีความสัมพันธ์เชิงซ้อนกับกลุ่มหรือองค์กรสาธารณะภายในหมู่บ้าน ชุมชนกับคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือมีความซ้ำซ้อนกันในด้านสถานภาพตัวบุคคล ทั้งด้านอาชีพหลักของคณะกรรมการหมู่บ้าน และการได้รับคำตอบแทนจากหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ส่งผลทำให้การปฏิบัติการของคณะกรรมการหมู่บ้านไม่ประสบผลสำเร็จ รวมทั้ง อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๐ และ ๕๑ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖๖, ๖๗ และมาตรา ๖๘ หลายประการ รวมทั้งตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น ยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดกรอบ แนวทาง แผนงาน หรือโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบในหลักการแนวทางการปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้เป็นธรรม ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ ดังนี้

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางการจัดระเบียบการบริหารจัดการหมู่บ้านโดยกลไกคณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อให้เกิดเอกภาพและบูรณาการตามแนวทางพระราชบัญญัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหมู่บ้าน (มท.) เสนอ ยกเว้นในส่วนขอเสนอในประเด็นที่ห้ามมิให้ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งอาสาสมัคร มวลชน เครือข่ายหรือมวลชนที่เรียกชื่ออื่นใดในพื้นที่ซึ่งมีคณะกรรมการหมู่บ้านปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว โดยให้กระทรวงมหาดไทยนำข้อเสนอในประเด็นดังกล่าวไปหารือร่วมกันกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อยุติและแนวปฏิบัติที่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของแนวทางการจัดระเบียบการบริหารจัดการหมู่บ้านฯ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง หากมีความจำเป็นที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ ให้กระทรวงมหาดไทยรับความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปประกอบการพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

สาระสำคัญของเรื่อง กระทรวงมหาดไทยรายงานว่า

๑. รัฐบาลมีนโยบายขับเคลื่อนประเทศตามยุทธศาสตร์ประชารัฐแทนประชาชนนิยม กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างและหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อให้สามารถดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมภายใต้แนวทางประชารัฐและเห็นสมควรให้แก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สามารถจัดระเบียบมวลชน/อาสาสมัครในหมู่บ้านเพื่อให้เกิดเอกภาพ และบูรณาการการทำงานตามนโยบายประชารัฐ มีกองทุนของหมู่บ้านที่สามารถรองรับการอุดหนุน/สนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลที่จัดสรรให้แก่หมู่บ้านเพื่อดำเนินการตามภารกิจเร่งด่วนที่สำคัญต่าง ๆ ของรัฐบาลได้โดยตรงและที่ผ่านมาส่วนราชการทุกภาคส่วนให้ความสำคัญในการพัฒนาหมู่บ้าน แต่เป็นไปในลักษณะการตั้งองค์กรของตนเองขึ้นมาทำงานตามภารกิจ (Function) ทำให้เกิดกลุ่มมวลชน/อาสาสมัครใหม่ ๆ ขึ้นเป็นจำนวนมาก เกิดความซ้ำซ้อนในโครงสร้างอำนาจหน้าที่ สิ้นเปลืองเวลาและงบประมาณขาดการประสานงานและขาดเอกภาพในการบริหารในระดับหมู่บ้าน ทั้ง ๆ ที่ในหมู่บ้านมีองค์กรที่กฎหมายรองรับอยู่แล้ว คือ คณะกรรมการหมู่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ และคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. ๒๕๒๒ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมจึงควรจัดระเบียบมวลชน/อาสาสมัครในหมู่บ้านให้เกิดเอกภาพและบูรณาการตามแนวทางประชารัฐโดยกำหนดให้เมืองค์กรหลักองค์กรเดียวรับผิดชอบในหมู่บ้าน คือ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

๒. ในห้วงที่ผ่านมามีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ดังกล่าวมิได้ถูกนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ส่วนราชการต่าง ๆ ยังคงจัดตั้งมวลชนและอาสาสมัครต่าง ๆ ขึ้นมารับผิดชอบงานตามภารกิจ (Function) ของตนเองในหมู่บ้านโดยไม่ใช้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว จึงทำให้ประชาชนเกิดความสับสน เกิดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองทั้งเวลาและงบประมาณแผ่นดิน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นองค์กรหลักมีความครอบคลุมดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในหมู่บ้าน ชุมชน ในทุกๆ ด้าน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีหน่วยงานต่างๆ ได้จัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของตนเอง ทั้งที่เป็นการจัดตั้งตามกฎหมาย และจัดตั้งตามแนวทางปฏิบัติหลากหลายเป็นการเฉพาะ ซึ่งกลุ่มหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้นของหน่วยงานเหล่านั้น มีความหลากหลายและแตกต่างกัน เช่น การประนีประนอมข้อพิพาท การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายในหมู่บ้าน การรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การส่งเสริมผู้ยากจน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสาธารณสุข การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้านไม่สามารถบูรณาการในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๓. ขอบเขตของการศึกษา

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และกำหนดประเด็นในการศึกษา เช่น การบริหารจัดการงบประมาณ และการบริหารจัดการแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นต้น สำหรับประเด็นการศึกษา ประกอบด้วย

๑) งาน ได้แก่

- (๑) ตามระเบียบกฎหมาย
- (๒) ตามนโยบายภาครัฐ/ผู้บังคับบัญชา
- (๓) งานในพื้นที่

๒) งบประมาณ

- (๑) การจัดทำงบประมาณ
- (๒) การจัดสรรงบประมาณ
- (๓) การบริหารงบประมาณ

๓) ระบบ ได้แก่

- (๑) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- (๒) การอำนวยความสะดวก
- (๓) การติดตาม

- (๔) การประชุม
- (๕) ระบบเทคโนโลยี
- (๖) การรายงานผล

๔) คน ได้แก่

- (๑) การมีส่วนร่วม
- (๒) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- (๓) การพัฒนาบุคลากร
- (๔) ความรู้ความสามารถ

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการระดับอำเภอ และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (๑) ที่ทำการปกครองอำเภอ คือ นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายบริหารงานปกครอง หรือปลัดอำเภอประจำตำบล/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล และ (๒) ส่วนราชการอื่น ๆ อำเภอ ๆ ละ ๑ คน คือ ผู้แทนสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ หรือผู้แทนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือผู้แทนสำนักงานเกษตรอำเภอ รวมจำนวน ๕๕๐ คน

๒) ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ คือ คณะกรรมการหมู่บ้าน และกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คือ ประธานกรรมการ กรรมการ และกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งละ ๑ คน รวมหมู่บ้านละ ๓ คน รวมจำนวน ๓๖ คน

๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยกำหนดพื้นที่ในการศึกษา แบ่งออกเป็น ดังนี้

๑) พื้นที่ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ที่ทำการปกครองอำเภอ และส่วนราชการอื่น ๆ ระดับอำเภอ รวมจำนวน ๒๗๕ อำเภอ

๒) พื้นที่ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๘ แห่ง ๔ ภาค ได้แก่

(๑) ภาคเหนือ ได้แก่ อำเภอภูเพียง อำเภอเมืองน่าน และอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน

๒) ภาคกลาง ได้แก่ อำเภอพนมทวน อำเภอบ่อพลอย และอำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

๓) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ อำเภอเลิงนกทา อำเภอไทยเจริญ และอำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

๔) ภาคใต้ ได้แก่ อำเภอนาทวี อำเภอคลองหอยโข่ง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการระหว่างเดือน ธันวาคม ๒๕๕๙ – กันยายน ๒๕๖๐

๔. วิธีดำเนินการ

สำหรับวิธีดำเนินการศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

๔.๑ เสนอขออนุมัติโครงการวิจัย เรื่อง การปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๔.๒ ดำเนินการประชุมภายในกลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน เพื่อปรึกษาหารือแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๔.๓ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการจัดทำแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยกำหนดลงพื้นที่เก็บข้อมูลในพื้นที่อำเภอ จำนวน ๒ อำเภอ ได้แก่ อำเภอจตุรัส และอำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

๔.๔ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และจัดทำเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม)

๔.๕ กำหนดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย

๔.๖ รวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๗ จัดทำรายงานผลการศึกษานำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

๕. ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้สามารถทราบปัญหา อุปสรรค และประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำผลการศึกษามาสนับสนุนการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งจะสามารถจัดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขงานของหมู่บ้าน/ชุมชนได้อย่างแท้จริง

๖. นิยามศัพท์เฉพาะ

คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) บุคคลที่ได้รับการเลือกหรือแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ตามกฎหมายพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ และหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) พ.ศ. ๒๕๕๑

ประสิทธิภาพ

มาตรฐานภายในซึ่งแสดงถึงผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) โดยวัดจากผลผลิต/ปัจจัยนำเข้าการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม
๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ

ระเบียบกฎหมาย	พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้านการปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) พ.ศ. ๒๕๕๑
งาน	การดำเนินงานหรือหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตามระเบียบกฎหมาย (การประนีประนอมข้อพิพาทในหมู่บ้าน), ตามนโยบายภาครัฐ/ผู้บังคับบัญชา (งานนายอำเภอมอบหมาย,งานที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ) และงานในพื้นที่ (ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาผู้ใหญ่บ้าน,งานบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับทุกภาคส่วน,การบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน)
งบประมาณ	กระบวนการงบประมาณของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ประกอบด้วย การจัดทำงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ และการบริหารงบประมาณ
ระบบ	ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก การติดตาม การประชุม ระบบเทคโนโลยี การรายงานผล
บุคลากร	บุคลากรของคณะกรรมการหมู่บ้านในด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารผลงานที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบกฎหมาย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

(๑) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

(๒) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

(๓) แนวคิดการวิเคราะห์สำรวจตรวจสอบสภาพภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis)

(๔) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ

(๕) แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน

(๖) ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์

(๗) แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

(๘) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๑) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓) กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (๒๕๕๖: ๑๕๙-๑๖๐) ได้อ้างถึงงานของ Pfeffe & Salancik (๑๙๗๘) โดยสรุปว่าประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานภายในซึ่งแสดงถึงผลการดำเนินงานขององค์การ โดยวัดจากผลผลิต/ปัจจัยนำเข้า

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (๒๕๓๘: ๒) อ้างถึงใน ชมนาฏ พันธุ์ศุภผล, ๒๕๕๑: ๑๒๕) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึง ผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม

๓) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

สรุปจากการทบทวนความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ศึกษาพบว่าหากประยุกต์ใช้กับการศึกษาครั้งนี้ ประสิทธิภาพ ที่กล่าวถึงในงานวิจัยครั้งนี้คือ ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งผู้ศึกษาจะขอให้ความหมายของประสิทธิภาพหมายถึง การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ เวลา วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ฯ ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบการทำงานอย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุดเพื่อแปลงออกมาเป็นผลผลิตในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านในด้านต่างๆ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านอย่างสูงสุด เช่น การบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน การบริหารจัดการหมู่บ้านในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในหมู่บ้าน เป็นต้น

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎี บวรวัฒนา (๒๕๕๖: ๓๐-๓๕) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ดังนี้

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ของนักจิตวิทยาชื่อ Frederick Herzberg ทฤษฎีนี้เสนอความเห็นที่ว่าปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความไม่พอใจในงานแยกต่างหาก และไม่เหมือนกับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน การที่นักบริหารงานสามารถตอบสนองปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความไม่พอใจในงานได้นั้นจะสามารถเป็นเกราะป้องกันที่ไม่ทำให้คนไม่พอใจได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัวขั้นยศและความมั่นคงอย่างไรก็ตาม ปัจจัยสุขวิทยาไม่สามารถทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันทำให้ความพอใจในงานและตั้งใจทำงานมากขึ้น หากแต่เป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ สำหรับปัจจัยที่สามารถเป็นแรงจูงใจให้คนขยันทำงานมากขึ้นนั้น ได้แก่ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับ ตัวงานเอง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต

สรุป จากการทบทวนทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ของFrederick Herzberg ผู้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานหรือพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับ ตัวงานเอง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต และความพอใจในการทำงาน เกิดจากปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัวขั้นยศและความมั่นคงอย่างไรก็ตาม

๒.๑.๓ แนวคิดการวิเคราะห์สำรวจตรวจสอบสภาพภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis)

ซูเพ็ญ วิบูลสันติ (๒๕๕๑ อ้างถึงใน พงศพัฒน์ สาระสิทธิ์ : ๒๕๕๓ หน้า ๑๙) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สำรวจตรวจสอบสภาพภายในองค์กรและ สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การหรือหน่วยงานในปัจจุบันเพื่อค้นหา จุดแข็งจุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT เป็นตัวอย่างที่มีความหมายดังนี้

- ๑) Strengths จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ
- ๒) Weaknesses จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ
- ๓) Opportunities โอกาสที่จะดำเนินการได้
- ๔) Threats อุปสรรคข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การ

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็น การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้ง ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจและจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์การกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรในระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

๒.๑.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ.๒๕๕๑ ได้กำหนดให้คณะกรรมการหมู่บ้าน จัดตั้ง “กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน” ขึ้นเพื่อเป็นกองทุนในการบริหารจัดการและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านตลอดจนกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ของหมู่บ้านได้ ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันเงินกองทุนต่างๆ ในหมู่บ้านมีอยู่มากมายหลายกองทุน เช่น กทบ. SML กข.คจ. กลุ่ม สัจจะออมทรัพย์ต่างๆ กลุ่มผู้ใช้น้ำมัน กลุ่มอาชีพต่างๆ เป็นต้น ซึ่งกองทุนดังกล่าวจะมีการกันเงินจากกำไรส่วนหนึ่งเพื่อใช้ในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของหมู่บ้าน ซึ่งสามารถนำมาสมทบเป็นกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านได้ นอกจากนั้นหมู่บ้านเองยังสามารถจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้ไว้ใช้ในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของหมู่บ้านได้เช่นกัน เช่น การจัดทอดผ้าป่า การจัดงานเลี้ยงหรืองานรื่นเริงต่างๆ เช่น กินเลี้ยงโต๊ะจีน รำวงชาวบ้าน รำวงย้อนยุคหรืองานรื่นเริงอื่นๆ ตามประเพณี หรือวิถีชีวิตของคนในหมู่บ้านเพื่อหารายได้มาสมทบเป็นเงินค่าใช้จ่ายเพื่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของหมู่บ้านหรือเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ค่าน้ำมันหรือพาหนะของคณะกรรมการหมู่บ้าน ในการเดินทางไปร่วมประชุมสัมมนา หรือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก (คู่มือคณะกรรมการหมู่บ้าน) ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ที่ระบุว่า ให้มี

กองทุนของหมู่บ้านที่สามารถที่สามารถรองรับการอุดหนุน/สนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลที่จัดสรรให้แก่หมู่บ้าน เพื่อดำเนินการตามภารกิจเร่งด่วนที่สำคัญต่างๆ ของรัฐบาลได้โดยตรง

ดังนั้น การบริหารงบประมาณของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จึงต้องใช้ กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน เป็นแหล่งเงินประมาณที่จะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาพื้นที่ในภาพรวม การพัฒนาพื้นที่โดยใช้แผนของคณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นท่อผ่านงบประมาณจากรัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญมากขึ้น เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณลงไปดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านต่างๆ ให้สามารถแก้ปัญหาในชุมชน และตอบสนองความต้องการของคนในชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๑.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน

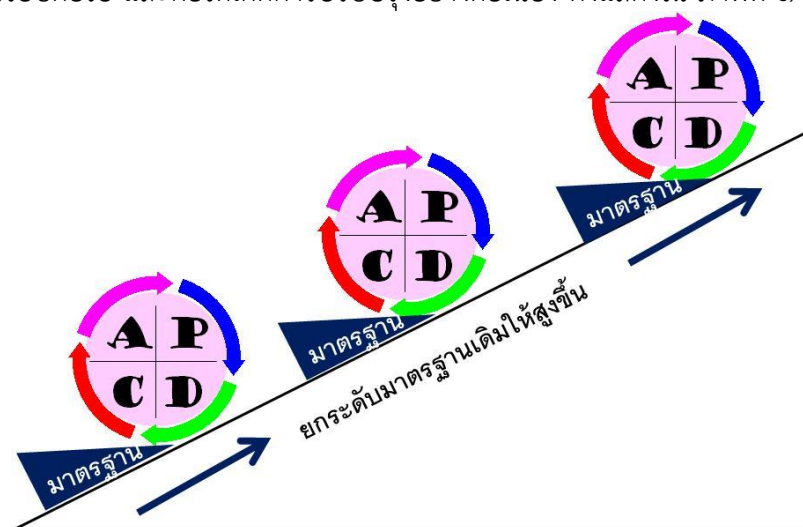
เนื่องจากคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นกลไกที่อยู่ในพื้นที่ในระดับหมู่บ้าน เป็นหน่วยที่ใกล้ชิดและรับทราบถึงปัญหาความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จึงต้องมีการวางแผนการทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด ผู้ศึกษาได้สรุปประเด็นแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

โครงสร้างของ PDCA หรือ Deming Cycle ประกอบด้วย

- ๑) Plan คือ การวางแผน
- ๒) DO คือ การปฏิบัติตามแผน
- ๓) Check คือ การตรวจสอบ
- ๔) Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือการจัดทำมาตรฐานใหม่

ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพ

ทุกครั้งที่การดำเนินงานตามวงจร PDCA หมุนครบรอบ ก็จะเป็นแรงส่งสำหรับการดำเนินงานในรอบต่อไป และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังแสดงใน ภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ แสดง วงจร PDCA กับ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การบริหารกิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพในองค์กร	
Plan	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตการดำเนินงาน - กำหนดโครงสร้างทีมงาน และมอบหมายความรับผิดชอบ - กำหนดตัวชี้วัด และตั้งเป้าหมาย - สํารวจสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร 1) ด้านการผลิต อาทิ ประสิทธิภาพการผลิต อัตราของเสีย เป็นต้น 2) ด้านบุคลากร อาทิ ทักษะของพนักงาน ความรู้ความเข้าใจ ช่องทางการสื่อสาร เป็นต้น - วางแผนดำเนินการ ทั้งในส่วนของการปรับปรุงและการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม
Do	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินกิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพตามแผนงาน 1) ปรับปรุงงานผ่านเครื่องมือ และเทคนิคที่เลือกใช้ 2) รณรงค์ส่งเสริม ให้ความรู้ และประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม
Check	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามผลการดำเนินงานรายกิจกรรม และเทียบกับเป้าหมาย - สรุปผลการดำเนินงาน
Act	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ผลสำเร็จของกิจกรรม - นำเสนอผลงานต่อผู้บริหาร - จัดทำแผนขยายผล เพื่อต่อยอดการปรับปรุง

ตารางที่ ๑ แสดงตัวอย่างของขั้นตอนการบริหารกิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพภายในองค์กรตามแนวทางของ PDCA

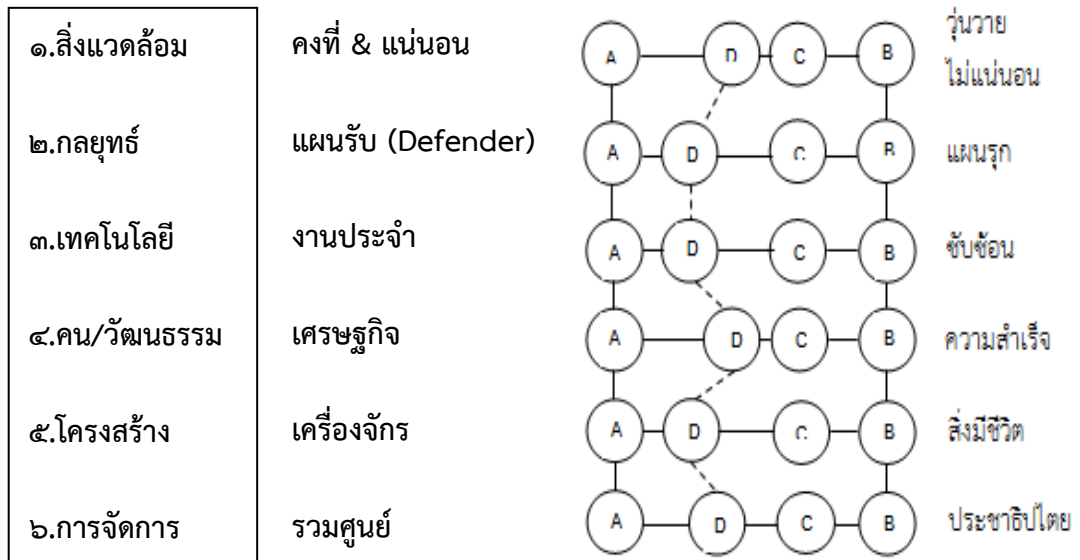
๒.๑.๖ ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์

ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ได้มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ทศวรรษที่ ๑๙๖๐ จวบจนถึงปัจจุบันและได้มีการยอมรับกันอย่างกว้างขวางในสาขาทฤษฎีองค์การและการจัดการ ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ มีฐานคติ (Assumption) ว่า (๑) ไม่มีทางเลือกใดที่ดีที่สุดในการจัดการองค์การ (๒) การจัดการองค์การแต่ละรูปแบบมีประสิทธิผลไม่เท่ากัน (Galbraith ๑๙๗๓) (๓) การจัดการองค์การที่ดีที่สุดต้องสอดคล้องกับธรรมชาติของสิ่งแวดล้อม (๔) องค์การเป็นระบบเปิด (open system) และ (๕) ผู้ตัดสินใจขององค์การเป็นผู้มีเหตุผล (rational)

สาระสำคัญของเนื้อหาทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ คือ การออกแบบโครงสร้างองค์การที่ดีจะต้องสอดคล้อง (fit) กับปัจจัยต่างๆ องค์การที่มีความสอดคล้องของปัจจัยต่างๆ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและระบบต่าง ๆ ภายใน ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ เทคโนโลยี คน และการจัดการ จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มอร์แกน (๑๙๙๗) ได้พัฒนาทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ เพื่อให้มีการประยุกต์ใช้ได้ง่ายขึ้น โดยพิจารณาจากตำแหน่งของสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ เทคโนโลยี คน และการจัดการ หากปัจจัยต่างๆ ขององค์การอยู่ในแนวเดียวกันเป็นเส้นตรง แสดงว่า รูปแบบองค์การจะมีความสอดคล้อง (Fit) กับปัจจัยต่างๆ เช่น หากองค์การใดที่มีปัจจัยต่าง ๆ อยู่ในตำแหน่ง A ทั้งหมด แสดงว่าปัจจัยต่าง ๆ มีความสอดคล้อง กล่าวคือ องค์การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คงที่ที่ใช้กลยุทธ์แบบตั้งรับ (defender) ตลาด

มีความมั่นคงพอสมควร เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตที่มีลักษณะเหมือนกันจำนวนมากๆ (mass-production) หรือมีลักษณะงานเป็นแบบงานประจำ (routine) คนที่ทำงานในองค์กรจะมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน โดยมีเงินเดือนและผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ดังนั้นโครงสร้างที่เหมาะสมจึงเป็นโครงสร้างองค์กรเป็นแบบเครื่องจักร และการจัดการเป็นแบบรวมศูนย์



ที่มา: ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, ปัจจัยกำหนดรูปแบบองค์การสมัยใหม่. ๒๕๔๙.

๒.๑.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคมและการเมือง ในอดีตการมีส่วนร่วมของประชาชนมักหมายถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ให้ความสำคัญกับการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง หากแต่ในปัจจุบันสังคมให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยทางตรงและประชาธิปไตยที่ประชาชนปกครองตนเอง ส่งผลให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนมีขอบเขตกว้างขึ้น (อรทัย ก๊กผล, ๒๕๕๒ หน้า ๑๗-๑๙)

การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) ในที่นี้ หมายถึง การที่ส่วนราชการเปิดให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์นโยบายกระบวนการบริหารและตัดสินใจของท้องถิ่นเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของการที่ประชาชนจะต้องมีอิสระทางความคิด มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมต่อกิจกรรมนั้นๆ โดยหลักการการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีลักษณะการเข้าร่วมอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด ไม่ใช่เป็นการจัดเวทีการมีส่วนร่วมครั้งเดียว ตัวอย่างเช่น ในการแก้ปัญหาของชุมชนควรเปิดให้ประชาชนเข้าร่วมตั้งแต่ต้นจนจบ ดังนี้

๑) เริ่มตั้งแต่การเกิดจิตสำนึกในตนเองและถือเป็นภาระหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือหมู่บ้าน ชุมชนที่ตนเองอยู่

๒) ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชนมีสาเหตุอย่างไร และจะจัดลำดับความสำคัญของปัญหาอย่างไร และควรที่จะจัดการกับปัญหาใดก่อนหลัง

๓) ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานว่าจะจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไร จะแบ่งงานอย่างไร ใช้งบประมาณเพียงใด จะจัดหางบประมาณมาจากที่ใดและใครจะเป็นผู้ดูแลรักษา

๔) ร่วมดำเนินงาน ประชาชนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถของตนเอง

๕) ร่วมกันติดตามประเมินผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าวสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

๖) ร่วมรับผลประโยชน์ ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนแล้วย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกันซึ่งอาจไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัสดุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจในสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

ทั้งนี้ การทำงานเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขที่สำคัญ ๓ ประการ คือ (๑) การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วม เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (๒) กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม และ (๓) การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ/อิสรภาพที่จะตัดสินใจว่าจะเลือกหรือจัดให้มีการมีส่วนร่วมหรือไม่ ข้อสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่เกิดจากการบังคับหรือขู่เข็ญจากผู้ใดเหนือกว่า

๒.๑.๘ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

คำว่า การพัฒนาบุคลากรแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Development มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ บรรยงค์ โตจินดา (๒๕๔๓, หน้า ๑๙๒) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนา ทักษะการมนุษย์ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

๑. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพื่อเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการ

๒. การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้น ให้ทรัพยากรบุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

๓. การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

๔. การเพิ่มอัตราการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด การเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องของความรับผิดชอบ สร้างจริยธรรมในอาชีพ สร้างความซื่อสัตย์ สร้างวินัย โดยเฉพาะวินัยแห่งตน

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้น ให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการเพิ่มอัตราการใช้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๒ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๕๑

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๘ ตี แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๘ ตี ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน เป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ผู้นำ หรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง และกรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากผู้ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสิบคน

คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือที่นายอำเภอมอบหมาย หรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ

ให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำ แผนพัฒนาหมู่บ้าน และบริหารจัดการกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วน

ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรใดจะมีสิทธิเป็นกรรมการหมู่บ้านตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน

วิธีการเลือกและการแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการปฏิบัติหน้าที่ การประชุม และการวินิจฉัยชี้ขาด ของคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้กระทรวงมหาดไทยจ่ายเป็นเงินอุดหนุนให้ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง”

๒.๒.๒ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑) การเป็นกรรมการหมู่บ้านของผู้นำกลุ่มในหมู่บ้าน

(๑) ความหมาย (ข้อ ๕)

- “กลุ่ม” หมายความว่า ความรวมถึง องค์กรในหมู่บ้าน หรือกลุ่มอาชีพ

- “กลุ่มบ้าน” หมายความว่า บ้านเรือนที่ตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกันเป็นกลุ่มย่อยภายในหมู่บ้าน โดยอาจแบ่งตามสภาพภูมิประเทศ ประวัติความเป็นมา วัฒนธรรมประเพณี หรือระบบเครือญาติ และให้ หมายความว่ารวมถึง คุ่มบ้าน เขตบ้าน บ้านจัดสรร หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มบ้าน

- “กลุ่มอาชีพ” หมายความว่า กลุ่มที่มีการจัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการ ประกอบอาชีพ เพิ่มพูนรายได้ หรือการพัฒนาอาชีพ

- “กลุ่มกิจกรรม” หมายความว่า กลุ่มที่มีการจัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระทำการอย่างใด อย่างหนึ่งเพื่อประโยชน์ของสมาชิกในกลุ่ม หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

- “ผู้นำ” หมายความว่า บุคคลซึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน หรือหัวหน้าของกลุ่ม และหมายความว่ารวมถึงผู้แทนด้วย

- “ผู้แทน” หมายความว่า บุคคลที่ผู้นำของกลุ่มมอบหมาย หรือในกรณีที่กลุ่มใดไม่มีผู้นำให้กลุ่มประชุมเลือกสมาชิกของกลุ่มเป็นผู้แทน

(๒) ผู้นำของกลุ่มดังต่อไปนี้ เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง (ข้อ ๖)

- กลุ่มบ้านตามประกาศของนายอำเภอ

- กลุ่ม หรือกลุ่มกิจกรรมที่มาจากความร่วมมือกันของสมาชิก ซึ่งตั้งขึ้นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของทางราชการ ตามที่กระทรวงมหาดไทยประกาศ

- กลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มกิจกรรมที่มาจากความร่วมมือกันของสมาชิก หรือตั้งขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) เป็นกลุ่มที่มีสมาชิกไม่น้อยกว่ายี่สิบคน

(ข) สมาชิกของกลุ่มไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน

(ค) เป็นกลุ่มที่มีการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน อย่างต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน

ไม่น้อยกว่าหกเดือน

(ง) เป็นกลุ่มที่มีกฎระเบียบที่กำหนดไว้ชัดเจน และต้องเกิดจากสมาชิก ร่วมกันกำหนด ทั้งนี้ นายอำเภออาจพิจารณา ยกเว้นลักษณะตาม (ก) ได้ ในกรณีที่เห็นสมควร

(๓) ให้นายอำเภอจัดทำประกาศจำนวนและรายชื่อของกลุ่มบ้านตามข้อ ๖ ในแต่ละหมู่บ้านปิดประกาศให้ราษฎรในหมู่บ้านทราบ โดยในกลุ่มบ้านหนึ่งให้ประกอบด้วยบ้านเรือนจำนวนสิบห้าถึงยี่สิบหลังคาเรือนโดยประมาณ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นนายอำเภออาจกำหนดให้มีจำนวนบ้านเรือนมาก หรือน้อยกว่าที่กำหนดไว้ นี้ก็ได (ข้อ ๗)

(๔) ให้ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มกิจกรรมที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๖ (๓) เสนอชื่อกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มกิจกรรมให้นายอำเภอพิจารณา โดยให้นายอำเภอแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะหนึ่งจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเจ็ดคน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาตรวจสอบ

คุณสมบัติ ให้นายอำเภอจัดทำบัญชีรายชื่อกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มกิจกรรมตามข้อ ๖ (๓) ที่ได้รับความเห็นชอบแล้วปิดประกาศให้ราษฎรในหมู่บ้านทราบ (ข้อ ๘)

(๕) เมื่อใด มีประกาศตามข้อ ๗ แล้วให้ตัวแทนครัวเรือนในกลุ่มบ้านเลือกบุคคลในกลุ่มบ้านคนหนึ่งเป็นผู้นำกลุ่มบ้านในคณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มบ้านต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำกลุ่มบ้านมีหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านตามที่ผู้ใหญ่บ้านมอบหมาย (ข้อ ๙)

(๖) ให้กลุ่มตามข้อ ๖ เลือกสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเป็นตัวแทนในคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยอาจเลือกจากผู้นำ หรือสมาชิกที่กลุ่มเห็นสมควรก็ได้ ผู้ได้รับเลือกตามวรรคหนึ่งต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน (ข้อ ๑๐)

(๗) เมื่อผู้ใดได้รับเลือกจากกลุ่มตามข้อ ๙ หรือข้อ ๑๐ ให้แจ้งผู้ใหญ่บ้านทราบ ให้ผู้ใหญ่บ้านรายงานผู้ได้รับเลือกตามวรรคหนึ่งไปยังนายอำเภอเพื่อจัดทำทะเบียนและออก หนังสือสำคัญไว้เป็นหลักฐาน และจัดทำประกาศรายชื่อกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่งปิดประกาศให้ราษฎรในหมู่บ้านทราบ (ข้อ ๑๑)

(๘) การเป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่งของผู้นำกลุ่มในหมู่บ้านสิ้นสุดลงเมื่อมีการเลือกผู้นำตามข้อ ๙ หรือข้อ ๑๐ ขึ้นใหม่ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งแล้ว การเป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่งของผู้นำกลุ่มในหมู่บ้านต้องสิ้นสุดลงด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (ข้อ ๑๒)

- ขาดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน
- ตาย
- เมื่อนายอำเภอมีประกาศให้กลุ่มตามข้อ ๖ (๑) หรือ (๓) สิ้นสุดสภาพของการเป็นกลุ่ม หรือขาดคุณสมบัติของการเป็นกลุ่ม

(๙) ในกรณีที่กลุ่มหรือองค์กรตามข้อ ๖ ถูกยุบ เลิก หรือไม่มีการดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องกันเป็นเวลาเกินหนึ่งปีให้ถือว่าสิ้นสุดสภาพของการเป็นกลุ่ม หรือขาดคุณสมบัติของการเป็นกลุ่ม และให้กรรมการหมู่บ้านรายงานให้นายอำเภอประกาศตามข้อ ๘ (ข้อ ๑๓)

๒) กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ

(๑) ความหมาย (ข้อ ๑๔)

- “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ

- “วันประชุม” หมายความว่า วันประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ

- “การประชุม” หมายความว่า การประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ

- “ปลัดอำเภอประจำตำบล” หมายความว่า ปลัดอำเภอที่นายอำเภอมีคำสั่งแต่งตั้งให้รับผิดชอบประจำตำบล

(๒) การประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ให้นายอำเภอจัดทำประกาศ กำหนด วัน เวลา และสถานที่ในการประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ปิดประกาศ และ ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรในหมู่บ้านทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันประชุม (ข้อ ๑๕)

(๓) ในการประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ให้มีคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่ดำเนินการเลือก และ ให้นายอำเภอ แต่งตั้งปลัดอำเภอประจำตำบล ข้าราชการในอำเภอหนึ่งคน และกำนัน หรือผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอนั้น หนึ่งคน เป็นที่ปรึกษาและทำหน้าที่สักขีพยานด้วยผู้มีสิทธิเข้าประชุมต้องมีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับผู้เดียวกับผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน และให้นายอำเภอจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าประชุม ในวันประชุมให้คณะกรรมการพร้อมด้วยที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่ง ประชุมราษฎรมีสมาชิกเลือก ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้าน เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ในการเลือก จำนวนและคุณสมบัติของกรรมการ หมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนวิธีการเลือกให้ผู้เข้าประชุมได้ ทราบ เมื่อดำเนินการตามวรรคสามแล้ว ให้ คณะกรรมการประกาศให้ผู้เข้าประชุมช่วยกันตรวจสอบ ว่ามีบุคคลที่ไม่มีสิทธิเข้าประชุมอยู่ในที่ ประชุมหรือไม่ หากมีให้ผู้เข้าประชุมคัดค้านขึ้นในขณะนั้น แล้วให้คณะกรรมการและที่ปรึกษาร่วมกัน ตรวจสอบ ถ้าได้ความว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ไม่มีสิทธิ เข้าประชุมจริงก็ให้ คณะกรรมการเชิญบุคคล ดังกล่าวออกจากที่ประชุม (ข้อ ๑๖)

(๔) ในการกำหนดจำนวนกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิที่จะพึงมีในหมู่บ้านใด ให้ที่ประชุมราษฎรตามข้อ ๑๖ เป็นผู้กำหนด (ข้อ ๑๗)

(๕) ผู้เข้าประชุมคนหนึ่งมีสิทธิเสนอชื่อบุคคลในหมู่บ้านที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของราษฎรในหมู่บ้าน และมีความเหมาะสมที่จะเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อที่ประชุมได้ หนึ่งคน และต้องมีผู้เข้าประชุมรับรองอย่างน้อยสามคน ทั้งนี้ ผู้ได้รับการเสนอชื่อ ต้องอยู่ในที่ประชุม เว้นแต่ผู้ถูกเสนอชื่อแสดงความสมัครใจไว้เป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการตรวจ คุณสมบัติของผู้ได้รับการเสนอชื่อ หากเห็นว่าผู้ใดมีคุณสมบัติ ไม่ครบถ้วนก็ให้แจ้งที่ประชุมทราบ เมื่อ คณะกรรมการได้ประกาศปิดการเสนอชื่อแล้ว ปรากฏว่ามีผู้เสนอชื่อน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการพิจารณาเสนอชื่อบุคคลในหมู่บ้านตามวิธีการที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งเพิ่มเติมให้ ครบจำนวนที่ที่ประชุมกำหนด (ข้อ ๑๘)

(๖) เมื่อที่ประชุมปิดการเสนอชื่อตามข้อ ๑๘ แล้วการเลือกกรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิอาจเลือกโดยวิธีเปิดเผยหรือวิธีลับก็ได้ตามที่ประชุมกำหนดการเลือกโดยวิธีเปิดเผย ให้ที่ ประชุมออกเสียงเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้คณะกรรมการประกาศชื่อผู้ได้รับการ เสนอชื่อ หากผู้เข้าประชุมเห็นว่าผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อนั้น เหมาะสมจะเป็นกรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิก็ให้ยกมือขึ้นพันศรัษะ แล้วให้คณะกรรมการนับคะแนนจากผู้ที่ยกมือในแต่ละครั้งที่ ประกาศ และจดบันทึกคะแนนไว้การเลือกโดยวิธีลับให้ใช้วิธีการหย่อนบัตร โดยใช้บัตรเลือก ผู้ใหญ่บ้านโดยอนุโลม (ข้อ ๑๙)

(๗) เมื่อที่ประชุมออกเสียงเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิเสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้ ที่ได้ คะแนนสูงสุดจำนวนตามที่ประชุมกำหนดเป็นผู้ได้ รับเลือกเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ หากมีผู้ที่ได้รับเลือกได้ คะแนนเท่ากันหลายคน และเหตุให้มีผู้ได้รับเลือกเป็นกรรมการ หมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิเกินจำนวนตามข้อ ๑๗ ให้ทำการจับสลากผู้ที่ได้รับคะแนนเท่ากันให้เหลือจำนวน

กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิตามที่กำหนด ในกรณีที่ไม่สามารถประชุมหรือเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิได้ ตามข้อ ๑๙ ให้นายอำเภอกำหนดและประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิใหม่ภายในสิบห้าวันจนกว่าจะครบตามจำนวน (ข้อ ๒๐)

(๘) เมื่อได้กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานการประชุมไว้เป็นหลักฐานโดยให้ที่ปรึกษาลงชื่อรับรอง แล้วให้ผู้ใหญ่บ้านรายงานให้นายอำเภอทราบ เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป ให้นายอำเภอจัดทำประกาศแต่งตั้งกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ปรประกาศให้ราษฎร ในหมู่บ้านทราบ พร้อมทั้งจัดทำทะเบียนและออกหนังสือสำคัญไว้เป็นหลักฐาน (ข้อ ๒๑)

(๙) กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่นั้นที่ นายอำเภอได้มีประกาศแต่งตั้ง นอกจากออกจากตำแหน่งตามวาระกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องออกจากตำแหน่งด้วย เหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (ข้อ ๒๒)

- ขาดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน
- ตาย
- ได้รับอนุญาตจากนายอำเภอให้ลาออก
- นายอำเภอมีคำสั่งให้ออกเมื่อสอบสวนแล้วเห็นว่ามีคุณสมบัติเสื่อม

เสียหรือหากอยู่ในตำแหน่งต่อไปอาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยแก่หมู่บ้านได้

(๑๐) ในกรณีที่กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิว่างลง ถ้ากรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิที่เหลืออยู่มีจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน ให้กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิที่เหลือเท่าจำนวนที่มีอยู่ กรณีที่กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงจนเป็นเหตุให้กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิที่เหลืออยู่มีจำนวนน้อยกว่าสองคน และกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิที่เหลือมีวาระการดำรงตำแหน่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นายอำเภอจัดให้มีการประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบวาระตำแหน่งว่างลง และให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทนกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือพ้นจากตำแหน่งพร้อมกัน ให้นายอำเภอดำเนินการจัดให้มีการประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือพ้นจากตำแหน่งพร้อมกัน (ข้อ ๒๓)

(๑๑) ในการเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิครั้งแรกตามระเบียบนี้ ให้ดำเนินการเลือกภายในเก้าสิบวันนับแต่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยนี้มีผลใช้บังคับ (ข้อ ๒๔)

๓) การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

(๑) ความหมาย (ข้อ ๒๕)

- “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน
- “เลขานุการ” หมายความว่า เลขานุการคณะกรรมการหมู่บ้าน

(๒) ให้คณะกรรมการเลือกรองประธานกรรมการหมู่บ้านจากกรรมการหมู่บ้าน โดยตำแหน่ง คนหนึ่ง และจากกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิอีกคนหนึ่ง โดยให้คณะกรรมการเลือกรองประธานคนใด คนหนึ่งเป็นรองประธานคนที่หนึ่ง ในกรณีที่หมู่บ้านใดมีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของนายอำเภอ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งรองประธานมากกว่าที่

กำหนดในวรรคหนึ่งก็ได้ รองประธานกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ช่วยประธานกรรมการหมู่บ้านปฏิบัติ ตามหน้าที่ และกระทำการตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้านมอบหมาย (ข้อ ๒๖)

(๓) ให้ประธานกรรมการหมู่บ้านเลือกกรรมการหมู่บ้านคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และให้คณะกรรมการเลือกกรรมการหมู่บ้านคนหนึ่งเป็นเหรัญญิก ในกรณีที่หมู่บ้านใดมีเหตุผลและ ความจำเป็น คณะกรรมการอาจกำหนดให้ มีผู้ช่วยเลขานุการ หรือผู้ช่วยเหรัญญิกก็ได้ โดยให้เลือก จากกรรมการหมู่บ้าน เลขานุการมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ การจัดการเกี่ยวกับการประชุมและ งานอื่นใดตามที่ ประธานกรรมการหมู่บ้านมอบหมาย เหรัญญิกมีหน้าที่รับผิดชอบช่วยเหลือ คณะกรรมการในการรับจ่ายและเก็บรักษาเงินและ ทรัพย์สินของหมู่บ้านและงานอื่นใดตามที่ประธาน กรรมการหมู่บ้านมอบหมาย (ข้อ ๒๗)

(๔) รองประธานกรรมการหมู่บ้านและเหรัญญิกพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (ข้อ ๒๘)

- พ้นจากการเป็นกรรมการหมู่บ้าน
- ได้ รั บอนุญาตจากนายอำเภอให้ ลาออก
- คณะกรรมการมีมติให้ ออกจากตำแหน่ง ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของ คณะกรรมการ ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ เห็นวาละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตาม (๓) จะดำรงตำแหน่งรองประธานกรรมการหมู่บ้าน และเหรัญญิกอีก ไม่ได้ ภายในกำหนดหาปนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง

(๕) เลขานุการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (ข้อ ๒๙)

- ประธานกรรมการหมู่บ้านสั่งให้ ออกจากตำแหน่ง
- ประธานกรรมการหมู่บ้านพ้นจากตำแหน่ง
- มีเหตุตามข้อ ๒๘

(๖) ให้ปลัดอำเภอประจำตำบล กำนัน นายกเทศมนตรีตำบล และนายกองค์การ บริหาร สวนตำบล เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการในตำบล มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำในการ ปฏิบัติ หน้าที่ของคณะกรรมการในตำบลนั้น นอกจากบุคคลตามวรรคหนึ่งแล้ว นายอำเภออาจ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ และบุคคลอื่นใดที่คณะกรรมการเห็นสมควรเป็นที่ปรึกษา คณะกรรมการเพิ่มเติมก็ได้ ที่ปรึกษาคณะกรรมการที่แต่งตั้งตามวรรคสองพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุใด เหตุหนึ่งดังต่อไปนี้ (ข้อ ๓๐)

- ตาย
- ได้ รั บอนุญาตจากนายอำเภอให้ ลาออก
- นายอำเภอสั่งให้ พ ้นจากตำแหน่งเมื่อคณะกรรมการมีมติ ด้วยคะแนน เสียงเกินกึ่งหนึ่งของ คณะกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

(๗) ให้มีคณะกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติการกิจของคณะกรรมการ และ ผู้ใหญ่บ้านอย่างน้อยให้ มีคณะกรรมการด้านอำนวยการด้านการปกครองและรักษาความสงบ เรียบร้อยด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ดานสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข และ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นอกจากคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งแล้ว คณะกรรมการโดย ความเห็นชอบของนายอำเภอ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการอื่นใดที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า จำเป็นและเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติ หน้าที่ของคณะกรรมการเพิ่มเติมก็ได้ (ข้อ ๓๑)

(๘) คณะทำงานด้านต่าง ๆ ใด มีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ข้อ ๓๒)

- คณะทำงานด้านอำนวยการมีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ การจัดการประชุม การรับจ่าย และเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินของหมู่บ้าน การประชาสัมพันธ์ การประสานงานและติดตามการทำงานของ คณะทำงานด้านต่าง ๆ การจัดทำรายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการในรอบปีและงานอื่นใด ตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการมอบหมาย

- คณะทำงานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม ให้ราษฎรมีส่วนรวมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การส่งเสริมอุดมการณ์และวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยให้ แก่ราษฎรในหมู่บ้าน การส่งเสริมดูแลให้ ราษฎรปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับของหมู่บ้าน การสร้างความเป็นธรรม และประนีประนอมข้อพิพาท การตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายในหมู่บ้าน การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณประโยชน์ของหมู่บ้าน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและภัยอันตรายของหมู่บ้าน และงานอื่นใดตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการมอบหมาย

- คณะทำงานด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน ประสานการจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้านกับคณะทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อดำเนินการหรือ เสนอของบประมาณจากภายนอก การรวบรวมและจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ของหมู่บ้าน การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาหมู่บ้าน และงานอื่นใดตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการ มอบหมาย

- คณะทำงานด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้าน การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ การผลิตและการตลาด เพื่อเสริมสร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน และงานอื่นใดตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้านหรือ คณะกรรมการมอบหมาย

- คณะทำงานด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การจัดสวัสดิการในหมู่บ้านและการสงเคราะห์ผู้ยากจนที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสาธารณสุขและงานอื่นใดตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการมอบหมาย

- คณะทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของหมู่บ้าน และงานอื่นใดตามที่ ประธานกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการมอบหมาย ในกรณีที่หมู่บ้านใดมี คณะทำงานอื่นตามข้อ ๓๑ วรรคสอง ให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของนายอำเภอกำหนดชื่อ และหน้าที่ของคณะทำงานด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ในการจัดตั้งคณะทำงานนั้น

(๙) คณะทำงานด้านอำนวยการ ประกอบด้วย ประธานกรรมการหมู่บ้าน รองประธานกรรมการหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หัวหน้าคณะทำงานด้านต่าง ๆ เลขานุการ และ เทร่ญญิก เป็นคณะทำงาน โดยให้ประธานกรรมการหมู่บ้านและเลขานุการ เป็นหัวหน้าและ เลขานุการ คณะทำงาน (ข้อ ๓๓)

(๑๐) ให้คณะกรรมการเลือกกรรมการหมู่บ้านที่เห็นสมควรเป็นหัวหน้าคณะทำงานด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (ข้อ ๓๔)

- คณะทำงานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ให้เลือกจากกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

- คณะทำงานด้านอื่น ๆ ให้เลือกจากกรรมการหมู่บ้าน กรรมการหมู่บ้านที่ได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้าคณะทำงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นหัวหน้าคณะทำงานได้ เพียงคนเดียว

(๑๑) ให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกกรรมการหมู่บ้านและราษฎรในหมู่บ้านที่มีความรู้ ความชำนาญหรือมีความเหมาะสมกับงานด้านนั้น ๆ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นคณะทำงานในด้านต่าง ๆ กรรมการหมู่บ้านคนหนึ่งอาจเป็นคณะทำงานมากกว่าหนึ่งคณะก็ได้ (ข้อ ๓๕)

(๑๒) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของนายอำเภอ อาจมีมติให้จัดตั้งกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านขึ้น เพื่อเป็นกองทุนในการบริหารจัดการและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ตลอดจนถึงกิจการอันเป็นประโยชน์ สาธารณะของหมู่บ้านก็ได้ (ข้อ ๓๖)

(๑๓) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน อาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้ (ข้อ ๓๗)

- เงินที่กลุ่มหรือองค์กรภายในหมู่บ้านจัดสรรให้
- เงินที่ได้รับการอุดหนุนจากสวนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

- รายได้ จากการจัดกิจกรรมของหมู่บ้าน

(๑๔) ให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของนายอำเภอกำหนดหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงิน ของกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านไว้ ดังต่อไปนี้ (ข้อ ๓๘)

- ค่าใช้จ่ายในการจัดการประชุม

- ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของคณะกรรมการ

- การจัดสวัสดิการภายในหมู่บ้าน

- การจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของหมู่บ้าน

- ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

๔) การประชุม

(๑) ความหมาย (ข้อ ๓๙)

- “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน

- “การประชุม” หมายความว่า การประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน

- “ประชาคมหมู่บ้าน” หมายความว่า การประชุมราษฎรในหมู่บ้านผู้มีสิทธิ

เลือกผู้ใหญ่บ้าน

(๒) ให้คณะกรรมการประชุมกันเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง การกำหนดวัน เวลาประชุม ให้ประธานกรรมการหมู่บ้านเป็นผู้กำหนดและเรียกประชุม โดยให้มีการประชุมภายใน เจ็ดวันหลังจากการประชุมประจำเดือนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่นายอำเภอเรียกประชุม สถานที่ประชุม ให้ใช้สถานที่ที่คณะกรรมการเห็นสมควร (ข้อ ๔๐)

(๓) การประชุมให้กระทำโดยเปิดเผยและเปิดโอกาสให้ราษฎรเข้าฟังได้ เว้นแต่ คณะกรรมการจะลงมติให้ประชุมลับ (ข้อ ๔๑)

(๔) การประชุมต้องมีกรรมการหมู่บ้านมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน กรรมการหมู่บ้านทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุม ประธานกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ดำเนินการ ประชุมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามระเบียบ วาระการประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการ หมู่บ้านไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการหมู่บ้านเป็นประธานในที่ ประชุมเรียงตามลำดับ ในการประชุมคณะกรรมการครั้งใด ถ้าไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ประธานในที่ประชุม ให้กรรมการหมู่บ้านที่มาประชุมเลือกกันเองเพื่อทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมสำหรับการประชุมครั้ง นั้น (ข้อ ๔๒)

(๕) การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ เว้นแต่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือหนังสือสั่งการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น กรรมการหมู่บ้านคนหนึ่งมีเสียง หนึ่งในการลงคะแนน ในการลงมติในเรื่องใด ๆ ให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม นั้น มีสิทธิออก เสียง ลงคะแนนในฐานะกรรมการหมู่บ้านได้ และในกรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ ประชุม มีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด ก่อนการลงมติทุกครั้งให้ประธานในที่ ประชุมตรวจสอบดูว่ามีกรรมการหมู่บ้านอยู่ในที่ประชุม ครบจำนวนเป็นองค์ประชุมหรือไม่ ถ้ามี กรรมการหมู่บ้านอยู่ในที่ประชุมไม่ครบจำนวนเป็นองค์ประชุม จะทำการลงมติในเรื่องใด ๆ ไม่ได้ ใน กรณีที่องค์ประชุมไม่ครบจนไม่สามารถลงมติได้ในประเด็นเดียวกันได้ ให้ประธานเรียก ประชุมโดย ด่วนและในการประชุมเพื่อลงมติในครั้งนี้ไม่บังคับว่าต้องครบองค์ประชุม (ข้อ ๔๓)

(๖) ในการพิจารณาเรื่องใด หากที่ประชุมเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นของราษฎรในหมู่บ้าน หรือเป็นเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของ ราษฎรในหมู่บ้าน หรือเป็นเรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือหนังสือสั่งการให้เป็นไป ตามมติของที่ประชุม ประชาคมหมู่บ้าน คณะกรรมการอาจมีมติให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อ รับฟังความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวก็ได้ เมื่อคณะกรรมการกำหนดวันประชุมประชาคมหมู่บ้านแล้วให้ ผู้ใหญ่บ้านเรียกประชุมราษฎร ในหมู่บ้านผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้านเข้าประชุม การลงมติของที่ประชุม ประชาคมหมู่บ้านให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ เว้นแต่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือ หนังสือสั่งการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ผู้เข้าประชุมประชาคมหมู่บ้านคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการ ลงคะแนน และในกรณีที่มีคะแนนเสียง เท่ากัน ให้ผู้ใหญ่บ้านมีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็น เสียงชี้ขาด เมื่อที่ประชุมประชาคมหมู่บ้านลงมติในเรื่องใดแล้ว ให้คณะกรรมการประกาศให้ ราษฎร ในหมู่บ้านทราบโดยทั่วกัน และปฏิบัติตามมติของที่ประชุมประชาคมหมู่บ้านในเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้ มติ ประชาคมต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ พร้อมทั้งแจ้งให้นายอำเภอและ ราษฎร ทราบโดยทั่วกัน (ข้อ ๔๔)

(๗) ราษฎรในหมู่บ้านผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้านจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนอาจลง ลายมือชื่อทำหนังสือเสนอความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจกรรมหรือประโยชน์สาธารณะของหมู่บ้าน ต่อคณะกรรมการเพื่อให้มีการพิจารณาในคณะกรรมการก็ได้ และคณะกรรมการจะต้องนำเรื่อง ดังกล่าวบรรจุเข้าวาระการประชุมในคราวต่อไป (ข้อ ๔๕)

(๘) เมื่อมีปัญหาโต้แย้งเกี่ยวกับการประชุมตามหมวดนี้ หรือกรณีที่ไม่ได้ กำหนดไว้ ในหมวดนี้ ให้ประธานกรรมการหมู่บ้านนำข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้นเสนอต่อนายอำเภอเพื่อพิจารณา วินิจฉัย คำวินิจฉัยของนายอำเภอให้เป็นที่สุดและให้ใช้ได้เฉพาะในการประชุมคราวนั้น (ข้อ ๔๖)

๕) การควบคุมดูแล

(๑) ให้นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการหมู่บ้าน หรือมติที่ประชุมประชาคมหมู่บ้านให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ และให้ปลัดอำเภอประจำตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติตามอำนาจ หน้าที่ของนายอำเภอในตำบลที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้นายอำเภอและ ปลัดอำเภอประจำตำบล มีอำนาจเรียก กรรมการหมู่บ้านมาชี้แจงหรือให้ข้อเท็จจริง ตลอดจนเรียก รายงานและเอกสารใด ๆ จากคณะกรรมการหมู่บ้านมาตรวจสอบก็ได้ ในกรณีที่ปลัดอำเภอประจำ ตำบลเห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้านปฏิบัติหน้าที่ในทางที่อาจ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หมู่บ้าน หรือ เสียหายแก่ทางราชการ และปลัดอำเภอประจำตำบลได้ ชี้แจง แนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ใน กรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่จะรอข้ามไม่ได้ ให้ปลัดอำเภอประจำตำบลมีอำนาจออกคำสั่งระงับการ ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือมติที่ประชุม ประชาคมหมู่บ้านเป็นการชั่วคราวไว้ ตามที่ เห็นสมควรได้ แล้วรีบรายงานนายอำเภอทราบภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ นายอำเภอวินิจฉัยตาม ที่ เห็นสมควรโดยเร็ว การกระทำของกรรมการหมู่บ้านที่ฝ่าฝืนคำสั่งของปลัดอำเภอประจำตำบลตาม วรรคสาม ไม่มีผลผูกพันกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (ข้อ ๔๗)

๒.๒.๓ ตารางความสัมพันธ์นิยามศัพท์ปฏิบัติการ,ตัวชี้วัดและข้อคำถาม

ตารางที่ ๑ ความสัมพันธ์ด้านประสิทธิภาพนิยามศัพท์ปฏิบัติการ,ตัวชี้วัดและข้อคำถาม

คำศัพท์	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
ประสิทธิภาพ	มาตรฐานภายในซึ่งแสดงถึง ผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน(กม.) โดยวัดจากผลผลิต/ปัจจัย นำเข้าการทำงาน โดย ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ หล า ย มิ ตี ต ำ ม แ ต่ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ พิจารณา คือ ๑. ประสิทธิภาพในมิติของ ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้ แก่ ก ำ ร ใช้ ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่าง ประหยัดคุ้มค่า และเกิดการ สูญเสียน้อยที่สุด	๑. การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัดคุ้มค่า และ เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ๒. การทำงานถูกต้องได้ มาตรฐานรวดเร็ว และใช้ เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม ๓. การทำงานที่มี คุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ท้นเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อ การทำงานและบริการเป็นที่ พอใจของผู้มารับบริการ	๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน งบประมาณ ใน การบริการ และ จัด ทำ กิจกรรมโครงการด้านต่าง อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ ๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้ผู้ปฏิบัติงานที่ มีความรู้ความสามารถใน การดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างคุ้มค่า ๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเกิด ประโยชน์และคุ้มค่า

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

คำศัพท์	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความคำถาม
	<p>๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่การทำงานถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม</p> <p>๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่การทำงานที่มี คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ</p>		<p>๔. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้น</p> <p>๕. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็ว และมีคุณภาพ</p> <p>๖. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคนิคหรือนวัตกรรมมาช่วยในการทำงาน เช่น การรวบรวมข้อมูลหมู่บ้านด้วยการจัดทำบัญชีครัวเรือน, การทำแผนพัฒนาหมู่บ้านโดยอาศัยข้อมูลหมู่บ้านจากการทำบัญชีครัวเรือน หรือการใช้เทคนิคเจรจาต่อรองในการประนีประนอมข้อพิพาทให้ยุติในหมู่บ้านได้</p> <p>๗. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดีในเรื่องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก</p> <p>๘. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น โครงการหมู่บ้านละ ๒ แสนบาท/๒.๕แสนบาท สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทันทกำหนดระยะเวลา</p> <p>๙. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้ความสำคัญต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และความสุขเจริญรุ่งโรจน์</p>

ตารางที่ ๒ ความสัมพันธ์ด้านงานนิยามศัพท์ปฏิบัติการ,ตัวชี้วัดและข้อคำถาม

คำศัพท์	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
งาน	การดำเนินงานหรือหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตามระเบียบกฎหมาย (การประนีประนอมข้อพิพาทในหมู่บ้าน), ตามนโยบายภาครัฐ/ผู้บังคับบัญชา (งานนายอำเภอมอบหมาย, งานที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ) และงานในพื้นที่ (ช่วยเหลือแนะนำ ให้คำปรึกษาผู้ใหญ่บ้าน, งานบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับทุกภาคส่วน, การบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน)	<p>๑. ตามระเบียบกฎหมาย (การประนีประนอมข้อพิพาทในหมู่บ้าน)</p> <p>๒. ตามนโยบายภาครัฐ/ผู้บังคับบัญชา (งานนายอำเภอมอบหมาย, งานที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ)</p> <p>๓. งานในพื้นที่ (ช่วยเหลือแนะนำ ให้คำปรึกษาผู้ใหญ่บ้าน, งานบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับทุกภาคส่วน, การบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน)</p>	<p>๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถประนีประนอมข้อพิพาทในพื้นที่ให้ยุติลงได้เกินร้อยละ ๕๐</p> <p>๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถปฏิบัติงานที่นายอำเภอหรือที่ทางอำเภอมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ของท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการทำงานแก่ผู้ใหญ่บ้านได้</p> <p>๔. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการและจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านที่เป็นประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้</p> <p>๕. คณะกรรมการหมู่บ้านสามารถบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อประโยชน์ของชุมชนได้</p> <p>๖. ผู้ใหญ่บ้านในฐานะประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีความเป็นผู้นำในการทำงานในพื้นที่</p>

ตารางที่ ๓ ความสัมพันธ์ด้านขบวนการปฏิบัติ,ตัวชี้วัดและข้อคำถาม

คำศัพท์	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
งบ	กระบวนการงบประมาณของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ประกอบด้วย	๑. การจัดทำงบประมาณ ๒. การจัดสรรงบประมาณ ๓. การบริหารงบประมาณ	๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านเพื่อเป็นช่องทางการจัดทำงบประมาณลงไปสู่พื้นที่เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชนได้ ๒. หน่วยงานของท่านเคยจัดสรรงบประมาณให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ผ่านแผนพัฒนาหมู่บ้านหรือ ๓. หน่วยงานของท่านเคยจัดสรรงบประมาณให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ผ่านกองทุนพัฒนาหมู่บ้านหรือ กิจกรรมต่างๆ เป็นต้น ๔. แผนพัฒนาหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นแผนที่มีประสิทธิภาพและได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเป็นอย่างดี ๕. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบริหารงบประมาณที่ได้รับ ในโครงการต่างๆอย่างสัมฤทธิ์ผลและมีความโปร่งใส ๖. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบริหารงบประมาณผ่านโครงการต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและตรงตามความต้องการของประชาชน

ตารางที่ ๔ ความสัมพันธ์ด้านระบบนิยามศัพท์ปฏิบัติการ,ตัวชี้วัดและข้อคำถาม

คำศัพท์	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
ระบบ	ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก การติดตาม การประชุม ระบบเทคโนโลยี การรายงานผล	๑. ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒. การอำนวยความสะดวก การประชุม ๓. การติดตาม ๔. การประชุม ๕. ระบบเทคโนโลยี ๖. การรายงานผล	๑. หน่วยงานของท่านมีระบบการสนับสนุนการทำงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การเข้าไปพบปะพูดคุยให้ความเป็นกันเองในพื้นที่, การให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน, ให้การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ๒. หน่วยงานท่านเห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ยังขาดความเป็นเอกภาพในการทำงาน เนื่องจากมีความซ้ำซ้อนกับอาสาสมัครของส่วนราชการอื่นๆในพื้นที่ ๓. หน่วยงานของท่านสามารถอำนวยความสะดวกและขับเคลื่อนภารกิจด้านต่างๆ โดยคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ๔. หน่วยงานของท่านติดตามผลการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕. หน่วยงานของท่านใช้การประชุมกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทุกครั้งเพื่อการควบคุมสั่งการ, การซักซ้อมทำความเข้าใจ, การวางแผนการทำงาน, การระดมสมองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นต้น

ตารางที่ ๔ (ต่อ)

คำศัพท์	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
			<p>๖. หน่วยงานของท่านและคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสารผ่าน App-Line, Facebook เป็นต้น</p> <p>๗. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานของท่านทราบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>

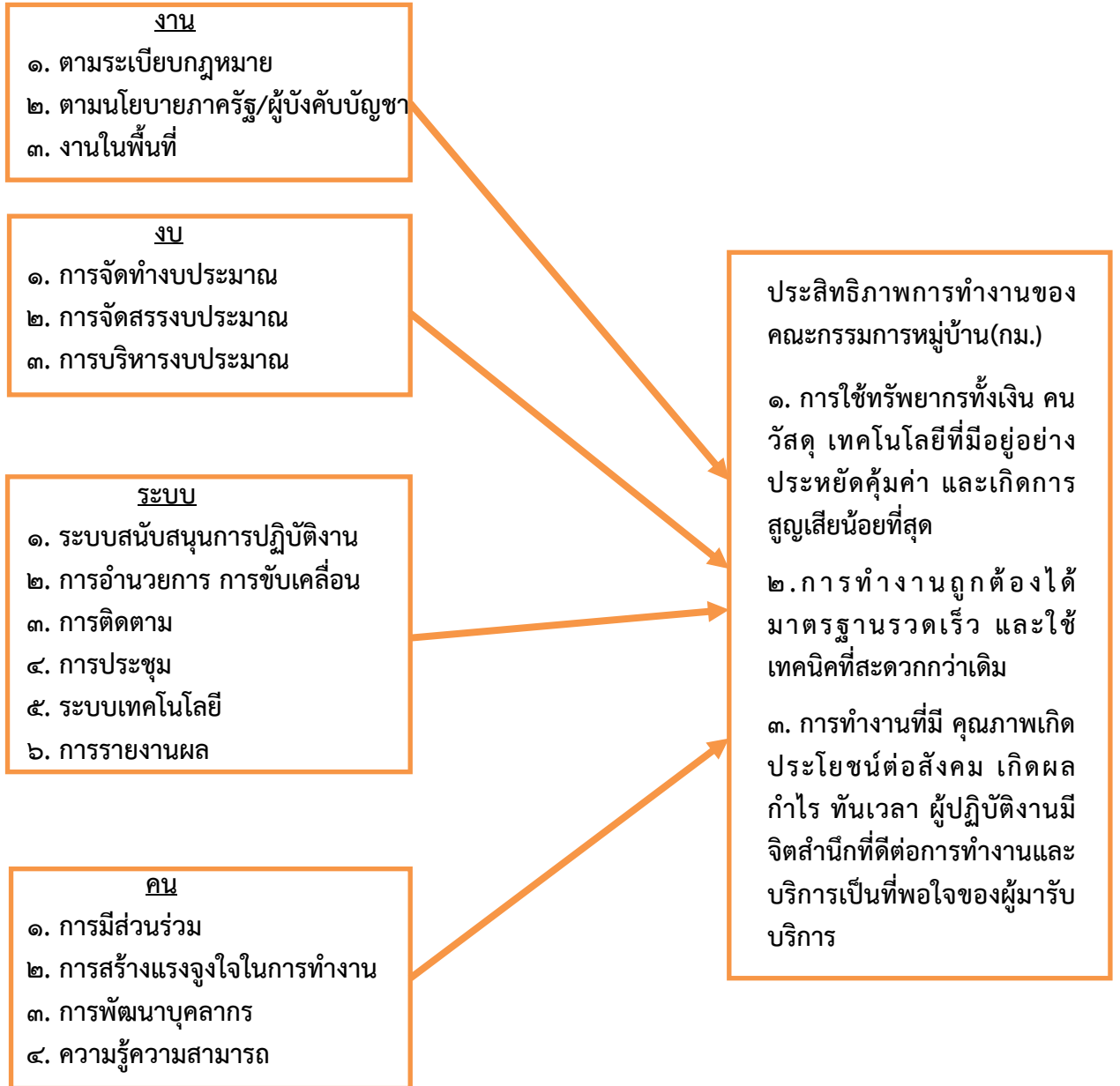
ตารางที่ ๕ ความสัมพันธ์ด้านคนนิยามศัพท์ปฏิบัติการ,ตัวชี้วัดและข้อคำถาม

คำศัพท์	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
คน	บุคลากรของคณะกรรมการหมู่บ้านในด้านต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ความรู้ความสามารถ	<p>๑. การมีส่วนร่วม</p> <p>๒. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>๓. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๔. ความรู้ความสามารถ</p>	<p>๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับส่วนราชการต่างๆได้เป็นอย่างดี</p> <p>๒. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนชนและการตอบสนองความต้องการของพื้นที่</p> <p>๓. คณะกรรมการหมู่บ้านสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี</p> <p>๔. หน่วยงานของท่านเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) คือความสำเร็จของผลงานและการยอมรับของประชาชนในพื้นที่</p>

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

คำศัพท์	นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความถาม
			<p>๕. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จะมีการทำงานที่ดีขึ้น หากเจ้าที่รัฐให้การสนับสนุน และให้ความสำคัญมากขึ้น</p> <p>๖. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จะมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น หากได้รับการอบรม และพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ เช่น การจัดทำแผน, การบริหารโครงการ, การเงินและพัสดุ และด้านงานช่าง เป็นต้น</p> <p>๗. หากคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีสมาชิกที่มีความรู้ด้านการเขียนแผนพัฒนาหมู่บ้าน/การเงินและพัสดุ/ด้านงานช่าง จะเป็นผลดีต่อการพัฒนาพื้นที่</p>

๒.๓ กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสหวิธี (Multiple Methodology) โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กัน โดยทำการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องเป็นการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิจากแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารทางวิชาการ ระเบียบกฎหมาย นโยบาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) (เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม) มีวิธีการดำเนินการดังนี้

๑.๑ กลุ่มตัวอย่าง วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาดำเนินการครั้งนี้ คือ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรเฉพาะเจาะจงลงไป มีจำนวนพื้นที่เป้าหมายทั้งหมด ๒๗๕ อำเภอๆ ๒ คน รวมจำนวนแบบสอบถาม ๕๕๐ ชุด โดยระดับความเชื่อถือได้ ๙๕% และให้มีความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ($d = 0.05$) และคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๒๗๕ คน

สูตร	$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$
โดย	$n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$N =$ ขนาดของประชากร
	$e =$ ความผิดพลาดที่ยอมรับได้
	(ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ e ค่าเท่ากับ ๐.๐๕)
แทนค่า	$n = \frac{๘๗๘}{๑ + ๘๗๘ (๐.๐๕)^2}$
	$n = ๒๗๕$

โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของส่วนราชการระดับอำเภอ รวมจำนวน ๒ คน ได้แก่

- ๑) ที่ทำการปกครองอำเภอ ๆ ละ ๑ คน คือ
 - นายอำเภอ หรือ
 - ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายบริหารงานปกครอง หรือ
 - ปลัดอำเภอประจำตำบล/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล
- ๒) ส่วนราชการอื่น ๆ อำเภอ ๆ ละ ๑ คน คือ
 - ผู้แทนสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ หรือ
 - ผู้แทนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือ
 - ผู้แทนสำนักงานเกษตรอำเภอ

๑.๒ พื้นที่ตัวอย่าง โดยใช้พื้นที่ในการศึกษา คือ อำเภอ วิธีการคัดเลือกพื้นที่ตัวอย่าง ทำการสุ่มอำเภอตัวอย่างจากสูตรของ Yamane's ได้ขนาดพื้นที่อำเภอตัวอย่าง ๒๗๕ อำเภอ แล้วทำการสุ่มพื้นที่อำเภอแบบง่ายให้กระจายทุกจังหวัด

๑.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิด และมีลักษณะตัวเลือกเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (Numerical rating scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับมี ๓ ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นข้อคำถาม ซึ่งมีโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – List)

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับความคิดเห็นมี ๓ ระดับ คือ

ค่าน้ำหนักคะแนน	ระดับความคิดเห็น
๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็น	มาก
๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็น	น้อย
๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

๑.๔ ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑) ศึกษาหลักการในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย เพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม

๒) ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎี ตำรา และเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๓) กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็นและปัจจัยด้านการศึกษาปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๔) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิดการศึกษาปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดังกล่าวข้างต้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับบุคลากรภาครัฐ

๕) การหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้หาค่าคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในการใช้สำนวนภาษา ตลอดจนพิจารณาถึงความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อแก้ไขปรับปรุง จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปทำการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงทั้งด้านความเหมาะสมของเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา แล้วนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

(๒) จัดส่งร่างแบบสอบถามไปยังสำนักบริหารการปกครองท้องที่ (สบท.) เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ โดยสรุปได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นการศึกษาให้สอดคล้องกับกรอบแนวความคิดการวิจัยฯ

(๓) ขอความเห็นชอบร่างแบบสอบถามฯ ทั้งนี้ อธิบดีกรมการปกครองได้โปรดให้ความเห็นชอบร่างแบบสอบถามฯ ดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐

๑.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๑) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (a-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

๒) สถิติค่าร้อยละ (Percentage) (ชูศรี วงศ์รัตน์, ๒๕๔ หน้า ๕๙)

$$P = \frac{100A}{n} \%$$

โดยที่ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม

A แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย

- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) (ชูศรี วงศ์รัตน์, ๒๕๔ หน้า ๔๐)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

๓) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละค่ายกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

๑.๖ การจัดทำข้อมูล และการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการ

ดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑) ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง เมื่อรับแบบสอบถามฯ กลับคืน

๒) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องแล้วไปบันทึกห้ข้อมูลเพื่อการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

๓) นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และบันทึกห้ข้อมูลเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS/W

๔) วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/W โดยมีเครื่องมือการวิเคราะห์ ประกอบด้วย

(๑) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(๒) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้น ๕ ด้าน คือ งาน, งบ, ระบบ และบุคลากร กับ ปัจจัยที่เป็นตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของคุณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับ แล้วแปรผลค่าเฉลี่ยโดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดระดับดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, ๒๕๕๓: ๗๕)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายความว่า อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายความว่า อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายความว่า อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายความว่า อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายความว่า อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

๕) การทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ จะใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inference Statistics) สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน เป็นการนำผลข้อมูลที่เก็บมาได้จากกลุ่มตัวอย่างไปใช้อ้างอิง และอธิบายถึงกลุ่มประชากรทั้งหมด การบรรยายหรือสรุปผลจะใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability) มาทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติอ้างอิงแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่นิยมใช้ทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) กับตัวแปรตาม (Dependent Variables) ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และสัมพันธ์กันอย่างไร ทำการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อพยากรณ์ด้วยคำสั่ง Linear Regression

๒. เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดวิธีการวิจัย ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการศึกษาเอกสาร โดยอาศัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบกฎหมาย ยุทธศาสตร์ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปรับปรุงและพัฒนาบทบาท คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อจัดทำร่างแบบสัมภาษณ์

๑.๑ กลุ่มตัวอย่าง วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาดำเนินการครั้งนี้ คือ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากร เฉพาะเจาะจงลงไป มีจำนวนพื้นที่เป้าหมายทั้งหมด ๒๗๕ อำเภอๆ ๒ คน รวมจำนวนแบบสอบถาม

๒.๒ ขอความเห็นชอบใช้พื้นที่อำเภอที่มีหมู่บ้านที่ได้รับคัดเลือกเป็นหมู่บ้านดีเด่นตามโครงการคัดเลือกหมู่บ้านดีเด่น (บ้านสวย เมืองสุข) ประจำปี ๒๕๕๙ ระดับภาค จำนวน ๔ หมู่บ้าน และหมู่บ้านเปรียบเทียบในพื้นที่อำเภอใกล้เคียง ๘ หมู่บ้าน รวมจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐

๒.๓ การสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการ กรรมการ และ กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งละ ๑ คน รวมหมู่บ้านละ ๓ คน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก ผลการคัดเลือกหมู่บ้านตามโครงการคัดเลือกหมู่บ้านดีเด่น (บ้านสวย เมืองสุข) ประจำปี ๒๕๕๙ ระดับภาค จำนวน ๔ หมู่บ้าน และหมู่บ้านเปรียบเทียบในพื้นที่อำเภอใกล้เคียง ๘ หมู่บ้าน รวมจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน (คณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มตัวอย่าง ๓๖ คน) ตามที่อธิบดีกรมการปกครองเห็นชอบ ระหว่างวันที่ ๑๒ มิถุนายน – ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ดังนี้

๑) ภาคเหนือ บ้านใหม่พัฒนา หมู่ที่ ๔ ตำบลน้ำเกี๋ยน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน และเปรียบเทียบกับหมู่บ้านในพื้นที่ อำเภอเมืองน่าน และอำเภอสันติสุข อำเภอละ ๑ หมู่บ้าน

๒) ภาคกลาง บ้านหนองแหน หมู่ที่ ๗ ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี และเปรียบเทียบกับหมู่บ้านในพื้นที่ อำเภอบ่อพลอย และอำเภอห้วยกระเจา อำเภอละ ๑ หมู่บ้าน

๓) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บ้านโคกสำราญ หมู่ที่ ๑ ตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร และเปรียบเทียบกับหมู่บ้านในพื้นที่ อำเภอไทยเจริญ และอำเภอกุดชุม อำเภอละ ๑ หมู่บ้าน

๔) ภาคใต้ บ้านเขานา หมู่ที่ ๘ ตำบลคลองทราย อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา และเปรียบเทียบกับหมู่บ้านในพื้นที่ อำเภอคลองหอยโข่ง และอำเภอหาดใหญ่ อำเภอละ ๑ หมู่บ้าน

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การศึกษาคั้งนี้ ได้ใช้รูปแบบการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณตามความเหมาะสมหัวข้อการศึกษาที่กำหนด เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานโครงการอำนวยการบริหารงานวิจัยและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในภารกิจของส่วนราชการในสังกัดกรมการปกครอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนนำเสนอตามแบบสอบถามฯ โดยกลุ่มตัวอย่าง รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมา รวมจำนวน ๒๔๓ ชุด แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมุ่งตอบวัตถุประสงค์ รายละเอียด มีดังนี้

๔.๑.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการนำเสนอข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้บริการที่ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๔๓ คน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และภูมิภาค รายละเอียดมีดังนี้ ตารางที่ ๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

(n=๒๔๓)

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๔๐	๕๗.๖
หญิง	๑๐๓	๔๒.๔
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๑	.๔
๒๐ - ๓๐ ปี	๑๕	๖.๒
๓๑ - ๔๐ ปี	๗๒	๒๙.๖
๔๑ - ๕๐ ปี	๗๖	๓๑.๓
๕๑ - ๖๐ ปี	๗๙	๓๒.๕
ตำแหน่ง		
นายอำเภอ	๒	.๘
บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน	๙๔	๓๘.๗
ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายบริหารงานปกครอง	๓๗	๑๕.๒
บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	๘	๓.๓
ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบตำบล	๘๐	๓๒.๙
บุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ	๑๕	๖.๒
อื่นๆ	๗	๒.๙
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖	๒.๕
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๑๒๔	๕๑.๐
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๑๑๒	๔๖.๑
ปริญญาเอก	๑	.๔

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภูมิภาค		
กลาง	๗๓	๓๐.๐
เหนือ	๔๕	๑๘.๕
ตะวันออกเฉียงเหนือ	๗๙	๓๒.๕
ใต้	๔๖	๑๘.๙

จากตารางที่ ๒ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบฯ สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖ และเพศหญิง จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔

อายุ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓ อายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖ อายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒ ตามลำดับ และอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี น้อยที่สุด จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ .๔

ตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน มากที่สุด จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗ รองลงมาเป็นปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบตำบล จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙ ตำแหน่งปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายบริหารงานปกครอง จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ อื่นๆ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙ ตามลำดับ และเป็นนายอำเภอ น้อยที่สุด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ .๘

ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐ รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า มีจำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑ สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕ ตามลำดับ และสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาเอก มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ .๔

ภูมิภาค

กลุ่มตัวอย่างอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุด จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕ รองลงมาอยู่ในภาคกลาง จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ อยู่ในภาคใต้ จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙ คน ตามลำดับ และอยู่ในภาคเหนือ น้อยที่สุด จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕ คน

๔.๑.๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในพื้นที่ปัจจุบัน ปรากฏตามตารางดังต่อไปนี้

๔.๑.๒.๑ การทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยผู้ศึกษาใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เพื่อหาความเชื่อมั่นของตัวแปรอิสระ ดังแสดงในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรอิสระ

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	24

แหล่งที่มา: ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตารางที่ ๒ การทดสอบความเที่ยงของตัวแปรอิสระทั้งหมด ๒๗ ตัวพบว่ามีความเที่ยงทั้งหมด ๒๗ ตัวพบว่ามีตัวแปรที่ขาดความเที่ยง จำนวน ๓ ข้อ ซึ่งต้องตัดออก คือ ข้อ ๒. หน่วยงานของท่านเคยจัดสรรงบประมาณให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ผ่านแผนพัฒนาหมู่บ้าน, ข้อ ๓. หน่วยงานของท่านเคยจัดสรรงบประมาณให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ผ่านกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน หรือ กิจกรรมต่างๆ เป็นต้น **ของด้านงบประมาณ** และ ข้อ ๔. หน่วยงานของท่านเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) คือ ความสำเร็จของผลงานและการยอมรับของประชาชนในพื้นที่ **ของด้านบุคลากร** จึงทำให้เหลือตัวแปรที่จะทำการวิเคราะห์ จำนวน ๒๔ ตัว ซึ่งมีความเที่ยงดี ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ ๐.๙๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๐

๔.๑.๒.๒ การทดสอบความตรงของโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรอิสระที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงทั้ง ๒๔ ตัว โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) พบว่ามีตัวแปรที่ขาดความตรง เนื่องจากมีความสัมพันธ์ในกลุ่มน้อยกว่า ๐.๕ ต้องตัดออก ๓ ตัว ได้แก่ ๒. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและการตอบสนองความต้องการของพื้นที่, ๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี และ ๑. หน่วยงานของท่านมีระบบการสนับสนุนการทำงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การเข้าไปพบปะพูดคุยให้ความเป็นกันเองในพื้นที่, การให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน, ให้การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น จึงทำให้เหลือตัวแปรที่มีความตรง ๒๑ ตัว ที่สามารถจัดกลุ่มได้สอดคล้องกับโครงสร้างในกรอบแนวคิด และแยกได้เป็น ๔ กลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ ๓

๔.๑.๒.๒.๑ ด้านงานและงบประมาณ (work&budget)

๔.๑.๒.๒.๒ ด้านบุคลากร (man)

๔.๑.๒.๒.๓ ด้านระบบทั่วไป (system)

๔.๑.๒.๒.๔ ด้านระบบรายงาน (system๖,๗)

ตารางที่ ๓ ความตรง (Validity) ของตัวแปรอิสระ

	Component			
	๑	๒	๓	๔
๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ของท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการทำงานแก่ผู้ใหญ่บ้านได้	.๗๕๐			
๕. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จัดทำและทบทวนแผนพัฒนาหมู่บ้านที่เป็นประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้	.๗๔๘			
๔. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการเชื่อมโยงแผนพัฒนาหมู่บ้านเข้ากับแผนพัฒนาของส่วนราชการอื่นได้เป็นอย่างดี	.๗๓๗			
๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถปฏิบัติงานที่นายอำเภอหรือที่ทางส่วนราชการมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	.๗๒๘			
๖. คณะกรรมการหมู่บ้านสามารถบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อประโยชน์ของชุมชนได้	.๖๕๓			
๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถประนีประนอมข้อพิพาทของประชาชนในพื้นที่ให้ยุติลงได้	.๖๒๙			
๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการจัดทำแผนพัฒนา หมู่บ้าน เพื่อเป็นช่องทางการจัดทำงบประมาณลงไปสู่พื้นที่ เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชนได้	.๖๒๙			
๗. ผู้ใหญ่บ้านในฐานะประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีความเป็นผู้นำในการทำงานในพื้นที่	.๖๒๒			
๕. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบริหารงบประมาณที่ได้รับ ในโครงการต่างๆอย่างสัมฤทธิ์ผลและมีความโปร่งใส	.๖๑๗			
๔. แผนพัฒนาหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นแผนที่สามารถบูรณาการร่วมกับแผนในระดับอื่นๆได้และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเป็นอย่างดี	.๕๖๓			
๖. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบริหารงบประมาณผ่านโครงการต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและตรงตามความต้องการของประชาชน	.๕๒๙			
บุคลากร				
๖. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จะมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นหากได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ เช่น การจัดทำแผน, การบริหารโครงการ, การเงินและพัสดุ และด้านงานช่าง เป็นต้น		.๘๔๕		
๕. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จะมีการทำงานที่ดีขึ้นหากเจ้าหน้าที่รัฐให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญมากขึ้น		.๘๑๒		

ตารางที่ ๓ ความตรง (Validity) ของตัวแปรอิสระ (ต่อ)

	Component			
	๑	๒	๓	๔
๗. หากคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีสมาชิกที่มีความรู้ด้านการเขียนแผนพัฒนาหมู่บ้าน/การเงินและพัสดุ/ด้านงานช่างจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาพื้นที่		.๗๙๑		
๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับส่วนราชการต่างๆได้เป็นอย่างดี		.๕๐๓		
ระบบทำงานโดยทั่วไป				
๔. หน่วยงานของท่านติดตามผลการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง			.๗๗๔	
๓. หน่วยงานของท่านสามารถอำนวยความสะดวกภารกิจด้านต่างๆโดยคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้อย่างเป็นรูปธรรม			.๗๗๒	
๒. หน่วยงานท่านเห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ควรเป็นองค์กรหลักเพียงองค์กรเดียวในการทำงานระดับหมู่บ้าน เพื่อแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนในการทำงานกับอาสาสมัครของส่วนราชการอื่นๆในพื้นที่			.๖๖๓	
๕. หน่วยงานของท่านใช้การประชุมกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อการควบคุมสั่งการ, การชักจูงทำความเข้าใจ, การวางแผนการทำงาน, การระดมสมองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นต้น			.๖๒๙	
ระบบการรายงานผล				
๖. หน่วยงานของท่านและคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสารผ่าน App-Line, Facebook เป็นต้น				.๗๗๐
๗. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานของท่านทราบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง				.๗๐๒

แหล่งที่มา: ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑.๓ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงาน

๔.๑.๓.๑ การทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยผู้ศึกษาใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เพื่อหาความเชื่อมั่นของตัวแปรตาม ดังแสดงใน ตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรตาม

Cronbach's Alpha	N of Items
.๘๙๔	๙

จากตารางที่ ๔ การทดสอบความเที่ยงของตัวแปรตาม ๙ ตัว พบว่า มีความเที่ยงดี ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ ๐.๘๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๐

แหล่งที่มา: ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑.๓.๒ การทดสอบความตรงของโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรตาม ที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงทั้งหมด ๙ ตัว โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) พบว่ามีตัวแปรที่สามารถจัดกลุ่มโครงสร้างได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด รวมกันได้ ๒ กลุ่ม ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้ง ๙ ตัวได้ ๖๖.๘% โดยกลุ่มแรกเป็นประสิทธิภาพของการดำเนินงานโดยทั่วไป (Eff๑) และกลุ่มที่ ๒ เป็นประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (Eff๒) ดังแสดงใน ตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ ความตรง (Validity) ของตัวแปรตาม

	Component	
	๑	๒
ประสิทธิภาพโดยทั่วไป		
๔. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้น	.๘๔๐	
๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเกิดประโยชน์และคุ้มค่า	.๗๘๘	
๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพ	.๗๖๕	
๕. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็วและมีคุณภาพ	.๖๖๑	
๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้ทรัพยากรด้านการเงินงบประมาณ ในการบริการและจัดทำกิจกรรมโครงการด้านต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์	.๖๓๕	
๖. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคนิคหรือนวัตกรรมมาช่วยในการทำงาน เช่น การรวบรวมข้อมูลหมู่บ้านด้วยการจัดทำบัญชีครัวเรือน การทำแผนพัฒนาหมู่บ้านโดยอาศัยข้อมูลหมู่บ้านจากการทำบัญชีครัวเรือน หรือการใช้เทคนิคเจรจาต่อรองในการประนีประนอมข้อพิพาทให้ยุติในหมู่บ้านได้	.๕๕๙	

ตารางที่ ๕ ความตรง (Validity) ของตัวแปรตาม (ต่อ)

	Component	
	๑	๒
ประสิทธิภาพที่ตรงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่		
๙. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้ความสำคัญต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และความสุจริตโปร่งใส		.๘๗๙
๘. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น โครงการหมู่บ้านละ ๒ แสนบาท/๒.๕แสนบาท สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทันกำหนดระยะเวลา		.๘๗๕
๗. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดีในเรื่องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก		.๗๑๘

แหล่งที่มา: ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑.๔ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงาน

๔.๑.๔.๑ การทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล ระหว่างประสิทธิภาพโดยทั่วไป (Eff๑) และตัวแปรอิสระทั้ง ๔ ตัว ได้แก่ งานและงบประมาณ (work&budget), คน (man), ระบบโดยทั่วไป (system) และระบบการรายงาน (system๖,๗) พบว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ๒๙.๗% ($R^2 = ๐.๒๙๗$)

ตารางที่ ๖ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพโดยทั่วไปของคณะกรรมการหมู่บ้าน (Eff๑)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.๐๐๐			.๐๐๐	๑.๐๐๐
งานและงบประมาณ (work&budget)	.๔๒๑	.๐๕๔	.๔๒๑	๗.๗๔๘	.๐๐๐
คน (man)	.๐๓๗	.๐๕๔	.๐๓๗	.๖๗๓	.๕๐๑
ระบบโดยทั่วไป (system)	.๐๘๔	.๐๕๔	.๐๘๔	๑.๕๔๔	.๑๒๔
ระบบการรายงาน (system๖,๗)	.๓๓๔	.๐๕๔	.๓๓๔	๖.๑๔๖	.๐๐๐

แหล่งที่มา: ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรอิสระและตัวตามมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกัน อย่างแน่นอนที่ระดับความเชื่อมั่นสูงถึง ๙๙% ($F = ๒๕.๑๖๑$) ในแต่ละตัวแปรอิสระพบว่า งานและงบประมาณ (work&budg) และระบบการรายงาน (system๖,๗) จะส่งผลในเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพโดยทั่วไป (Eff๑) ที่ระดับความเชื่อมั่นสูง ๙๙% แต่ตัวแปรอิสระที่เหลือไม่มีผลต่อตัวแปรตามอาจเขียนเป็นสมการดังนี้

$$\text{Eff1} = 0.421 ((\text{work\&budg}) + 0.334 (\text{system6,7}) \\ (7.748^{***}) \quad (6.146^{***})$$

หมายเหตุ: *** คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๙%

สรุปได้ว่า หากมีการเพิ่มงานและงบประมาณขึ้นอีก ๑ หน่วย ประสิทธิภาพโดยทั่วไปของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จะเพิ่มขึ้นได้ ๐.๔๒๑ หน่วย และหากมีการเพิ่มระบบการรายงานขึ้นอีก ๑ หน่วย ประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะเพิ่มขึ้นได้ ๐.๓๓๔ หน่วย แต่สำหรับการเปลี่ยนแปลง “คน” หรือ “ระบบโดยทั่วไป” จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยทั่วไป

๔.๑.๔.๒ การทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล ระหว่างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (Eff๒) และตัวแปรอิสระทั้ง ๔ ตัว ได้แก่ งานและงบประมาณ (work&budget), คน (man), ระบบโดยทั่วไป (system) และระบบการรายงาน (system๖,๗) พบว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ๓๘.๗% ($R^2 = ๐.๓๘๗$) ตัวแปรอิสระและตัวตามมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกันอย่างแน่นอนที่ระดับความเชื่อมั่นสูงถึง ๙๙% ($F = ๓๗.๕๙๔$)

ตารางที่ ๗ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (Eff๒)

Model	Unstandarddized		Standarddized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	๐.๐๐๐	.๐๕๑		.๐๐๐	๑.๐๐๐
งานและงบประมาณ (work&budg)	.๓๕๐	.๐๕๑	.๓๕๐	๖.๘๙๘	.๐๐๐
คน (man)	.๒๘๑	.๐๕๑	.๒๘๑	๕.๕๓๒	.๐๐๐
ระบบโดยทั่วไป (system)	.๓๗๑	.๐๕๑	.๓๗๑	๗.๓๑๕	.๐๐๐
ระบบการรายงาน (system๖,๗)	.๒๑๙	.๐๕๑	.๒๑๙	๔.๓๒๔	.๐๐๐

แหล่งที่มา: ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระแต่ละตัว พบว่าทุกตัวส่งผลในเชิงบวกต่อตัวแปรตามที่ระดับความเชื่อมั่นสูง ๙๙% เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ระบบโดยทั่วไป (system) งานและงบประมาณ (work&budget) คน (man) และระบบการรายงาน (system๖,๗) อาจเขียนเป็น สมการดังนี้

$$\text{Eff2} = 0.371(\text{system}) + 0.350(\text{work\&budget}) + 0.281(\text{man}) + 0.219(\text{system6,7})$$

$$(7.315^{***}) \quad (6.898^{***}) \quad (5.532^{***}) \quad (4.324^{***})$$

หมายเหตุ: *** คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๙%

สรุปได้ว่า หากมีการปรับเพิ่มระบบโดยทั่วไปขึ้นอีก ๑ หน่วย ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จะเพิ่มขึ้นได้ ๐.๓๗๑ หน่วย หากมีการเพิ่มงานและงบประมาณ ขึ้นอีก ๑ หน่วย ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จะเพิ่มขึ้นได้ ๐.๓๕๐ หน่วย หากมีการเพิ่มคนขึ้นอีก ๑ หน่วย ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่จะเพิ่มขึ้นได้ ๐.๒๘๑ หน่วย และหากมีการเพิ่มระบบการรายงาน ขึ้นอีก ๑ หน่วย ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่จะเพิ่มขึ้นได้ ๐.๒๑๙ หน่วย

จากสมการที่วิเคราะห์ได้ทั้งสอง อาจเขียนในรูปสมการเมตริกซ์ได้ดังนี้

$$\text{Eff1} = 0.421(\text{work\&budget}) + 0.334(\text{system๖,๗})$$

$$\text{Eff2} = 0.350(\text{work\&budget}) + 0.219(\text{system๖,๗}) + 0.371(\text{system}) + 0.281(\text{man})$$

$$\begin{bmatrix} \text{Eff1} \\ \text{Eff2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.421 \\ 0.350 \end{bmatrix} [\text{work\&budg}] + \begin{bmatrix} 0.334 \\ 0.219 \end{bmatrix} [\text{syst67}] + \begin{bmatrix} 0 \\ 0.371 \end{bmatrix} [\text{syst}] + \begin{bmatrix} 0 \\ 0.281 \end{bmatrix} [\text{man}]$$

และจากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ที่นำเสนอข้างบน อาจนำไปสู่ข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

๑. ให้มีการปรับปรุง/เพิ่มงานและงบประมาณ โดยเรียงลำดับจากความสำคัญที่วิเคราะห์ใน factor analysis คือ work๓, work๕, work๔, work๒, work๖, work๑, budget๑, work๗, budget๕, budget๔ และ budget๖ ทั้งนี้การเพิ่มงานและงบประมาณดังกล่าว จะส่งผลให้เพิ่มทั้งประสิทธิภาพโดยทั่วไป และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. ให้มีการปรับปรุง/เพิ่มระบบการรายงาน โดยเรียงลำดับ system๖ และ system๗ ซึ่งจะส่งผลให้เพิ่มทั้งประสิทธิภาพโดยทั่วไป และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓. สำหรับการปรับปรุง/เพิ่มระบบโดยทั่วไป จะส่งผลเฉพาะประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่เท่านั้น และควรเพิ่มตามลำดับ ความสำคัญ system๔, system๓, system๒ และ system๕

๔. การเพิ่มคนจะส่งผลกระทบประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่เท่านั้น และควรเพิ่มตามลำดับความสำคัญ man๖, man๕, man๗ และ man๑

๔.๒ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

๔.๒.๑ การสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก ทางคณะผู้ศึกษาได้ประมวลผลการสัมภาษณ์ในเรื่องการศึกษาปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ที่น่าสนใจแล้วสรุปผลได้ดังนี้ อ.ภูเพียง จ.น่าน และเปรียบเทียบกับหมู่บ้านในพื้นที่ อ.เมืองน่าน และ อ.สันติสุข อำเภอละ ๑ หมู่บ้าน

๔.๒.๑.๑ กรณีศึกษาอำเภอภูเพียง อำเภอเมืองน่าน และอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน

๑) อำเภอภูเพียง

คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) บ้านใหม่พัฒนา หมู่ที่ ๔ ตำบลน้ำเกีฮัน ได้รับรางวัลชนะเลิศตามโครงการคัดเลือกหมู่บ้านดีเด่น (บ้านสวย เมืองสุข) ประจำปี ๒๕๕๙ ระดับภาค (ภาคเหนือ) จากการสัมภาษณ์พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี้ได้รับรางวัลชนะเลิศเกิดจาก ตำบลน้ำเกีฮันมีทั้งหมด ๕ หมู่บ้าน โดยชุมชนที่นี้มีความสัมพันธ์กันแบบเครือญาติ มีการทำงานร่วมกันแบบเอื้ออาทร และช่วยเหลือกันและกัน รวมทั้งการให้การช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากที่ทำการปกครองอำเภอ พัฒนาชุมชนอำเภอ เป็นอย่างดี

(๑) ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี้ สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑.๑) ครอบครัวยุติการทำงาน ในเรื่องการบริหารเวลา เพราะส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรต้องทำงานเพื่อประกอบกรเลี้ยงชีพและครอบครัว จึงมีอุปสรรคในการบริหารเวลา มาทำงานในหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๑.๒) แรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เกิดจากการทำงานด้วยใจ ค่าตอบแทนไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจต่อการทำงาน เช่น ประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) / ผู้ใหญ่บ้าน ได้ทำงานอาสาชุมชนเป็นขั้นตอน เช่น อพปร. อสม. ก่อนมาเป็นผู้ใหญ่บ้าน , คณะกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิที่นี้ เป็นข้าราชการบำนาญ เช่น หมอ (รพ.สต.), ตำรวจ ซึ่งผลตอบแทนจากการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) คือ ความภูมิใจ เพียงอย่างเดียว แต่ไม่ได้มีสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างอื่น เป็นปัญหาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เพราะเมื่อเวลาผ่านไปแล้วคนที่ทุ่มเททำงานอาจเกิดการหมดไฟ ผากให้กรมการปกครองช่วยเหลือ เรื่องสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมแรงการทำงานให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ด้วย

(๑.๓) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีปัญหาเรื่องการบริหารเอกสาร และงานธุรการมาก เช่น งานตอบโต้หนังสือราชการ บันทึกการประชุม งานจัดเก็บเอกสาร อยากให้มีคนมาช่วยทำงานธุรการของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) โดยเฉพาะ

(๑.๔) การประเมินผลผู้ใหญ่บ้าน เป็นเรื่องที่มีปัญหา ควรให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีสิทธิ์เลือกผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ประเมินผลการทำงานของผู้ใหญ่บ้านไปเลยโดยตรง เพราะประชาชนในหมู่บ้านเป็นคนที่รู้ดีที่สุดว่าผู้ใหญ่บ้านมีผลการทำงานอย่างไร

(๑.๕) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน รายได้ส่วนใหญ่มาจากในชุมชนเอง เช่น การจัดผ้าป่า การเรียไร และจะนำเงินของกองทุนมาใช้ในการบริหารจัดการในชุมชน เช่น การจัดประชุม อยากให้รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณลงมายังกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านให้มากขึ้น

(๒) แนวทางการทำงาน

(๒.๑) การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่เน้นลักษณะการทำงานแบบเครือข่าย เพราะที่ตำบลน้ำเกี๋ยน มีเพียง ๕ หมู่บ้านเท่านั้น

(๒.๒) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทำงานที่เป็นแบบศูนย์กลาง เมื่อมีหน่วยอาสาจากส่วนราชการอื่นลงพื้นที่มาทำงาน จะทราบทันที

(๒.๓) บ้านใหม่พัฒนามีทุกกลุ่มอาสาเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อยู่แล้ว

(๒.๔) การดำเนินโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากที่ผ่านมานั้น เช่น โครงการหมู่บ้านละ ๒ แสน, หมู่บ้านละ ๒.๕ แสน ที่นี้ส่วนใหญ่เป็นลักษณะโครงสร้างพื้นฐาน

(๒.๕) การทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องการบริหารโครงการฯ ไม่มีปัญหา ช่าง อบต. ให้ความร่วมมือในการช่วยเขียน พร.๔ พร.๕

(๒.๖) ที่ทำการปกครองอำเภออุ้มผางให้การสนับสนุนคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในเรื่องการให้คำปรึกษา การอบรม

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) เสนอให้อำเภอเป็นผู้สรรหาเจ้าหน้าที่ธุรการมาช่วยงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) โดยควรเป็นคนในพื้นที่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพเรื่องการติดตามผลงานของคณะกรรมการฯ และการบริหารงานเอกสารเพิ่มขึ้น

(๓.๒) การบริหารงบประมาณต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณลงมายังกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านมากขึ้น

(๓.๔) แรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) นอกจากความภูมิใจในการทำงานแล้ว เสนอว่าควรให้สวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาลหรือเบิกค่าเล่าเรียนบุตรหรือค่าโดยสารหรือเครื่องแบบในการทำงาน เป็นต้น

(๓.๕) เสนอให้แพทย์ประจำตำบลมาช่วยงานเอกสารและงานธุรการด้านต่างๆของตำบลด้วย

(๓.๖) ผู้ใหญ่บ้านควรทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างเดียว ไม่ควรไปเป็นอาสาสมัครอื่นๆ

(๓.๗) การประเมินผู้ใหญ่บ้านควรให้ประชาชนลงบัตรหย่อนเลย เพื่อให้ได้ความเป็นจริงและตรงตามความต้องการของประชาชน

๒) อำเภอเมืองน่าน

(๑) ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
 ที่นี้ สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑.๑) เรื่องค่าตอบแทนในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
 ทำให้สมาชิกคณะกรรมการฯ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน เนื่องจากภารกิจหน้าที่ต้องทำ
 อาชีพเลี้ยงดูครอบครัว

(๑.๒) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) บางคนไม่เข้าใจบทบาทและ
 หน้าที่ของตน

(๒) แนวทางการทำงาน

(๒.๑) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน ได้เงินจากการหารรายได้ของ
 คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ช่วยกันหาเอง เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสัจจะ เอาเงินนี้มาหมุนเวียนแต่
 ละกองทุนและนำเงินมาสนับสนุนกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน

(๒.๒) โครงการหมู่บ้านละ ๒ แสนบาท/๒.๕ แสนบาทที่ผ่านมามีส่วน
 ใหญ่ลงมาทำโครงการโครงสร้างพื้นฐาน

(๒.๓) แผนพัฒนาหมู่บ้านไม่ค่อยมีปัญหา มีการทบทวนแผนทุกปี โดย
 ประเด็นทำแผน จะมีการการจัดทำประเด็นไว้ก่อน เรียกประชุมซักซ้อมความเข้าใจของคณะกรรมการ
 หมู่บ้าน (กม.) ก่อนประชุมใหญ่ร่วมกับประชาชนอีกครั้ง

(๒.๔) ผู้ใหญ่บ้านมีกลยุทธ์ แรงจูงใจในการดึงชาวบ้านมาร่วมกิจกรรม
 เช่น การแจกของรางวัลดึงดูดชาวบ้านให้อยากมาร่วมกิจกรรมมากขึ้น เช่น ผ้าห่ม ของรางวัล
 เล็กๆน้อยๆ

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน มีงบประมาณใช้เฉพาะปีไป แต่ไม่
 เพียงพอสำหรับจัดสวัสดิการให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทั้งหมด

(๓.๒) ผู้ใหญ่บ้านใช้การขอบคุณ ชมเชย คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
 ที่ให้ความร่วมมือในทุกครั้ง

(๓.๔) ต้องการให้รัฐบาลให้ความสนใจกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
 มากขึ้น เพราะเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาพื้นที่

๓) อำเภอสันติสุข

(๑) ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
 ที่นี้ สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑.๑) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีบางสิ่งที่ยังไม่เข้าใจ เช่น เรื่อง
 ของกฎหมาย ชาวบ้านไม่รู้กฎหมาย อยากให้มีการอบรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมายแก่คณะกรรมการ
 หมู่บ้าน (กม.) บ้าง

(๑.๒) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านมีแต่ไม่ได้ใช้อย่างจริงจัง

(๑.๓) เรื่องสวัสดิการของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพราะทำงาน
 รับผิดชอบหลายเรื่อง งานทุกกระทรวง และเป็นงานเร่งด่วนทั้งนั้น

(๒) แนวทางการทำงาน

(๒.๑) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ใช้วิธีประชุมซักซ้อมทำความเข้าใจ
 เข้าใจกันก่อนเชิญชาวบ้านมาร่วมประชุม

(๒.๒) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านมีแต่ยังไม่ได้ใช้ ควรบูรณาการ
 ร่วมกับบัญชีหมู่บ้านอื่นๆ

(๒.๓) มีการปรับและทบทวนแผนพัฒนาหมู่บ้านทุกปี

(๒.๔) มีการแก้ปัญหาป่าไม้ โดยใช้รูปแบบเครือข่ายของ
 คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) คณะกรรมการหมู่บ้านเสนอว่าให้มีกฎหมายรองรับกฎของ
 หมู่บ้าน

(๓.๒) ต้องการให้ปรับหลักเกณฑ์กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านใหม่
 บูรณาการกับบัญชีอื่นๆให้ใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ มีความเข้มแข็งเพราะหมู่บ้านจะได้นำเงินมาใช้จ่าย
 เรื่องสวัสดิการ ต่างๆ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๓.๓) ต้องการให้มีการติดต่อหารือให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการ
 ทำงานเพื่อรองรับนโยบายการทำงานในอนาคต

(๓.๔) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานอย่าเป็นแบบฐเบี้ยเลี้ยงบ้าง ไม่ควร
 เป็นเงินเดือน อยากให้มีสวัสดิการคล้ายๆ อสม

(๓.๕) อยากให้มีการกำหนดคุณสมบัติที่สามารถทำให้หัวหน้าคุ้ม
 สามารถเติบโตไปในตำแหน่งผู้นำชุมชนอื่นๆได้ เช่น นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือผู้นำ
 ตำแหน่งอื่นๆ

**๔.๒.๑.๒ กรณีศึกษาอำเภอพนมทวน อำเภอบ่อพลอย และอำเภอยุวราชบุรี
 จังหวัดกาญจนบุรี**

๑) อำเภอพนมทวน

คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) บ้านหนองแห่น หมู่ที่ ๗ ตำบลหนอง
 สาทราษฎร์ ได้รับรางวัลชนะเลิศตามโครงการคัดเลือกหมู่บ้านดีเด่น (บ้านสวย เมืองสุข) ประจำปี ๒๕๕๙
 ระดับภาค (ภาคกลาง) จากการสัมภาษณ์พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี้

ได้รับรางวัลชนะเลิศเกิดจาก ความรักสามัคคีและการทำงานด้วยจิตอาสาของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.), การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ พัฒนาการอำเภอ เกษตรอำเภอ และภาวะผู้นำกับการให้ความสำคัญของผู้ใหญ่บ้าน (ประธาน กม.) ต่อความเป็นอยู่ของลูกบ้าน

(๑) ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี้ สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑.๑) ภาวะหนี้สินและค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเทอมบุตรหลาน ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ เพราะคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทำงานด้วยจิตอาสา

(๑.๒) ความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ ที่นี้เริ่มมี ปัญหาความเสื่อมโทรมของ ดิน น้ำ อากาศ โดยขณะนี้ได้มีการร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยการทำงานในรูปแบบเครือข่ายของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ร่วมกับหมู่บ้านอื่นๆ

(๒) แนวทางการทำงาน

(๒.๑) มีการจัดปฏิทินประชุมประชาคมประจำเดือน มีการกำหนด วันประชุมหมู่บ้านที่ชัดเจน ทำให้ประชาชนในหมู่บ้านทราบวันประชุมที่ชัดเจน เพราะสิ่งสำคัญในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) คือ ชาวบ้านต้องให้ความร่วมมือ

(๒.๒) โครงการส่วนมากของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็น โครงการส่งเสริมอาชีพของชาวบ้าน จะไม่เอามาทำโครงการลักษณะโครงสร้างพื้นฐานเพราะเป็น หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่แล้ว

(๒.๓) ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ที่นี้มีการปรับและทบทวน แผนพัฒนาหมู่บ้านทุกปี โดยมีการประชุมระดมความคิดเห็นแล้วจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ พร้อมจัดประเภทแผนว่าเป็นโครงการทำเอง/ทำร่วม/ขอความร่วมมือ ตัวอย่างโครงการ เช่น โครงการดับไฟก่อนนอน, โครงการงดการจ่ายสุราในงานเลี้ยงของหมู่บ้าน, โครงการทำความดีเข้าสู่ เงินทุน เช่น ปลูกผักแล้วสามารถมากู้ยืมเงินได้โดยไม่ต้องใช้ โฉนดที่ดิน (ภาพถ่ายการดำเนินงานที่มีการตรวจงานของเจ้าหน้าที่แทนหลักทรัพย์)

(๒.๔) มีการรวบรวมข้อมูลของหมู่บ้านที่เป็นระบบ มีการใช้ แบบสอบถามทั้งหมด ๑๗ หน้า ๔๘ ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ทางคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ช่วยกันสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลของประชาชนทุกครัวเรือนในพื้นที่ในด้าน ต่างๆ เช่น รายได้, รายจ่าย, หนี้สิน, การออม, ทรัพย์สินหรือทุนที่มี และความต้องการของประชาชน ด้านต่างๆ ซึ่งแบบสอบถามนี้เรียกว่า “แผนชีวิต” ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้านมีชุดข้อมูลพื้นฐานของ หมู่บ้านที่เป็นจริง ทราบถึงปัญหาและความต้องการด้านต่างๆของพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

(๒.๕) การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน ได้ใช้ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน ที่ได้จาก “แผนชีวิต” เป็นเป้าหมายหลัก เช่น เมื่อคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทราบว่าประชาชนใน หมู่บ้านส่วนใหญ่มีปัญหาค่าใช้จ่ายสูงในเรื่อง การซื้อผัก กม. จะเขียนโครงการส่งเสริมให้ชาวบ้านปลูก ผักไว้กินเอง หรือ ประชาชนมีปัญหาค่าใช้จ่ายสูงในเรื่อง การซื้อปุ๋ยหรือสารเคมีเกษตร กม. จะเขียน โครงการส่งเสริมให้ชาวบ้านใช้ปุ๋ยคอกหรือปุ๋ยชีวภาพแทน เพื่อเป็นการลดรายจ่ายให้ประชาชน

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) หากภาครัฐจัดระเบียบกลไกอาสาสมัครของส่วนราชการอื่นๆ ใหม่ โดยใช้กลไกของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นหลักจะทำให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น เพราะเห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถทำได้ทุกอย่างอยู่แล้ว

(๓.๒) การสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน (แผนชีวิต) เป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและแก้ปัญหาของพื้นที่ ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ โดยการให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาของ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ พัฒนาการอำเภอ และเกษตรอำเภอ

(๓.๓) อยากฝากเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ว่าไม่จำเป็นต้องให้เป็นค่าตอบแทน แต่สิ่งที่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ต้องการคือ เครื่องแบบของคณะกรรมการหมู่บ้าน เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงความเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ต่อสังคมที่เห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยกรมการปกครอง ควรกำหนดระเบียบกฎหมายเครื่องแบบของคณะกรรมการหมู่บ้านให้เหมือนกันทั่วประเทศ และอาจส่งผ้าสีกา ไปให้พื้นที่ดำเนินการเองก็ได้ รวมถึงใบประกาศชมเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงปลัดอำเภอ ที่ช่วยเหลือและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่มีผลการทำงานที่โดดเด่น เป็นต้น

(๓.๔) ต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพราะคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ยังขาดความรู้เรื่องการบริหารโครงการ เช่น การเป็นคณะกรรมการราคากลาง คณะกรรมการตรวจรับจ้าง ทักษะด้านการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/โครงการ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จำเป็นต้องทราบในการปฏิบัติงาน

(๓.๕) ควรมีการยืดหยุ่นละเปิดกว้างลักษณะของโครงการที่รัฐบาลสนับสนุนมากขึ้น เพราะบางกิจกรรมโครงการประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการ แต่ไม่สามารถทำได้เพราะข้อจำกัดลักษณะของโครงการ เสนอว่าสิทธิเสนอโครงการควรเป็นของพื้นที่ ไม่ควรจำกัดแต่ควรมีการตรวจสอบที่เข้มแข็งมากกว่า

๒) อำเภอห้วยกระเจา

(๑) ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่มีดังนี้

(๑.๑) ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นกลไกที่รองรับนโยบายรัฐบาลและทุกภาคส่วน เมื่อภาครัฐให้ความสำคัญกับการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่แล้ว อยากให้มีการมอบหมายและมีภารกิจให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทำอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ความรู้และการจัดอบรมให้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๑.๒) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ขาดความรู้ด้านงานธุรการและการบริหารจัดการเอกสาร

(๑.๓) การควบคุมการดำเนินงาน เช่น การทำฝ่าย มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสั่งการมาหลายหลายรอบ ทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงาน

(๑.๔) ข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการดำเนินโครงการ ส่วนมากมักเป็นเรื่องเร่งด่วนและเวลาค่อนข้างจำกัด

(๒) แนวทางการดำเนินงาน

(๒.๑) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้ความสำคัญเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน เป็นทิศทางในการพัฒนาหมู่บ้านในด้านต่างๆทุกด้านไปพร้อมๆกัน เช่น ปัญหาแหล่งน้ำ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยระบุว่าความสำเร็จในการทำงานเกิดจากจากแผนพัฒนาหมู่บ้านที่ดี

(๒.๒) นายอำเภอให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นกลไกหลักในการทำงานเรื่องต่างๆ ในพื้นที่มากขึ้น โดยคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการปรับตัวในเรื่องการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อหมู่บ้านมากขึ้น

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) ต้องการให้ภาครัฐมอบหมายงานให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างต่อเนื่องและสนับสนุนการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติ

(๓.๒) ต้องการให้มีสวัสดิการให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น ค่าเดินทาง เพราะความพร้อมด้านเศรษฐกิจของสมาชิกแต่ละคนมีไม่เท่ากัน

(๓.๓) ต้องการให้มีสื่อด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

(๓.๔) ต้องการให้กรมการปกครองออกระเบียบเกี่ยวกับรูปแบบของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้เป็นแนวปฏิบัติเหมือนกันทั่วประเทศ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจไม่ต้องสนับสนุนงบประมาณใดๆ ให้หมู่บ้านดำเนินการจัดทำรูปแบบกันเองก็ได้

๓) อำเภอป้อพลอย

(๑) ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี้ไม่มี ดังนี้

(๑.๑) เรื่องภาระความจำเป็นในการเลี้ยงชีพของสมาชิก อาจทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้

(๑.๒) การทำงานในพื้นที่เนื่องจากบางคน คนเดียวมีหน้าที่หลายตำแหน่ง เช่น เป็นทั้ง อสม. และเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ด้วย

(๑.๓) ปัญหาส่วนใหญ่ของพื้นที่ตอนนี้เป็นเรื่อง ปัญหาเศรษฐกิจการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่

(๒) แนวทางการดำเนินงาน

(๒.๑) มีการทบทวนแผนพัฒนาหมู่บ้านทุกปี โดยมีปลัดอำเภอประจำตำบลเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำแผน การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน ใช้คณะกรรมการหมู่บ้านในแต่ละฝ่าย เป็นผู้จัดทำ

(๒.๒) ในพื้นที่ที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างท้องที่และท้องถิ่นเป็นไปอย่างดี (มีความสัมพันธ์ที่ดี) ทั้งนี้เนื่องจากนายกองค้การบริหารส่วนตำบลคนปัจจุบัน เคยเป็นผู้ใหญ่บ้านมาก่อน

(๒.๓) มีการนำดอกเบี้ยจากกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านมาใช้ในการจัดประชุม

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) ควรกำหนดหลักเกณฑ์การใช้เงินกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านให้ชัดเจน

(๓.๒) ต้องการให้มีกฎหมายที่กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านให้ชัดเจนมากกว่านี้ เพราะในทางปฏิบัติ เช่น การแก้ปัญหาเสพติดในหมู่บ้าน บางทีคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ถูกตำหนิหรือว่ากล่าวจากประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น

(๓.๓) ต้องการสวัสดิการให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) แทนค่าตอบแทน เช่น ให้สิทธิ์คณะกรรมการหมู่บ้านในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพียงครั้งหนึ่ง (จ่ายครั้งหนึ่งของค่ารักษาพยาบาล)

๔.๒.๑.๓ กรณีศึกษาอำเภอเลิงนกา อำเภอไทยเจริญ และอำเภอกุดชุมหีงจังหวัดยโสธร

๑) อำเภอเลิงนกา

(๑) ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
ที่นี่ไม่มี ดังนี้

ไม่มี

(๒) แนวทางการดำเนินงาน

(๒.๑) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ใช้กลไกของหัวหน้าคุ้ม ระดมความต้องการของประชาชนในแต่ละคุ้มก่อน แล้วค่อยเอาความต้องการนั้นมาประชุมประจำเดือน

(๒.๒) ใช้การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และการสนับสนุนจากส่วนราชการ

(๒.๓) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ไม่เพียงประชุมกับประชาชนอย่างเดียว แต่มีการนำมาปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงในหมู่บ้าน

(๒.๔) มีจิตสำนึกที่ดี ในการทำงาน โดยมีแรงจูงใจว่าต้องการเห็นพื้นที่เกิดความพัฒนา

(๒.๕) มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับส่วนราชการอื่น เช่น การบริหารจัดการขยะในหมู่บ้านโดยคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จำนวน ๒ แสนบาท

(๒.๖) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี่มีการประกวดครอบครัวตัวอย่าง ให้รางวัลเรื่อง การจัดการขยะดีเด่น โดยให้อำเภอตั้งคณะกรรมการมาตรวจตัดสินการให้รางวัล

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการประเมินประณอมข้อพิพาท ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและการมีคู่มือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ชัดเจน

(๓.๒) ควรทำให้อำเภอตั้งคณะกรรมการมาตรวจตัดสินการให้รางวัลที่ของตนตามกฎหมายว่าเป็นอย่างไรอยู่ที่ตรงไหน

(๓.๓) ต้องการสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการทำงาน เช่น สวัสดิการคล้ายๆกับลักษณะของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นต้น

(๓.๔) เห็นด้วยถ้าให้งบกลางกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน และใช้ในเรื่องการจัดการสวัสดิการ ค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง ต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๓.๕) ต้องการให้ภาครัฐจัดการสอนหรืออบรมเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณมาสู่แผนที่หมู่บ้านได้จัดลำดับความสำคัญและความต้องการของหมู่บ้านไว้

๒) อำเภอยะเจริญ

(๑) ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี้ไม่มี ดังนี้

(๑.๑) ได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) น้อย เพราะงบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีจำกัด

(๑.๒) ไม่มีเงินมาสนับสนุนกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน รายได้ของกองทุนฯเกิดจากการบริจาคเบี้ยประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) แต่ละคนรวมกันเข้ากองทุน

(๑.๓) งบประมาณในการดำเนินงานกิจกรรมโครงการต่างๆ มีไม่เพียงพอ เช่น ถนนได้รับการจัดสรรงบประมาณมาจากแผนพัฒนาหมู่บ้าน แต่ยังไม่สามารถสร้างได้ทั้งหมด

(๒) แนวทางการดำเนินงาน

(๒.๑) การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน ใช้กลไกของหัวหน้าคุ้ม รับฟังความคิดเห็นของประชาชนและทบทวนแผนพัฒนาหมู่บ้านทุกปี

(๒.๒) ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการต่อท่อเพื่อขอการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนราชการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ได้งบประมาณมาสร้างศูนย์ฯจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.)

(๒.๓) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ให้ความร่วมมือในการทำงานด้านงานช่างเป็นอย่างดี เช่น ช่าง (อบต.) เขียนแบบ ปร.๔ และ ปร.๕

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) ต้องการให้รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณลงสู่กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านทุกปีอย่างต่อเนื่อง

(๓.๒) เห็นด้วยถ้าให้งบประมาณลงกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านแล้วให้หมู่บ้านจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ของตนเอง

(๓.๓) ต้องการให้มีสวัสดิการให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น ค่าเล่าเรียนบุตรหลาน ค่ารักษาพยาบาล หรือ การสอบเข้ารับราชการของกรมการปกครองอาจมีวิธีการช่วยเหลือบุตรหลานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่มีความประพฤติดี

(๓.๔) อยากให้ที่ทำการปกครองอำเภอมอบใบประกาศให้กับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ตั้งใจทำงาน รวมทั้งออกบัตรประจำตัวให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ด้วย

๓) อำเภอฤๅชฌุม

(๑) ปัญหาลุอุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี้ไม่มี ดังนี้

(๑.๑) ไม่มีค่าตอบแทนให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) และส่วนใหญ่ผู้ใหญ่บ้านต้องไปขอให้มาเป็น อยากให้มีสิ่งจูงใจในการทำงานคล้ายๆกับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

(๑.๒) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน มีการเปิดบัญชีไว้แล้วแต่ไม่ได้รับการสนับสนุน

(๒) แนวทางการดำเนินงาน

(๒.๑) การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ประสบความสำเร็จเพราะภาวะผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

(๒.๒) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากนายอำเภอ เช่น มีการทานอาหารร่วมกันระหว่างนายอำเภอและคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ,มีการให้ใบประกาศเชิดชูเกียรติและยกย่องคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ให้ความร่วมมือ

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) เห็นด้วยถ้าใช้กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านเป็นช่องทางผ่านงบประมาณ ในการอำนวยความสะดวกการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น เงินสวัสดิการจูงใจค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง เป็นต้น

(๓.๒) ต้องการที่ทำการหรือสำนักงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๓.๓) ต้องการให้สนับสนุนเครื่องมือเครื่องมือ/วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๔.๒.๑.๔ ธรรมเนียมอำเภอนาหวี อำเภอคลองหอยโข่ง และอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

๑) อำเภอนาหวี

(๑) ปัญหาลุอุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี้ไม่มี ดังนี้

(๑.๑) การอบรมคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ผ่านมาให้จังหวัดเป็นผู้จัดอบรม ทำให้เกิดประโยชน์น้อย เพราะเป็นการอบรมระยะสั้น วันเดียวหรือครึ่งวัน

(๑.๒) โรงเรียนคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีแต่ป้าย ต้องการให้พัฒนาเป็นศูนย์การอบรมของคณะกรรมการหมู่บ้านที่เป็นรูปธรรมไปเลย

(๒) แนวทางการดำเนินงาน

(๒.๑) การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ใช้บัณฑิตอาสาที่มาจาก ศอ.บต. มาเป็นเลขาคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งสามารถช่วยในการทำงานในด้านต่างๆของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้มาก เช่น การประชาสัมพันธ์ งานเอกสาร เป็นต้น

(๒.๒) มีการประชุมทุกวันศุกร์ และมีการใช้หอกระจายเสียงให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน โดยถ้าผู้นำไม่มาประชุมดำเนินการปรับครั้งละ ๕๐๐ บาท แต่ไม่ได้ปรับประชาชน(เข้ากองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน)

(๒.๓) การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ข้าราชการทุกหน่วยลงพื้นที่อย่างเต็มที่ ผู้นำท้องที่,ท้องถิ่น,ปราชญ์ชาวบ้าน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่

(๒.๔) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน ผู้ใหญ่ใช้วิธีเก็บเงินจากสมาชิกคนละ ๕๐๐ บาทเข้ากองทุน เป็นระยะเวลา ๕ ปี (ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน)

(๒.๕) มีการสร้างกิจกรรมเพื่อระดมเงินเข้ากองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน เช่น การสร้างบ่อตกปลา แล้วเก็บเงินค่าตกปลา เข้ากองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน

(๒.๖) กองทุนต่างๆ ผู้ใหญ่บ้านเก็บเงินเข้ากองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านทุกปีในจำนวน ร้อยละ ๑๐ ของกองทุนนั้นๆ พร้อมทั้งมีการตั้งกฎเกณฑ์กติกาในการใช้บริหารกองทุนไว้แล้ว

(๒.๗) คณะกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ (กม.ผู้ทรง) เคยทำงานบริษัทเอกชน แต่ด้วยความศรัทธาต่อตัวผู้ใหญ่บ้านในการทุ่มเทพัฒนาหมู่บ้าน จึงมาช่วยงานในฐานะปราชญ์ชาวบ้าน เช่น การเลี้ยงไส้เดือน (ตัว,มูล), มะนาว, เลี้ยงผึ้ง โดยผู้ใหญ่บ้านให้แต่ละคุ่มปลูกแต่ละอย่างไม่เหมือนกัน แล้วผู้ใหญ่บ้านใช้เงินกองทุนกลางซื้อจากชาวบ้าน

(๒.๘) ใช้สมาชิกคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในแต่ละเขต ระดมความต้องการจากประชาชนมาทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) ดูแลปลัดอำเภอประจำตำบลบ้าง

(๓.๒) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ไหนได้รางวัลอาจให้ไปดูงานต่างประเทศ

(๓.๓) อยากให้ตัดชุดให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๓.๔) ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ก่อนปฏิบัติหน้าที่ และเสนอว่าใครอบรมแล้วห้ามลาออกจากตำแหน่งภายใน ๒ ปี

๒) อำเภอลาดใหญ่

(๑) ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี้ไม่มี ดังนี้

(๑.๑) ขาดความเอกภาพในการทำงานเพราะมีหน้าที่แต่ไม่มีอำนาจทางกฎหมาย เพราะคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล

(๑.๒) เขียนโครงการของงบประมาณบางที่ไปซ้ำกับกลุ่มอื่นๆ ไม่เป็นระบบในการบริหารแผนงานและงบประมาณ

(๑.๓) ยังไม่มีหลักเกณฑ์หรือระบบการบริหารกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านกับกองทุนอื่นที่อยู่ในพื้นที่

(๑.๔) เรื่องสวัสดิการของกำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ยังคงน้อยอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

(๑.๕) การดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีสิ่งที่ยังขาดดังต่อไปนี้

(๑.๕.๑) ขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

(๑.๕.๒) ขาดที่ปรึกษาจากภาครัฐ พี่เลี้ยงสายตรงในสาขาต่างๆ

(๑.๕.๓) ขาดจิตอาสาที่จะมาเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

อย่างมีคุณภาพ

(๑.๕.๔) ขาดวัสดุอุปกรณ์ต่างๆในการปฏิบัติหน้าที่

(๑.๕.๕) ขาดศูนย์ปฏิบัติงานที่เหมาะสม

(๑.๕.๖) ขาดเวลาในการประชุมต่างๆ เพราะงานประชุม

ซ้ำซ้อนหลายฝ่าย

(๑.๕.๗) ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและจัดซื้อวัสดุ

อุปกรณ์

(๑.๖) คณะกรรมการหมู่บ้านไม่มีงบประมาณในการจัดกิจกรรมต้องอาศัย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และทุนจากกรรมการเอง ซึ่งในปัจจุบันใช้งบจากกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านเป็นหลัก

(๒) แนวทางการดำเนินงาน

(๒.๑) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการแบ่งคุ่มบ้านออกเป็นคุ่มๆ

(๒.๒) ลักษณะการวางแผนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีลักษณะดังนี้ ประชุม, วางแผน, แบ่งหน้าที่, ลงมือปฏิบัติ และติดตามผลโดยใช้มติที่ประชุมเป็นสำคัญ

(๒.๓) แรงจูงใจของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อยากเห็นคนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความเสมอภาคกัน ทั้งนี้ต้องมีผู้นำชุมชนที่เสียสละ

(๒.๔) การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เกิดจากทุกฝ่ายร่วมกันนำทุกปัญหาเข้าที่ประชุมแล้วช่วยกันคิดหาทางออก ทำงานเป็นทีมและมีเป้าหมายร่วมกัน

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) เห็นว่าการอบรม เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เพื่อให้แต่ละฝ่ายได้รู้บทบาท หน้าที่ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

(๓.๒) ปัจจัยที่ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความรู้ในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.), อำนาจทางกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งปัจจุบันมีเพียงหน้าที่, แผนพัฒนาท้องถิ่นควรเริ่มจากแผนพัฒนาหมู่บ้าน ปัจจุบันเป็นแค่แผนสมาชิกสภา และผู้บริหาร, การพิจารณาแผนงาน/โครงการของกลุ่มองค์กรต่างๆ ต้องพิจารณาพร้อมกันเพื่อโครงการต่างๆจะได้สอดคล้องไม่ซ้ำซ้อน

(๓.๓) โครงการที่ทางส่วนกลางกำหนดมาให้ บางที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ ควรมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างเรื่องเงื่อนไขข้อจำกัดโครงการ

(๓.๔) การขับเคลื่อนคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ควรสนับสนุนสวัสดิการให้ เช่น ค่าประชุม, ค่าน้ำมัน เป็นต้น

๓) อำเภอลองหอยโข่ง

(๑) ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่นี้ไม่มี ดังนี้

(๑.๑) โรงเรียนคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในปัจจุบันมีแต่ป้าย ยังขาดสำนักงานและการอบรมที่เป็นรูปธรรม

(๑.๒) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ยังมีปัญหาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ต่ำ เมื่อเทียบกับกลุ่มอาสาอื่นๆ

(๑.๓) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาตามแผนพัฒนาหมู่บ้านยังจำกัด ไม่เพียงพอต้องของบประมาณจากงานส่วนอื่นมาสนับสนุน เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (SCG)

(๒) แนวทางการดำเนินงาน

(๒.๑) มีการประชุม จัดลำดับความสำคัญของแผนพัฒนาหมู่บ้าน ทุกปี

(๒.๒) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) แบ่งออกเป็นคุ่มต่างๆ โดยมีคณะกรรมการฯอยู่ในทุกคุ่มต่างๆ

(๒.๓) ผู้นำต้องเข้มแข็ง และลงพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่

(๓) ข้อเสนอแนะ

(๓.๑) การเบิกเบี้ยประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) บางครั้งไม่ได้เบิก ต้องการแรงจูงใจในรูปแบบอื่นด้วย เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นต้น

(๓.๒) ต้องการให้ภาครัฐให้งบดำเนินการมาพร้อมกับงบประมาณต่างๆ

(๓.๓) ต้องการสวัสดิการในรูปแบบอื่น เสนอให้มีระเบียบออกมาในเรื่องงบสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

บทที่ ๕

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสหวิธี (Multiple Methodology) ได้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นการศึกษา ประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านงาน ได้แก่ (๑) ตามระเบียบกฎหมาย (๒) ตามนโยบายภาครัฐ/ผู้บังคับบัญชา (๓) งานในพื้นที่ (๒) ด้านงบประมาณ ได้แก่ (๑) การจัดทำงบประมาณ (๒) การจัดสรรงบประมาณ (๓) การบริหารงบประมาณ (๓) ด้านระบบ ได้แก่ (๑) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน (๒) การอำนวยความสะดวก (๓) การติดตาม (๔) การประชุม (๕) ระบบเทคโนโลยี (๖) การรายงานผล และ ๔ ด้านคน ได้แก่ (๑) การมีส่วนร่วม (๒) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (๓) การพัฒนาบุคลากร (๔) ความรู้ความสามารถ ทั้งนี้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการทอแบบสอบถามเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการระดับอำเภอ รวมจำนวน ๒๗๕ อำเภอ และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (๑) ที่ทำการปกครองอำเภอ คือ นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายบริหารงานปกครอง หรือปลัดอำเภอประจำตำบล/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล และ (๒) ส่วนราชการอื่น ๆ อำเภอ ๆ ละ ๑ คน คือ ผู้แทนสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ หรือผู้แทนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือผู้แทนสำนักงานเกษตรอำเภอ รวมจำนวน ๕๕๐ คน และสัมภาษณ์เชิงลึกคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผลการคัดเลือกหมู่บ้านตามโครงการคัดเลือกหมู่บ้านดีเด่น (บ้านสวย เมืองสุข) ประจำปี ๒๕๕๙ ระดับภาค จำนวน ๔ หมู่บ้าน และหมู่บ้านเปรียบเทียบกับพื้นที่อำเภอใกล้เคียง ๘ หมู่บ้าน รวมจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน (คณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มตัวอย่าง ๓๖ คน) ตามที่อธิบดีกรมการปกครองเห็นชอบ ระหว่างวันที่ ๑๓ มิถุนายน - ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คือ ประธานกรรมการ กรรมการ และกรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งละ ๑ คน รวมหมู่บ้านละ ๓ คน รวมจำนวน ๓๖ คน ในพื้นที่ จำนวน ๘ แห่ง ๔ ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ บ้านใหม่พัฒนา หมู่ที่ ๔ ตำบลน้ำเกียน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน และเปรียบเทียบกับหมู่บ้านในพื้นที่ อำเภอเมืองน่าน และอำเภอสันติสุข, ภาคกลาง บ้านหนองแหน หมู่ที่ ๗ ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี และเปรียบเทียบกับหมู่บ้านในพื้นที่ อำเภอปอพลอย และอำเภอห้วยกระเจา, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บ้านโคกสำราญ หมู่ที่ ๑ ตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร และเปรียบเทียบกับหมู่บ้านในพื้นที่ อำเภอไทยเจริญ และอำเภอกุดชุม และภาคใต้ บ้านเขานา หมู่ที่ ๘ ตำบลคลองทราย อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา และเปรียบเทียบกับหมู่บ้านในพื้นที่ อำเภอคลองหอยโข่ง และอำเภอหาดใหญ่ ระยะเวลาในการดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๕๙ - กันยายน ๒๕๖๐ วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ ๐.๙๓๓ โดยในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก และในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ คณะผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษาที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยได้สรุปข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) และข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พร้อมทั้งนำแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องนำมาอธิบายอ้างอิง รายละเอียดมีดังนี้

๕.๑.๑ ปัจจัยที่เป็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๑) ด้านงาน

(๑) ปัญหาเรื่องการบริหารเอกสารและงานธุรการมาก เช่น งานตอบโต้หนังสือราชการ บันทึกการประชุม งานจัดเก็บเอกสาร อยากให้มีคนมาช่วยทำงานธุรการของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) โดยเฉพาะ

(๒) ความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ เริ่มมีปัญหาความเสื่อมโทรมของ ดิน น้ำ อากาศ โดยขณะนี้ได้มีการร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยการทำงานในรูปแบบเครือข่ายของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ร่วมกับหมู่บ้านอื่นๆ

(๓) ปัญหาส่วนใหญ่ของพื้นที่ตอนนี้เป็นเรื่อง ปัญหาเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่

(๔) ขาดความเอกภาพในการทำงานเพราะมีหน้าที่แต่ไม่มีอำนาจทางกฎหมาย เพราะคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล

(๕) ขาดวัสดุอุปกรณ์ต่างๆในการปฏิบัติหน้าที่

(๖) ขาดศูนย์ปฏิบัติงานที่เหมาะสม

(๗) ขาดเวลาในการประชุมต่างๆ เพราะงานประชุมซ้ำซ้อนหลายฝ่าย

๒) ด้านงบประมาณ

(๑) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านมีแต่ไม่ได้ใช้อย่างจริงจัง

(๒) ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) น้อย เพราะงบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีจำกัด

(๓) ไม่มีเงินมาสนับสนุนกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน รายได้ของกองทุนฯเกิดจากการบริจาคเบี้ยประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) แต่ละคนรวมกันเข้ากองทุน

(๔) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน มีการเปิดบัญชีไว้แล้วแต่ไม่ได้รับการสนับสนุน

(๕) ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมและจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์

(๖) คณะกรรมการหมู่บ้านไม่มีงบประมาณในการจัดกิจกรรมต้องอาศัย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และทุนจากกรรมการเอง ซึ่งในปัจจุบันใช้งบจากกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านเป็นหลัก

(๗) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหตามแผนพัฒนาหมู่บ้านยังจำกัด ไม่เพียงพอต้องของงบประมาณจากงานส่วนอื่นมาสนับสนุน เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (SCG)

(๘) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน รายได้ส่วนใหญ่มาจากในชุมชนเอง เช่น การจัดผ้าป่า การเรียไร และจะนำเงินของกองทุนมาใช้ในการบริหารจัดการในชุมชน เช่น การจัดประชุม อยากให้รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณลงมายังกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านให้มากขึ้น

(๙) งบประมาณในการดำเนินงานกิจกรรมโครงการต่างๆ มีไม่เพียงพอ เช่น ถนนได้รับการจัดสรรงบประมาณมาจากแผนพัฒนาหมู่บ้าน แต่ยังไม่สามารถสร้างได้ทั้งหมด

(๑๐) ยังไม่มีหลักเกณฑ์หรือระบบการบริหารกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านกับกองทุนอื่นที่อยู่ในพื้นที่

๓) ด้านระบบ

(๑) เรื่องสวัสดิการของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพราะทำงานรับผิดชอบหลายเรื่อง งานทุกกระทรวง และเป็นงานเร่งด่วนทั้งนั้น

(๒) การทำงานในพื้นที่เนื่องจากบางคน คนเดียวมีหน้าที่หลายตำแหน่ง เช่น เป็นทั้ง อสม. และเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ด้วย

(๓) โรงเรียนคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในปัจจุบันมีแต่ป้าย ยังขาดสำนักงาน ต้องการให้พัฒนาเป็นศูนย์การอบรมของคณะกรรมการหมู่บ้านที่เป็นรูปธรรมไปเลย

(๔) การควบคุมการดำเนินงาน เช่น การทำฝาย มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสั่งการมาหลายหลายรอบ ทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงาน

(๕) ข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการดำเนินโครงการ ส่วนมากมักเป็นเรื่องเร่งด่วนและเวลาค่อนข้องจำกัด

(๖) เขียนโครงการของงบประมาณบางทีไปซ้ำกับกลุ่มอื่นๆ ไม่เป็นระบบในการบริหารแผนงานและงบประมาณ

๔) ด้านบุคลากร

(๑) ครอบครัวยุติการทำงาน ในเรื่องการบริหารเวลา เพราะส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรต้องทำงานเพื่อประกอบเลี้ยงชีพและครอบครัว จึงมีอุปสรรคในการบริหารเวลามาทำงานในหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๒) เรื่องค่าตอบแทนในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทำให้สมาชิกคณะกรรมการฯ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน เนื่องจากภารกิจหน้าที่ที่ต้องทำอาชีพเลี้ยงดูครอบครัว

(๓) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) บางคนไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน

(๔) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีบางสิ่งที่ยังไม่เข้าใจ เช่น เรื่องของกฎหมาย ชาวบ้านไม่รู้กฎหมาย อยากให้มีการอบรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมายแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) บ้าง

(๕) ภาวะหนี้สินและค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเทอมบุตรหลาน ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ เพราะคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทำงานด้วยจิตอาสา

(๖) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ขาดความรู้ด้านงานธุรการและการบริหารจัดการเอกสาร

(๗) เรื่องภาระความจำเป็นในการเลี้ยงชีพของสมาชิก อาจทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้

(๘) ไม่มีค่าตอบแทนให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) และส่วนใหญ่ ผู้ใหญ่บ้านต้องไปขอให้มาเป็น อยากให้มีสิ่งจูงใจในการทำงานคล้ายๆกับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

(๙) ขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

(๑๐) ขาดจิตอาสาที่จะมาเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างมีคุณภาพ

(๑๑) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ยังมีปัญหาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มอาสาอื่นๆ

(๑๒) แรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เกิดจากการทำงานด้วยใจ ค่าตอบแทนไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจต่อการทำงาน เช่น ประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) / ผู้ใหญ่บ้าน ได้ทำงานอาสาชุมชนเป็นขั้นตอน เช่น อพปร. อสม. ก่อนมาเป็นผู้ใหญ่บ้าน, คณะกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นข้าราชการบำนาญ เช่น หมอ (รพ.สต.), ตำรวจ ซึ่งผลตอบแทนจากการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) คือ ความภูมิใจเพียงอย่างเดียว แต่ไม่ได้มีสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างอื่นเป็นปัญหาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เพราะเมื่อเวลาผ่านไปแล้วคนที่ทุ่มเททำงานอาจเกิดการหมดไฟ ผากให้กรมการปกครองช่วยเหลือ เรื่องสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมแรงการทำงานให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ด้วย

(๑๓) ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นกลไกที่รองรับนโยบายรัฐบาลและทุกภาคส่วน เมื่อภาครัฐให้ความสำคัญกับการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่แล้วอยากให้มีการมอบหมายและมีภารกิจให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทำอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ความรู้และการจัดอบรมให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๑๔) การอบรมคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ผ่านมาให้จังหวัดเป็นผู้จัดอบรมทำให้เกิดประโยชน์น้อย เพราะเป็นการอบรมระยะสั้น วันเดียวหรือครึ่งวัน

(๑๕) เรื่องสวัสดิการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ยังคงน้อยอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

๕.๑.๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Regression Analysis พบว่า

๑) ตัวแปรอิสระ เมื่อนำมาวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) สามารถจัดกลุ่มได้สอดคล้องกับโครงสร้างในกรอบแนวคิด และแยกได้เป็น ๔ กลุ่ม คือ (๑) งานและงบประมาณ (๒) ระบบโดยทั่วไป (๓) ระบบการรายงาน และ (๔) บุคลากร

๒) ตัวแปรตาม เมื่อนำมาวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) สามารถจัดกลุ่มได้สอดคล้องกับโครงสร้างในกรอบแนวคิด โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑ คือ กลุ่มประสิทธิภาพโดยทั่วไป (Eff๑) ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) และ กลุ่มที่ ๒ คือ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (Eff๒)

กล่าวได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) โดยทั่วไป นั่นคือ ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ และระบบการรายงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ สามารถนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาอธิบายอ้างอิงเพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น รายละเอียดมีดังนี้

๑) ด้านงาน สรุปได้ว่า ผู้ใหญ่บ้านในฐานะประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีความเป็นผู้นำในการทำงานในพื้นที่ และคณะกรรมการหมู่บ้านสามารถบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อประโยชน์ของชุมชนได้ และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในข้อคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการเชื่อมโยงแผนพัฒนาหมู่บ้านเข้ากับแผนพัฒนาของส่วนราชการอื่นได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในประเด็นดังกล่าว จะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันผู้ใหญ่บ้านในฐานะประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีความเป็นผู้นำในการทำงานในพื้นที่ แต่สิ่งที่ต้องเน้นในการดำเนินงานให้มากขึ้น ในเรื่องเกี่ยวกับการบูรณาการและเชื่อมโยงแผนพัฒนาหมู่บ้านเข้ากับแผนพัฒนาของส่วนราชการอื่นให้ได้อย่างแท้จริง

๒) ด้านงบประมาณ สรุปลงได้ว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบริหารงบประมาณผ่านโครงการต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบริหารงบประมาณที่ได้รับในโครงการต่างๆ อย่างสัมฤทธิ์ผลและมีความโปร่งใส ทั้งนี้ ในการดำเนินหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องพิจารณาสรรงบประมาณให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ผ่านกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน หรือ กิจกรรมต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในประเด็นดังกล่าว จะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบริหารงบประมาณผ่านโครงการต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและตรงตามความต้องการประชาชน แต่สิ่งที่เน้นส่งเสริมให้หน่วยงานอื่นในพื้นที่มีการบูรณาการเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ผ่านกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน หรือกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

๓) ด้านระบบ สรุปลงได้ว่า หน่วยงานของท่านมีระบบการสนับสนุนการทำงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การเข้าไปพบปะพูดคุยให้ความเป็นกันเองในพื้นที่, การให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน, ให้การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และหน่วยงานของท่านสามารถอำนวยความสะดวก และขับเคลื่อนภารกิจด้านต่างๆ โดยคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้อย่างเป็นรูปธรรม และหน่วยงานของท่านสามารถอำนวยความสะดวก และขับเคลื่อนภารกิจด้านต่างๆ โดยคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้อย่างเป็นรูปธรรม แต่มีความจำเป็นที่ควรส่งเสริมให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานของท่านทราบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในประเด็นดังกล่าว จะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานราชการอื่นมีการสนับสนุนการทำงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การเข้าไปพบปะพูดคุยให้ความเป็นกันเองในพื้นที่, การให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน, ให้การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และควรเน้นให้คณะกรรมการหมู่บ้านรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

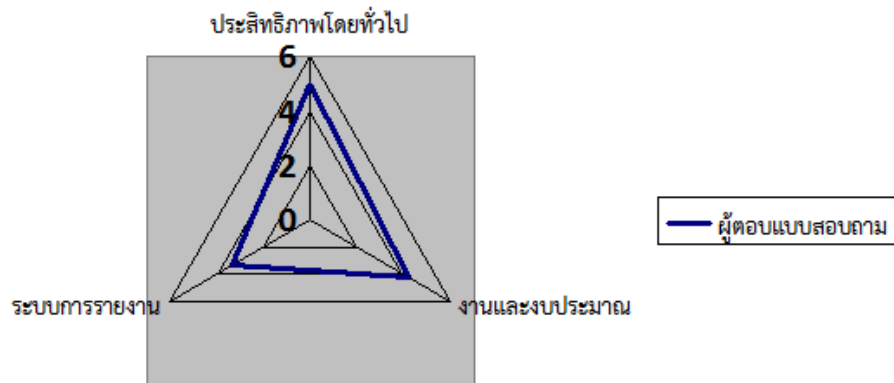
๔) ด้านบุคลากร สรุปลงได้ว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จะมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น หากได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ เช่น การจัดทำแผน, การบริหารโครงการ, การเงินและพัสดุ และด้านงานช่าง เป็นต้น และหากคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีสมาชิกที่มีความรู้ด้านการเขียนแผนพัฒนาหมู่บ้าน/การเงินและพัสดุ/ด้านงานช่าง จะเป็นผลดีต่อการพัฒนาพื้นที่ แต่ควรส่งเสริมให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในประเด็นดังกล่าว จะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) หากได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ เช่น การจัดทำแผน, การบริหารโครงการ, การเงินและพัสดุ และด้านงานช่าง เป็นต้น จะมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น แต่สิ่งที่ควรเน้นให้เป็นแนวทางปฏิบัติโดยเฉพาะเรื่องการให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) บูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

๕) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ปัจจุบัน สรุปลงได้ว่า ในภาพรวมการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น โครงการหมู่บ้านละ ๒ แสนบาท/๒.๕แสนบาท สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทันทกำหนดระยะเวลา การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้ความสำคัญต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และความสุจริตโปร่งใส แต่ควรส่งเสริมให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคนิคหรือนวัตกรรมมาช่วยในการทำงาน เช่น การรวบรวมข้อมูลหมู่บ้านด้วยการจัดทำบัญชีครัวเรือนการทำแผนพัฒนาหมู่บ้านโดยอาศัยข้อมูลหมู่บ้านจากการทำบัญชีครัวเรือน หรือการใช้เทคนิคเจรจาต่อรองในการประนีประนอมข้อพิพาทให้ยุติในหมู่บ้านได้

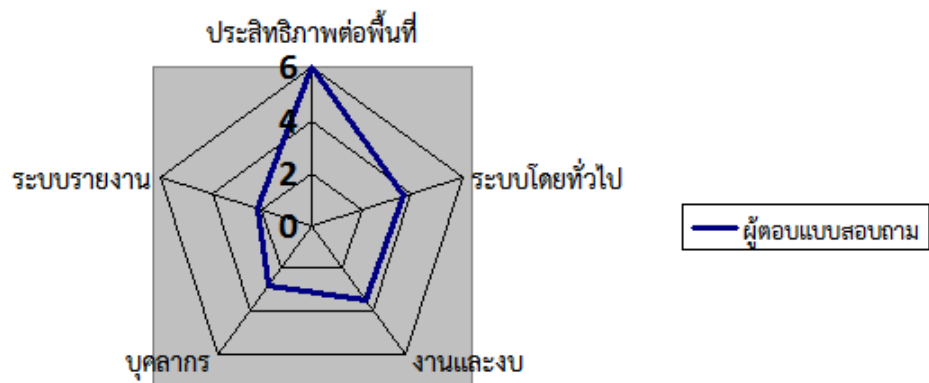
ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในประเด็นดังกล่าว จะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น โครงการหมู่บ้านละ ๒ แสนบาท/๒.๕ แสนบาท สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างทันกำหนดระยะเวลา แต่ควรเน้นให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคนิคหรือนวัตกรรมมาช่วยในการทำงาน เช่น การรวบรวมข้อมูลหมู่บ้านด้วยการจัดทำบัญชีครัวเรือนการทำแผนพัฒนาหมู่บ้านโดยอาศัยข้อมูลหมู่บ้านจากการทำบัญชีครัวเรือน หรือการใช้เทคนิคเงาจาต่อรองในการประนี ประนอมข้อพิพาทให้ยุติในหมู่บ้านได้

ภาพที่ ๑ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (งานและงบประมาณ และระบบการรายงาน) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพโดยทั่วไป)



ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นั้นคือ ปัจจัยด้าน ระบบโดยทั่วไป, งานและงบประมาณ, บุคลากร และระบบการรายงาน ตามลำดับ

ภาพที่ ๒ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ระบบโดยทั่วไป, งานและงบประมาณ, บุคลากร และระบบการรายงาน) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่)



$$\begin{bmatrix} \text{Eff1} \\ \text{Eff2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.421 \\ 0.350 \end{bmatrix} [\text{work\&budg}] + \begin{bmatrix} 0.334 \\ 0.219 \end{bmatrix} [\text{syst67}] + \begin{bmatrix} 0 \\ 0.371 \end{bmatrix} [\text{syst}] + \begin{bmatrix} 0 \\ 0.281 \end{bmatrix} [\text{man}]$$

๕.๑.๓ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจัดทำแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาดำเนินการในรูปแบบการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านงาน ด้านงบประมาณ ด้านระบบ และด้านบุคลากร รายละเอียดมีดังนี้

๑) ด้านงาน

(๑) เสนอให้อำเภอเป็นผู้สรรหาเจ้าหน้าที่ธุรการมาช่วยงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) โดยควรเป็นคนในพื้นที่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพเรื่องการติดตามผลงานของคณะกรรมการฯ และการบริหารงานเอกสารเพิ่มขึ้น

(๒) ต้องการให้มีการติดต่อวาระให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการทำงานเพื่อรองรับนโยบายการทำงานในอนาคต

(๓) ควรทำให้คณะกรรมการหมู่บ้านทราบว่าขอบเขตหรืออำนาจหน้าที่ของตนตามกฎหมายว่าเป็นอย่างไรอยู่ที่ตรงไหน

(๔) โครงการที่ทางส่วนกลางกำหนดมาให้ บางที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ ควรมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างเรื่องเงื่อนไขข้อจำกัดโครงการ

(๕) ต้องการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน (แผนชีวิต) เป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและแก้ปัญหาของพื้นที่ ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ประสบความสำเร็จได้โดยการให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาของ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ พัฒนาการอำเภอ และเกษตรอำเภอ

(๖) ปัจจัยที่ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความรู้ในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.), อำนาจทางกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งปัจจุบันมีเพียงหน้าที่, แผนพัฒนาท้องถิ่นควรเริ่มจากแผนพัฒนาหมู่บ้าน ปัจจุบันเป็นแค่แผนสมาชิกสภา และผู้บริหาร, การพิจารณาแผนงาน/โครงการของกลุ่มองค์กรต่างๆ ต้องพิจารณาพร้อมกันเพื่อโครงการต่างๆจะได้สอดคล้องไม่ซ้ำซ้อน

(๗) ต้องการให้มีกฎหมายที่กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านให้ชัดเจนมากกว่านี้ เพราะในทางปฏิบัติ เช่น การแก้ปัญหาเสาตอมในหมู่บ้าน บางทีคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ถูกตำหนิหรือว่ากล่าวจากประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น

(๘) คณะกรรมการหมู่บ้านเสนอว่าให้มีกฎหมายรองรับกฎหมายของหมู่บ้าน

(๙) ต้องการให้รัฐบาลให้ความสนใจกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มากขึ้น เพราะเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาพื้นที่

๒) ด้านงบประมาณ

(๑) การบริหารงบประมาณต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณลงมายังกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านมากขึ้น

(๒) กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน มีงบใช้เฉพาะปีไป แต่ไม่เพียงพอสำหรับจัดสวัสดิการให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทั้งหมด

(๓) ควรกำหนดหลักเกณฑ์การใช้เงินกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านให้ชัดเจน

(๔) เห็นด้วยถ้าให้งบกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน และใช้ในเรื่องการจัดการสวัสดิการ ค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง ต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๕) ต้องการให้รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณลงมาสู่กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านทุกปีอย่างต่อเนื่อง

(๖) เห็นด้วยถ้าให้งบประมาณลงทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านแล้วให้หมู่บ้านจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ของตนเอง

(๗) เห็นด้วยถ้าใช้กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านเป็นช่องทางผ่านงบประมาณในการอำนวยความสะดวกการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น เงินสวัสดิการจูงใจค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง เป็นต้น

(๘) ต้องการให้ภาครัฐให้งบดำเนินการมาพร้อมกับงบโครงการต่างๆ

(๙) ต้องการที่ทำการหรือสำนักงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๑๐) การเบิกเบี้ยประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) บางครั้งไม่ได้เบิก ต้องการแรงจูงใจในรูปแบบอื่นด้วย เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นต้น

(๑๑) ต้องการสวัสดิการในรูปแบบอื่น เสนอให้มีระเบียบออกมาในเรื่องสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๑๒) ต้องการให้สนับสนุนเครื่องมือ/วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

(๑๓) การขับเคลื่อนคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ควรสนับสนุนสวัสดิการให้ เช่น ค่าประชุม, ค่าน้ำมัน เป็นต้น

๓) ระบบ

(๑) ต้องการให้ปรับหลักเกณฑ์กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านใหม่ บูรณาการกับบัญชีอื่นๆ ให้ใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ มีความเข้มแข็งเพราะหมู่บ้านจะได้นำเงินมาใช้จ่ายเรื่องสวัสดิการต่างๆ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๒) ต้องการให้กรมการปกครองออกระเบียบเกี่ยวกับเครื่องแบบของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้เป็นแนวปฏิบัติเหมือนกันทั่วประเทศ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจไม่ต้องสนับสนุนงบประมาณใดๆ ให้หมู่บ้านดำเนินการจัดทำเครื่องแบบกันเองก็ได้

(๓) อยากให้ตัดชุดให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

(๔) อยากให้มีกำหนดคุณสมบัติที่สามารถทำให้หัวหน้าคุ้ม สามารถเติบโตไปในตำแหน่งผู้นำชุมชนอื่นๆได้ เช่น นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือผู้นำตำแหน่งอื่นๆ

(๕) หากภาครัฐจัดระเบียบกลไกอาสาสมัครของส่วนราชการอื่นๆใหม่ โดยใช้กลไกของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นหลักจะทำให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น เพราะเห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถทำได้ทุกอย่างอยู่แล้ว

(๖) ผู้ใหญ่บ้านควรทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างเดียว ไม่ควรไปเป็นอาสาสมัครอื่นๆ

(๗) ต้องการให้ภาครัฐมอบหมายงานให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างต่อเนื่องและสนับสนุนการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติ

(๘) ต้องการให้มีสื่อด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

(๙) ต้องการให้ภาครัฐจัดการสอนหรืออบรมเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านรวมทั้งจัดสรรงบประมาณมาสู่แผนที่หมู่บ้านได้จัดลำดับความสำคัญและความต้องการของหมู่บ้านไว้

(๑๐) ควรมีการยืดหยุ่นละเปิดกว้างลักษณะของโครงการที่รัฐบาลสนับสนุนมากขึ้น เพราะบางกิจกรรมโครงการประชาชนในพื้นที่ต้องการ แต่ไม่สามารถทำได้เพราะข้อจำกัดลักษณะของโครงการ เสนอว่าสิทธิเสนอโครงการควรเป็นของพื้นที่ ไม่ควรจำกัดแต่ควรมีการตรวจสอบที่เข้มแข็งมากกว่า

๔) ด้านบุคลากร

(๑) ต้องการให้มีสวัสดิการให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น ค่าเดินทาง เพราะความพร้อมด้านเศรษฐกิจของสมาชิกแต่ละคนมีไม่เท่ากัน

(๒) ต้องการสวัสดิการให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) แทนค่าตอบแทน เช่น ให้สิทธิ์คณะกรรมการหมู่บ้านในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพียงครั้งหนึ่ง(จ่ายครั้งหนึ่งของค่ารักษาพยาบาล)

(๓) เสนอให้แพทย์ประจำตำบลมาช่วยงานเอกสารและงานธุรการด้านต่างๆของตำบลด้วย

(๔) ต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพราะคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ยังขาดความรู้เรื่องการบริหารโครงการ เช่น การเป็นคณะกรรมการราคากลาง คณะกรรมการตรวจรับการจ้าง ทักษะด้านการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/โครงการ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จำเป็นต้องทราบในการปฏิบัติงาน

(๕) ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการประนีประนอมข้อพิพาท ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและการมีคู่มือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ชัดเจน

(๖) คู่มือปลัดอำเภอประจำตำบลบ้าง

(๗) ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ก่อนปฏิบัติหน้าที่ และเสนอว่าใครอบรมแล้วห้ามลาออกจากตำแหน่งภายใน ๒ ปี

(๘) เห็นว่าการอบรม เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เพื่อให้แต่ละฝ่ายได้รับบทบาท หน้าที่ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

(๙) แรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) นอกจากความภูมิใจในการทำงานแล้ว เสนอว่าควรให้สวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาลหรือเบิกค่าเล่าเรียนบุตรหรือค่าโดยสารหรือเครื่องแบบในการทำงาน เป็นต้น

(๑๐) ผู้ใหญ่บ้านใช้การขอบคุณ ชมเชย คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ให้ความร่วมมือในทุกครั้ง

(๑๑) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานอย่าเป็นแบบเบียดเบียน ไม่ควรเป็นเงินเดือน อยากให้มีสวัสดิการคล้ายๆ อสม.

(๑๒) อยากฝากเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ว่าไม่จำเป็นที่ต้องให้เป็นค่าตอบแทน แต่สิ่งที่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ต้องการคือ เครื่องแบบของคณะกรรมการหมู่บ้าน เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงความเป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ต่อสังคมที่เห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยกรมการปกครองควรกำหนดระเบียบกฎหมาย เครื่องแบบของคณะกรรมการหมู่บ้านให้เหมือนกันทั่วประเทศ และอาจส่งผ้าสีกา ไปให้พื้นที่ดำเนินการเองก็ได้ รวมถึงใบประกาศชมเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงปลัดอำเภอที่ช่วยเหลือและเป็นที่ยกย่องให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่มีผลการทำงานที่โดดเด่น เป็นต้น

(๑๓) ต้องการสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการทำงาน เช่น สวัสดิการคล้ายๆกับลักษณะของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นต้น

(๑๔) ต้องการให้มีสวัสดิการให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น ค่าเล่าเรียน บุตรหลาน ค่ารักษาพยาบาล หรือ การสอบเข้ารับราชการของกรรมการปกครองอาจะมีวิธีการช่วยเหลือบุตรหลานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่มีความประพฤติดี

(๑๕) อยากให้ที่ทำการปกครองอำเภอมอบใบประกาศให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ตั้งใจทำงาน รวมทั้งออกบัตรประจำตัวให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ด้วย

(๑๖) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ไหนได้รางวัลอาจให้ไปดูงานต่างประเทศ

๕.๒ อภิปรายผล

จากผลการศึกษาข้างต้น พบว่า หากต้องการให้ประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นนั้น จำเป็นต้องเพิ่มและสนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตามลำดับความสำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังต่อไปนี้

อันดับ ๑ ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ

อันดับ ๒ ปัจจัยด้านระบบรายงาน

อันดับ ๓ ปัจจัยด้านระบบการทำงานโดยทั่วไป

อันดับ ๔ ปัจจัยด้านบุคลากร

ดังนั้นหากมีข้อจำกัดด้านการบริหาร เช่น เรื่อง เวลาหรืองบประมาณ เป็นต้น กรรมการปกครองควรเลือกเพิ่มหรือสนับสนุนปัจจัยในอันดับที่ ๑ ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ ก่อน เพราะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มากที่สุด เพราะสามารถอธิบายผลจากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้ดังนี้

๑) หากเพิ่ม ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพโดยทั่วไปของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๔๒๑ หน่วย และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพิ่มขึ้น ๐.๓๕๐ หน่วย

๒) หากเพิ่ม ปัจจัยระบบรายงาน ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพโดยทั่วไปของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๓๓๔ หน่วย และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพิ่มขึ้น ๐.๒๑๙ หน่วย

๓) หากเพิ่ม ปัจจัยระบบการทำงานโดยทั่วไป ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๓๗๑ หน่วย

๔) หากเพิ่ม ปัจจัยด้านบุคลากร ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๒๘๑ หน่วย

สรุปว่า ถ้าต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กรรมการปกครองต้องสนับสนุนปัจจัยด้านงานและงบประมาณ ปัจจัยด้านระบบรายงานในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน จึงจะเห็นผลมากที่สุด

ทั้งนี้ จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนา ด้านงาน ด้านงบประมาณ ด้านระบบ และด้านบุคลากร ดังต่อไปนี้

ด้านงาน

๑) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตรงเวลา ดังนี้

๑.๑) ให้อำเภอสรรหาเจ้าหน้าที่ธุรการมาช่วยงานของคณะกรรมการฯ โดยควรเป็นบุคคลในพื้นที่ เช่น นักศึกษาฝึกงานทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์จากมหาวิทยาลัย

ต่างๆ มาช่วยงานเอกสาร งานธุรการ งานแผนงานโครงการ และออกใบประกาศนียบัตรหรือใบรับรองจากกรรมการปกครองให้แก่นักศึกษาผู้ผ่านงานนั้น หรือ บัณฑิตอาสา เป็นต้น

- ๑.๒) มีการเพิ่มประสิทธิภาพให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การปรับแก้ไขกฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้มีสภาพเป็นนิติบุคคล หรือ มีอำนาจในทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือ มีการปรับโครงสร้างคณะกรรมการฯ ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น ควรมีผู้มีความรู้ด้านงานช่าง ด้านงานแผนงานโครงการ ด้านการเงิน ซึ่งเลือกสรรจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาชนชาวบ้าน ข้าราชการเกษียณ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในภาคเอกชน เป็นต้น
- ๒) การประนีประนอมข้อพิพาทในหมู่บ้านให้ยุติลงได้ ดังนี้
 - ๒.๑) เพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน (Learning by doing) โดยเห็นควรให้มีการอบรมที่เป็นระบบ ชัดเจนและมีความต่อเนื่อง อาจให้อำเภอเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยใช้กลไกของโรงเรียนคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นตัวขับเคลื่อน
 - ๒.๒) ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้สามารถรองรับการออกกฎหมายหมู่บ้าน และการทำงานของสมาชิกในภารกิจด้านต่างๆ
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้
 - ๓.๑) สนับสนุนการทำงานและเห็นความสำคัญการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะ คณะกรรมการฯ คือ รูปแบบการทำงานที่มีส่วนร่วมจากประชาชนในระดับหมู่บ้าน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เล็กที่สุดและทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากที่สุด จำเป็นต้องสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระจายการพัฒนาไปสู่ชนบทและพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม
 - ๓.๒) ต้องทำให้สมาชิกของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทราบขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยทางวิธีการต่างๆ เช่น ช่องทางการสื่อสารทางระบบสารสนเทศ เว็บไซต์คณะกรรมการหมู่บ้าน ไลน์กลุ่มคณะกรรมการหมู่บ้าน ในระดับต่างๆ ทั้ง ระดับอำเภอ จังหวัด ภาค และระดับประเทศ เพื่อเป็นช่องทางการรายงานผลการทำงานและสื่อสารให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ และเป้าหมายในการทำงานที่ต้องการ
- ๔) การบูรณาการเชื่อมโยงแผนพัฒนาหมู่บ้านเข้ากับแผนพัฒนาในระดับต่างๆ ดังนี้
 - ๔.๑) ต้องมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน ในเรื่องต่างๆ เช่น รายได้ หนี้สิน สภาพปัญหาของครอบครัวและหมู่บ้าน ความต้องการในการแก้ปัญหา

จำนวนบุตรหลาน เป็นต้น เพื่อเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา และแก้ปัญหาของพื้นที่

๔.๒) ควรมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างเรื่องเงื่อนไขข้อจำกัดโครงการ เพื่อให้สามารถบรรลุความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้

๕) ความสามารถในการบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อประโยชน์

ชุมชน ดังนี้

๕.๑) แผนพัฒนาของท้องถิ่นต้องเริ่มจากแผนพัฒนาหมู่บ้าน

๕.๒) การพิจารณาแผนงานโครงการต้องพิจารณาพร้อมกันเพื่อโครงการต่างๆ จะได้สอดคล้อง ไม่ซ้ำซ้อนกัน

ด้านงบประมาณ

๑) การจัดสรรงบประมาณผ่านกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน หรือ กิจกรรมต่างๆ ดังนี้

๑.๑) ให้ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณลงมายังกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน อย่างสม่ำเสมอทุกปีและต่อเนื่อง

๑.๒) ควรใช้กลไกของกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน เป็นกองทุนในการจัดสรรสวัสดิการให้แก่สมาชิกคณะกรรมการฯ หรือ เป็นแหล่งรองรับรับอำนาจการในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของหมู่บ้าน

๑.๓) ควรกำหนดหลักเกณฑ์การใช้เงินกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านให้ชัดเจน

๑.๔) ควรจัดสรรงบประมาณลงมายังกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อใช้ในเรื่องการจัดสรรสวัสดิการ ค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง อื่นๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

๑.๕) ให้กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านเป็นช่องทางเสนองบประมาณ ในการอำนาจการสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ของตนเอง เช่น เงินสวัสดิการ ค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง หรือ ซื้อประกันอุบัติเหตุจากสหกรณ์กรมการปกครองให้ เป็นต้น

๒) การบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าและตรงต่อความต้องการของประชาชน ดังนี้

๒.๑) ต้องมีระเบียบกฎหมายในเรื่องงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

๒.๒) การเบิกจ่ายประชุม บางครั้งไม่ได้เบิก คณะกรรมการหมู่บ้านต้องการแรงจูงใจในรูปแบบอื่นด้วย เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางในการปฏิบัติงาน หรือ ค่ารักษาพยาบาล หรือ การสนับสนุนด้านการศึกษาของบุตรหลาน เป็นต้น

ด้านระบบ

๑) ระบบการสนับสนุนการทำงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ดังนี้

๑.๑) จัดให้มีช่องทางสื่อสารทางเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

๑.๒) จัดให้มีการสอนหรืออบรมเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณมาสู่แผนพัฒนาหมู่บ้านที่หมู่บ้านได้จัดลำดับความสำคัญและความต้องการของหมู่บ้านไว้

- ๑.๓) ควรมีการยืดหยุ่นและเปิดกว้างเงื่อนไขหรือลักษณะประเภทของโครงการที่รัฐบาลสนับสนุนมากขึ้น เพราะบางกิจกรรมโครงการ ประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการ แต่ไม่สามารถทำได้เพราะข้อจำกัดลักษณะของโครงการ เสนอว่าสิทธิเสนอโครงการควรเป็นของประชาชนในพื้นที่ ไม่ควรจำกัดเงื่อนไขหรือลักษณะประเภทของโครงการแต่ควรมีการตรวจสอบที่เข้มแข็งมากขึ้น
- ๑.๔) ปรับหลักเกณฑ์กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านใหม่ บูรณาการกับกองทุนอื่นๆ ให้ใช้ได้จริงในการปฏิบัติ มีความเข้มแข็งเพราะหมู่บ้านจะได้นำเงินมาใช้จ่ายในเรื่องการดำเนินงานกิจกรรมสาธารณะต่างๆ รวมทั้งเรื่องสวัสดิการของสมาชิกด้วย
- ๒) การติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนี้
 - ๒.๑) ควรมีระบบรายงานการทำงานการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น เว็บไซต์คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) หรือ ไลน์กลุ่มคณะกรรมการฯ หรือ รายการโทรทัศน์เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ในแต่ละทุกระดับพื้นที่ เพื่อเป็นช่องทางสื่อสารในการทำงาน
 - ๓) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ควรเป็นองค์กรหลักในการทำงานในระดับพื้นที่ ดังนี้
 - ๓.๑) ควรกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างเดียวไม่ควรเป็นอาสาสมัครกลุ่มอื่นๆ
 - ๓.๒) จัดระเบียบกลไกอาสาสมัครของส่วนราชการอื่นๆ ใหม่ โดยใช้กลไกของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นหลักจะทำให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

ด้านบุคลากร

- ๑) แรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ดังนี้
 - ๑.๑) ควรให้สวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาล หรือ เบิกค่าเล่าเรียนบุตร หรือ ค่าโดยสาร หรือ จัดให้มีเครื่องแบบในการทำงาน เป็นต้น
 - ๑.๒) ควรมีสวัสดิการในการทำงานในลักษณะเดียวกับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นต้น
- ๒) การสนับสนุนและให้ความสำคัญในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จากเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนี้
 - ๒.๑) ผู้ใหญ่บ้านควรให้การชมเชย ขอบคุณ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ให้ความร่วมมือทุกครั้ง
 - ๒.๒) ที่ทำการปกครองอำเภอควรมอบใบประกาศนียบัตรให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ตั้งใจทำงาน รวมทั้งออกบัตรประจำตัวให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
- ๓) การอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ดังนี้
 - ๓.๑) สนับสนุนการฝึกอบรมให้แก่คณะกรรมการฯ ในเรื่องการบริหารโครงการ เช่น การเป็นคณะกรรมการราคากลาง คณะกรรมการตรวจรับการจัดจ้างงาน ทักษะด้านการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/โครงการ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่คณะกรรมการฯ จำเป็นต้องทราบและเข้าใจในการปฏิบัติงาน

- ๓.๒) จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการประเมินข้อพิพาท ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและการมีคู่มือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ชัดเจน
- ๓.๓) จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ก่อนปฏิบัติหน้าที่ และเสนอว่าผู้ใดอบรมแล้วห้ามออกจากตำแหน่งภายใน ๒ ปี

จากผลการศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า หากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้สูงขึ้น จำเป็นต้องเพิ่มและสนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตามลำดับความสำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังต่อไปนี้

- อันดับ ๑ ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ
 อันดับ ๒ ปัจจัยด้านระบบรายงาน
 อันดับ ๓ ปัจจัยด้านระบบการทำงานโดยทั่วไป
 อันดับ ๔ ปัจจัยด้านบุคลากร

หากมีข้อจำกัดด้านการบริหาร เช่น เวลาหรืองบประมาณ กรรมการปกครองควรเลือกเพิ่มหรือสนับสนุนปัจจัยในอันดับที่ ๑ ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ ก่อน เพราะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มากที่สุด และสามารถอธิบายผลจากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้ดังนี้

๑) หากเพิ่ม ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพโดยทั่วไปของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๔๒๑ หน่วย และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพิ่มขึ้น ๐.๓๕๐ หน่วย

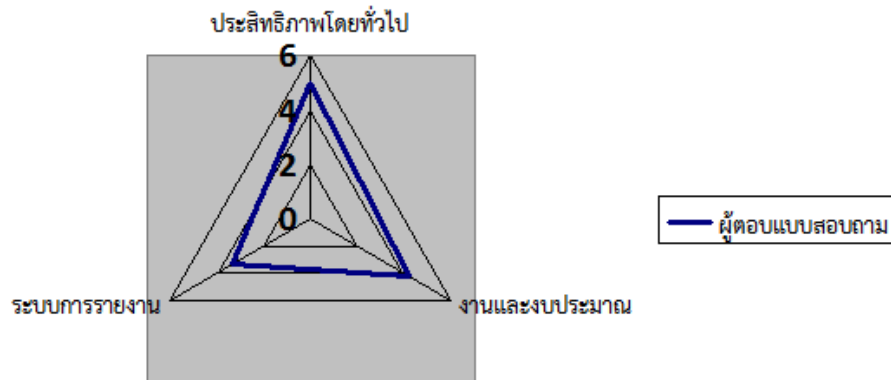
๒) หากเพิ่ม ปัจจัยระบบรายงาน ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพโดยทั่วไปของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๓๓๔ หน่วย และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพิ่มขึ้น ๐.๒๑๙ หน่วย

๓) หากเพิ่ม ปัจจัยระบบการทำงานโดยทั่วไป ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๓๗๑ หน่วย

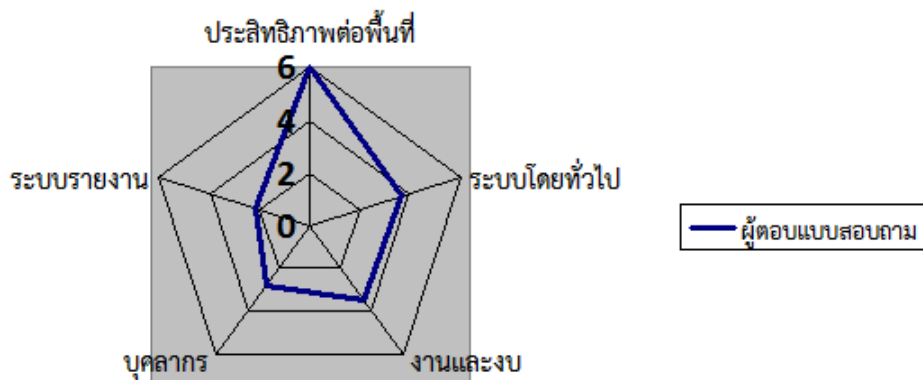
๔) หากเพิ่ม ปัจจัยด้านบุคลากร ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๒๘๑ หน่วย

สรุปว่า ถ้าต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กรรมการปกครองต้องกำหนดนโยบายสนับสนุนปัจจัยด้านงานและงบประมาณ ปัจจัยด้านระบบรายงานในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน ตามลำดับจึงจะเห็นผลมากที่สุด

ภาพที่ ๑ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (งานและงบประมาณ และระบบการรายงาน) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพโดยทั่วไป)



ภาพที่ ๒ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ระบบโดยทั่วไป, งานและงบประมาณ, บุคลากร และระบบการรายงาน) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่)



ภาพที่ ๓ สมการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (งานและงบประมาณ (work&budg), ระบบการรายงาน (sys๖๗), ระบบโดยทั่วไป (syst) และบุคลากร (man)) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพโดยทั่วไป (Eff๑) และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (Eff๒))

$$\begin{bmatrix} \text{Eff1} \\ \text{Eff2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.421 \\ 0.350 \end{bmatrix} [\text{work\&budg}] + \begin{bmatrix} 0.334 \\ 0.219 \end{bmatrix} [\text{syst67}] + \begin{bmatrix} 0 \\ 0.371 \end{bmatrix} [\text{syst}] + \begin{bmatrix} 0 \\ 0.281 \end{bmatrix} [\text{man}]$$

๒. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา การศึกษาเรื่อง “การปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” โดยมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำผลการศึกษาวិจัยไปสู่การปฏิบัติให้ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป ซึ่งการเสนอแนะได้แบ่งออกเป็น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ รายละเอียดมีดังนี้

๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรที่จะดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านต่างๆ แบ่งออกเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

ด้านงาน

- ๑) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตรงเวลา ดังนี้
 - ๑.๑) ให้อำเภอสรรหาเจ้าหน้าที่ธุรการมาช่วยงานของคณะกรรมการฯ โดยควรเป็นบุคคลในพื้นที่ เช่น นักศึกษาฝึกงานทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ มาช่วยงานเอกสาร งานธุรการ งานแผนงานโครงการ และออกใบประกาศนียบัตรหรือใบรับรองจากกรมการปกครองให้แก่ศึกษาผู้ผ่านงานนั้น หรือ บัณฑิตอาสา เป็นต้น
 - ๑.๒) มีการเพิ่มประสิทธิภาพให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การปรับแก้ไขกฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้มีสภาพเป็นนิติบุคคล หรือ มีอำนาจในทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือ มีการปรับโครงสร้างคณะกรรมการฯให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น ควรมีผู้มีความรู้ด้านงานช่าง ด้านงานแผนงานโครงการ ด้านการเงิน ซึ่งเลือกสรรจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ปราชญ์ชาวบ้าน ข้าราชการเกษียณ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในภาคเอกชน เป็นต้น
- ๒) การประนีประนอมข้อพิพาทในหมู่บ้านให้ยุติลงได้ ดังนี้
 - ๒.๑) เพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน (Learning by doing) โดยเห็นควรให้มีการอบรมที่เป็นระบบ ชัดเจนและมีความต่อเนื่อง อาจให้อำเภอเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยใช้กลไกของโรงเรียนคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นตัวขับเคลื่อน
 - ๒.๒) ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้สามารถรองรับการออกกฎหมายหมู่บ้าน และการทำงานของสมาชิกในภารกิจด้านต่างๆ
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้
 - ๓.๑) สนับสนุนการทำงานและเห็นความสำคัญการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะ คณะกรรมการฯ คือ รูปแบบการทำงานที่มีส่วนร่วมจากประชาชนในระดับหมู่บ้าน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เล็กที่สุดและทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากที่สุด จำเป็นต้องสนับสนุนการทำงานของ

คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระจายการพัฒนาไปสู่ชนบทและพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒) ต้องทำให้สมาชิกของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทราบขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยทางวิธีการต่างๆ เช่น ช่องทางการสื่อสารทางระบบสารสนเทศ เว็บไซต์คณะกรรมการหมู่บ้าน ไลน์กลุ่มคณะกรรมการหมู่บ้าน ในระดับต่างๆ ทั้ง ระดับอำเภอ จังหวัด ภาค และระดับประเทศ เพื่อเป็นช่องทางการรายงานผลการทำงานและสื่อสารให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ และเป้าหมายในการทำงานที่ต้องการ

๔) การบูรณาการเชื่อมโยงแผนพัฒนาหมู่บ้านเข้ากับแผนพัฒนาในระดับต่างๆ ดังนี้

๔.๑) ต้องมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน ในเรื่องต่างๆ เช่น รายได้หนี้สิน สภาพปัญหาของครอบครัวและหมู่บ้าน ความต้องการในการแก้ปัญหา จำนวนบุตรหลาน เป็นต้น เพื่อเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและแก้ปัญหาของพื้นที่

๔.๒) ควรมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างเรื่องเงื่อนไขข้อจำกัดโครงการ เพื่อให้สามารถบรรลุความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้

๕) ความสามารถในการบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อประโยชน์

๕.๑) แผนพัฒนาของท้องถิ่นต้องเริ่มจากแผนพัฒนาหมู่บ้าน

๕.๒) การพิจารณาแผนงานโครงการต้องพิจารณาพร้อมกันเพื่อโครงการต่างๆ จะได้สอดคล้อง ไม่ซ้ำซ้อนกัน

ชุมชน ดังนี้

ด้านงบประมาณ

๑) การจัดสรรงบประมาณผ่านกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน หรือ กิจกรรมต่างๆ ดังนี้

๑.๑) ให้ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณลงมายังกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน อย่างสม่ำเสมอทุกปีและต่อเนื่อง

ควรใช้กลไกของกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน เป็นกองทุนในการจัดสรรสวัสดิการให้แก่สมาชิกคณะกรรมการฯ หรือ เป็นแหล่งรองรับบอานวยการในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของหมู่บ้าน

๑.๒) ควรกำหนดหลักเกณฑ์การใช้เงินกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านให้ชัดเจน

๑.๓) ควรจัดสรรงบประมาณลงมายังกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อใช้ในเรื่องการจัดสรรสวัสดิการ ค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง อื่นๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

๑.๔) ให้กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านเป็นช่องทางเสนองบประมาณ ในการอำนวยการสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ของตนเอง เช่น เงินสวัสดิการ ค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง หรือ ซื้อประกันอุบัติเหตุจากสหกรณ์กรมการปกครองให้ เป็นต้น

- ๒) การบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าและตรงต่อความต้องการของประชาชน ดังนี้
- ๒.๑) ต้องมีระเบียบกฎหมายในเรื่องงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
 - ๒.๒) การเบิกเบี้ยประชุม บางครั้งไม่ได้เบิก คณะกรรมการหมู่บ้านต้องการแรงจูงใจในรูปแบบอื่นด้วย เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางในการปฏิบัติงาน หรือ ค่ารักษาพยาบาล หรือ การสนับสนุนด้านการศึกษาของบุตรหลาน เป็นต้น

ด้านระบบ

- ๑) ระบบการสนับสนุนการทำงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ดังนี้
 - ๑.๑) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารทางเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐
 - ๑.๒) จัดให้มีการสอนหรืออบรมเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณมาสู่แผนพัฒนาหมู่บ้านที่หมู่บ้านได้จัดลำดับความสำคัญและความต้องการของหมู่บ้านไว้
 - ๑.๓) ควรมีการยืดหยุ่นและเปิดกว้างเงื่อนไขหรือลักษณะประเภทของโครงการที่รัฐบาลสนับสนุนมากขึ้น เพราะบางกิจกรรมโครงการ ประชาชนในพื้นที่ต้องการ แต่ไม่สามารถทำได้เพราะข้อจำกัดลักษณะของโครงการ เสนอว่าสิทธิเสนอโครงการควรเป็นของประชาชนในพื้นที่ ไม่ควรจำกัดเงื่อนไขหรือลักษณะประเภทของโครงการแต่ควรมีการตรวจสอบที่เข้มแข็งมากขึ้น
 - ๑.๔) ปรับหลักเกณฑ์กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านใหม่ บูรณาการกับกองทุนอื่นๆ ให้ใช้ได้จริงในการปฏิบัติ มีความเข้มแข็งเพราะหมู่บ้านจะได้นำเงินมาใช้จ่ายในเรื่องการดำเนินงานกิจกรรมสาธารณะต่างๆ รวมทั้งเรื่องสวัสดิการของสมาชิกด้วย
- ๒) การติดตามผลการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนี้
 - ๒.๑) ควรมีระบบรายงานการทำงานการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น เว็บไซต์คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) หรือ ไลน์กลุ่มคณะกรรมการฯ หรือ รายการโทรทัศน์เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ในแต่ละทุกระดับพื้นที่ เพื่อเป็นช่องทางสื่อสารในการทำงาน
 - ๓) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ควรเป็นองค์กรหลักในการทำงานในระดับพื้นที่ ดังนี้
 - ๓.๑) ควรกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างเดียวไม่ควรเป็นอาสาสมัครกลุ่มอื่นๆ
 - ๓.๒) จัดระเบียบกลไกอาสาสมัครของส่วนราชการอื่นๆ ใหม่ โดยใช้กลไกของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นหลักจะทำให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

ด้านบุคลากร

- ๑) แรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ดังนี้
 - ๑.๒) ควรให้สวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาล หรือ เบิกค่าเล่าเรียนบุตร หรือ ค่าโดยสาร หรือ จัดให้มีเครื่องแบบในการทำงาน เป็นต้น
 - ๑.๓) ควรมีสวัสดิการในการทำงานในลักษณะเดียวกับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นต้น

๒) การสนับสนุนและให้ความสำคัญในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จากเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนี้

- ๒.๑) ผู้ใหญ่บ้านควรให้การชมเชย ขอบคุณ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ให้ความร่วมมือทุกครั้ง
 - ๒.๒) ที่ทำการปกครองอำเภอควรมอบใบประกาศนียบัตรให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ที่ตั้งใจทำงาน รวมทั้งออกบัตรประจำตัวให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
- ๓) การอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ดังนี้
- ๓.๑) สนับสนุนการฝึกอบรมให้แก่คณะกรรมการฯ ในเรื่องการบริหารโครงการ เช่น การเป็นคณะกรรมการราคากลาง คณะกรรมการตรวจรับจ้างงาน ทักษะด้านการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/โครงการ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่คณะกรรมการฯ จำเป็นต้องทราบและเข้าใจในการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒) จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการประเมินข้อพิพาท ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและการมีคู่มือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ชัดเจน
 - ๓.๓) จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ก่อนปฏิบัติหน้าที่ และเสนอว่าผู้ใดอบรมแล้วห้ามออกจากตำแหน่งภายใน ๒ ปี

๒.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า หากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้สูงขึ้น จำเป็นต้องเพิ่มและสนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตามลำดับความสำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังต่อไปนี้

- อันดับ ๑ ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ
- อันดับ ๒ ปัจจัยด้านระบบรายงาน
- อันดับ ๓ ปัจจัยด้านระบบการทำงานโดยทั่วไป
- อันดับ ๔ ปัจจัยด้านบุคลากร

หากมีข้อจำกัดด้านการบริหาร เช่น เวลาหรืองบประมาณ กรมการปกครองควรเลือกเพิ่มหรือสนับสนุนปัจจัยในอันดับที่ ๑ ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ ก่อน เพราะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มากที่สุด และสามารถอธิบายผลจากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้ดังนี้

๑) หากเพิ่ม ปัจจัยด้านงานและงบประมาณ ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพโดยทั่วไปของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๔๒๑ หน่วย และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพิ่มขึ้น ๐.๓๕๐ หน่วย

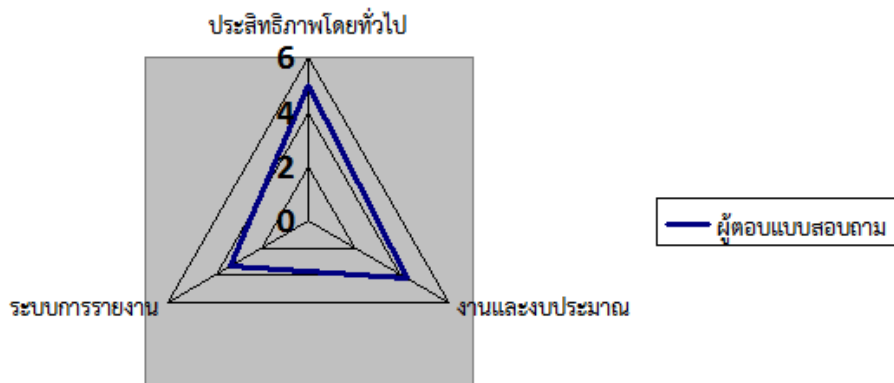
๒) หากเพิ่ม ปัจจัยระบบรายงาน ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพโดยทั่วไปของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๓๓๔ หน่วย และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพิ่มขึ้น ๐.๒๑๙ หน่วย

๓) หากเพิ่ม ปัจจัยระบบการทำงานโดยทั่วไป ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๓๗๑ หน่วย

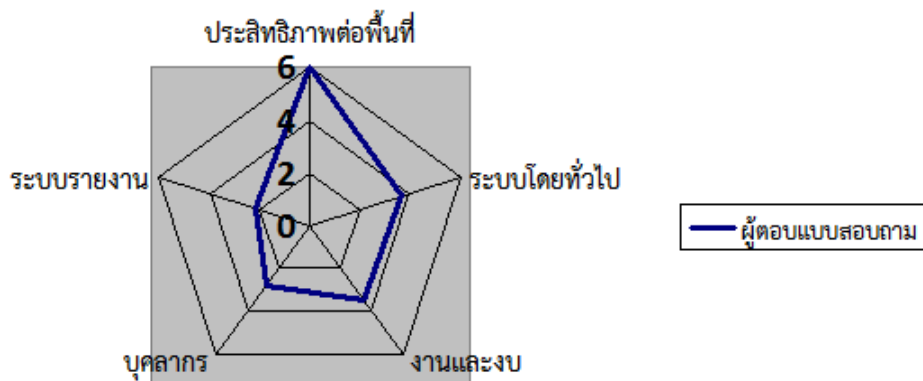
๔) หากเพิ่ม ปัจจัยด้านบุคลากร ๑ หน่วย มีผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพิ่มขึ้น ๐.๒๘๑ หน่วย

สรุปว่า ถ้าต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กรมการปกครองต้องกำหนดนโยบายสนับสนุนปัจจัยด้านงานและงบประมาณ ปัจจัยด้านระบบรายงานในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน ตามลำดับจึงจะเห็นผลมากที่สุด

ภาพที่ ๑ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (งานและงบประมาณ และระบบการรายงาน) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพโดยทั่วไป)



ภาพที่ ๒ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ระบบโดยทั่วไป, งานและงบประมาณ, บุคลากร และระบบการรายงาน) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่)



ภาพที่ ๓ สมการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (งานและงบประมาณ (work&budg), ระบบการรายงาน (sys๖๗), ระบบโดยทั่วไป (syst) และบุคลากร (man)) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพโดยทั่วไป (Eff๑) และประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (Eff๒))

$$\begin{bmatrix} \text{Eff1} \\ \text{Eff2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.421 \\ 0.350 \end{bmatrix} [\text{work\&budg}] + \begin{bmatrix} 0.334 \\ 0.219 \end{bmatrix} [\text{sys๖๗}] + \begin{bmatrix} 0 \\ 0.371 \end{bmatrix} [\text{syst}] + \begin{bmatrix} 0 \\ 0.281 \end{bmatrix} [\text{man}]$$

บรรณานุกรม

หนังสือ

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔. : เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ (พิมพ์ครั้งที่ ๑). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (๒๕๕๓). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ ๑๑). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บิสิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (๒๕๕๖: ๑๕๙-๑๖๐). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (MODERN ORGANIZATION THEORY). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพยา บวรวัฒนา. (๒๕๕๖: ๓๐-๓๕). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่๑๖. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภากการพิมพ์.
- สุธาสินี โปธิจันทร์. (๒๕๕๘). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- บรรยงค์ โตจินดา. (๒๕๔๓: ๑๙๒). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

คู่มือ

- อรทัย ก๊กผล. (๒๕๕๒). คู่มือ คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น.

วิทยานิพนธ์

- พงศพัฒน์ สาระสิทธิ์. (๒๕๕๓) “การศึกษาความเป็นไปได้ในการลงทุนธุรกิจคาร์แคร์มาตรฐานแมกไกวส์ในเขตเทศบาลเมืองแสนสุขอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี(A FEASIBILITY STUDY OF CAR CARE BUSINESS IN TAMBON SANSUK, CHON BURI PROVINCE)”. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๕๑
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๑

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

ภาคผนวก ข เอกสารอ้างอิง

ภาคผนวก ค ประมวลภาพกิจกรรมการศึกษา

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

**โครงการศึกษาวิจัยและประเมินผลการปฏิบัติงานในภารกิจของกรมการปกครอง
การศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ**

คำอธิบาย:

แบบสอบถามการวิจัยฯ ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

คณะผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามความเป็นจริงและครอบคลุมเนื้อหาต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

จึงเรียนขอความร่วมมือมาเพื่อตอบคำถาม และส่งคืน กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง ถนนรัชฎางค์ แขวงราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ ภายในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และวงเล็บมุมซองว่า “การศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” หรือสอบถามรายละเอียดได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๒๒๒-๕๘๒๔ ต่อ ๒๑๓ และหมายเลขโทรสาร ๐๒-๒๒๒-๕๘๒๔ ต่อ ๒๑๙ ขอขอบคุณในความร่วมมือนในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

แบบสอบถามการวิจัยฯ ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยฯ

ตอนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของท่านปัจจุบัน

ตอนที่ ๓ สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ของท่านปัจจุบัน

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยฯ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

- ๑.๑ เพศ ๑) ชาย ๒) หญิง
- ๑.๒ อายุ ๑) ต่ำกว่า ๒๐ ปี ๒) ๒๐-๓๐ ปี ๓) ๓๑-๔๐ ปี ๔) ๔๑-๕๐ ปี
 ๕) ๕๑-๖๐ ปี
- ๑.๓ ตำแหน่ง ๑) นายอำเภอ ๒) บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน
 ๓) ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่ม/ ๔) บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
ฝ่ายบริหารงานปกครอง
 ๕) ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบตำบล ๖) บุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ
 ๗) อื่นๆ.....
- ๑.๔ ระดับการศึกษาสูงสุด ๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี ๒) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 ๓) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ๔) ปริญญาเอก
- ๑.๕ ภูมิภาค ๑) ภาคกลาง/ภาคตะวันออก ๒) ภาคเหนือ
 ๓) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๔) ภาคใต้

ตอนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของท่านปัจจุบัน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
งาน					
๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถประนีประนอมข้อพิพาทของประชาชนในพื้นที่ให้ยุติลงได้					
๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถปฏิบัติงานที่นายอำเภอหรือที่ทางส่วนราชการมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ของท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการทำงานแก่ผู้ใหญ่บ้านได้					
๔. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการเชื่อมโยงแผนพัฒนาหมู่บ้านเข้ากับแผนพัฒนาของส่วนราชการอื่นได้เป็นอย่างดี					
๕. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จัดทำและทบทวนแผนพัฒนาหมู่บ้านที่เป็นประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้					
๖. คณะกรรมการหมู่บ้านสามารถบริหารจัดการกิจกรรมในหมู่บ้านร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อประโยชน์ของชุมชนได้					
๗. ผู้ใหญ่บ้านในฐานะประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีความเป็นผู้นำในการทำงานในพื้นที่					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
งบประมาณ					
๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อเป็นช่องทางการจัดทำงบประมาณลงไปสู่พื้นที่ เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชนได้					
๒. หน่วยงานของท่านเคยจัดสรรงบประมาณให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ผ่านแผนพัฒนาหมู่บ้าน					
๓. หน่วยงานของท่านเคยจัดสรรงบประมาณให้คณะกรรมการหมู่บ้าน(กม.) ผ่านกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน หรือ กิจกรรมต่างๆ เป็นต้น					
๔. แผนพัฒนาหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นแผนที่สามารถบูรณาการร่วมกับแผนในระดับอื่นๆได้และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเป็นอย่างดี					
๕. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบริหารงบประมาณที่ได้รับในโครงการต่างๆอย่างสัมฤทธิ์ผลและมีความโปร่งใส					
๖. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบริหารงบประมาณผ่านโครงการต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและตรงตามความต้องการของประชาชน					
ระบบ					
๑. หน่วยงานของท่านมีระบบการสนับสนุนการทำงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น การเข้าไปพบปะพูดคุยให้ความเป็นกันเองในพื้นที่, การให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน, ให้การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น					
๒. หน่วยงานท่านเห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ควรเป็นองค์กรหลักเพียงองค์กรเดียวในการทำงานระดับหมู่บ้าน เพื่อแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนในการทำงานกับอาสาสมัครของส่วนราชการอื่นๆในพื้นที่					
๓. หน่วยงานของท่านสามารถอำนวยความสะดวกและขับเคลื่อนภารกิจด้านต่างๆ โดยคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้อย่างเป็นรูปธรรม					
๔. หน่วยงานของท่านติดตามผลการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
๕. หน่วยงานของท่านใช้การประชุมกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อการควบคุมสั่งการ, การซักซ้อมทำความเข้าใจ, การวางแผนการทำงาน, การระดมสมองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นต้น					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ระบบ (ต่อ)					
๖. หน่วยงานของท่านและคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสารผ่าน App-Line, Facebook เป็นต้น					
๗. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานของท่านทราบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
บุคลากร					
๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับส่วนราชการต่างๆได้เป็นอย่างดี					
๒. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและการตอบสนองความต้องการของพื้นที่					
๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี					
๔. หน่วยงานของท่านเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) คือความสำเร็จของผลงานและการยอมรับของประชาชนในพื้นที่					
๕. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จะมีการทำงานที่ดีขึ้นหากเจ้าหน้าที่รัฐให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญมากขึ้น					
๖. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จะมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น หากได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ เช่น การจัดทำแผน, การบริหารโครงการ, การเงินและพัสดุ และด้านงานช่าง เป็นต้น					
๗. หากคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีสมาชิกที่มีความรู้ด้านการเขียนแผนพัฒนาหมู่บ้าน/การเงินและพัสดุ/ด้านงานช่าง จะเป็นผลดีต่อการพัฒนาพื้นที่					

ตอนที่ ๓ สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ของท่านปัจจุบัน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้ทรัพยากรด้านการเงินงบประมาณ ในการบริการและจัดทำกิจกรรมโครงการด้านต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์					
๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพ					
๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเกิดประโยชน์และคุ้มค่า					
๔. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้น					
๕. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็วและมีคุณภาพ					
๖. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) มีการใช้เทคนิคหรือนวัตกรรมมาช่วยในการทำงาน เช่น การรวบรวมข้อมูลหมู่บ้านด้วยการจัดทำบัญชีครัวเรือน การวางแผนพัฒนาหมู่บ้านโดยอาศัยข้อมูลหมู่บ้านจากการทำบัญชีครัวเรือน หรือการใช้เทคนิคเจรจาต่อรองในการประนีประนอมข้อพิพาทให้ยุติในหมู่บ้านได้					
๗. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ในเรื่องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก					
๘. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เช่น โครงการหมู่บ้านละ ๒ แสนบาท/๒.๕แสนบาท สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทันท่วงทีตามระยะเวลา					
๙. การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้ความสำคัญต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และความสุจริตโปร่งใส					

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามการวิจัยฯ กลับคืน กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง ถนนอัษฎางค์
แขวงราชพิพิธ เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ ภายในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐
ขอขอบคุณในความร่วมมือนำในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
โครงการศึกษาวิจัยและประเมินผลการปฏิบัติงานในภารกิจของกรมการปกครอง
เรื่อง กรณีศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษาวิจัยและประเมินผลการปฏิบัติงานในภารกิจของกรมการปกครอง (กรณีศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ)

ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามแผนการดำเนินงานของโครงการศึกษาวิจัยและประเมินผลการปฏิบัติงานในภารกิจของกรมการปกครอง (กรณีศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ) มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นปัญหา/อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งเสริมในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์การวิจัยฯ ให้ครบถ้วนตามความเห็นของท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์การวิจัยฯ ในครั้งนี้

๑. โครงสร้างและรูปแบบองค์กรของคณะกรรมการหมู่บ้านในพื้นที่ของท่านเป็นอย่างไร ช่วยอธิบายพอสังเขป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ท่านเห็นว่าควรจัดระเบียบมวลชน/อาสาสมัครในหมู่บ้านให้เกิดเอกภาพและบูรณาการตามแนวทางพระราชรัฐ โดยกำหนดให้มีองค์กรหลักองค์กรเดียวรับผิดชอบในหมู่บ้าน คือ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ท่านคิดว่าคณะกรรมการหมู่บ้านมีบทบาทหน้าที่ในลักษณะและด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

๔. ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านในพื้นที่ของท่าน จำเป็นต้องมีความรู้/ทักษะ/ความสามารถในด้านใดบ้าง

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

๕. การดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ/ให้คำปรึกษา/สอนงานจากเจ้าหน้าที่รัฐหรือไม่ ในลักษณะใดบ้าง

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

๖. การบริหารงานของคณะกรรมการหมู่บ้านมีระบบการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมและโครงการอย่างไร อธิบายพอสังเขป

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

๗. ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านมีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงหรือไม่ อย่างไร

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

๘. การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านมีความจำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทนจากรัฐหรือไม่ เพราะอะไร

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

๙. ช่วยอธิบายลักษณะการวางแผนในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านพอสังเขป

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

๑๐. ในการติดต่อสื่อสารและรายงานข้อมูลระหว่างสมาชิกของคณะกรรมการหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการใด เป็นหลัก (การประชุมประชาคม, การติดต่อสื่อสารผ่านโทรศัพท์/Line, การรายงานผ่านเอกสาร)

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

๑๑. คณะกรรมการหมู่บ้านมีวิธีการบริหารงานที่มงานสมาชิกเพื่อขับเคลื่อนนโยบายต่างอย่างไร

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

๑๒. ท่านคิดว่าอะไรคือแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านในพื้นที่ของท่าน (การยอมรับทางสังคม, เงินตอบแทน, การให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา)

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

๑๓. ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านที่ประสบความสำเร็จที่ผ่านมานั้น เกิดจากภาวะผู้นำของประธานกรรมการหมู่บ้าน(ผู้ใหญ่บ้าน) หรือ เกิดจากการประสานและการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือไม่ อย่างไร

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

๑๔. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาให้ความรู้แก่คณะกรรมการหมู่บ้านในการปฏิบัติงาน จะสามารถช่วยให้คณะกรรมการหมู่บ้านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือไม่ ถ้าใช่ต้องการพัฒนาด้านใด

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

๑๕. ท่านคิดว่าอะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

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

๑๖. ผลลัพธ์การดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จของคณะกรรมการหมู่บ้านที่ผ่านมาในพื้นที่ของท่าน มีด้านใดบ้าง อธิบายพอสังเขป

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

กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง ถนนอิฐ豆腐 แขวงราชพิพิธ เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐
ขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างยิ่ง

ภาคผนวก ข เอกสารอ้างอิง

ร่างข้อเสนอ

ประเด็นการศึกษา เรื่อง “การปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ”

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๘ ตีไว้ได้บัญญัติว่า ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน เป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง และกรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสิบคน โดยคณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือที่นายอำเภอมอบหมาย หรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ ได้แก่

๑) ส่งเสริมให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การส่งเสริมอุดมการณ์และวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย การดูแลให้ราษฎรปฏิบัติตามกฎหมายการประนีประนอมข้อพิพาท การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภายในหมู่บ้าน การรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน รวมทั้ง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และภัยอันตรายของหมู่บ้าน

๒) จัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน การประสานโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้านกับคณะทำงานต่างๆ การรวบรวมและจัดทำข้อมูลของหมู่บ้าน

๓) การดำเนินการส่งเสริมการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ การผลิตและการตลาดเพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับราษฎรในหมู่บ้าน

๔) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การจัดสวัสดิการต่างๆ การสงเคราะห์ผู้ยากจน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสาธารณสุข

๕) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญา และวัฒนธรรม

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันอังคารที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการแนวทางปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้เป็นธรรม ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ ดังนี้

๑) ให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ พิจารณามอบภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และภารกิจที่ต้องดำเนินการในหมู่บ้านให้คณะกรรมการหมู่บ้าน รวมทั้งสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการหมู่บ้าน ตามกฎหมาย

๒) ให้ กม. เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมแบบประชาธิปไตยในระดับหมู่บ้าน และสนับสนุนหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชนอื่นที่มีภารกิจหน้าที่ในเรื่องเดียวกันตามกฎหมายที่กำหนด

๓) ให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดกรอบแนวทางแผนงาน หรือโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๔) ให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และแผนพัฒนาหมู่บ้านที่คณะกรรมการหมู่บ้าน จัดทำเป็นข้อมูลในการจัดทำคำของบประมาณของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) ให้สำนักงานประมาณจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน ตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางให้ความเห็นชอบ

๖) ให้กระทรวงการคลังพิจารณากำหนดระเบียบ แนวทาง ขั้นตอน การจัดตั้งกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ให้คณะกรรมการหมู่บ้านสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) พิจารณากำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการใช้และการพัฒนาระบบราชการของคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อให้ส่วนราชการนำไปเป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๘) ให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง พิจารณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน เมื่อได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ในการปฏิบัติตามภารกิจตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๑ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) และการดำเนินการในภารกิจของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ ตามคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ยังมีความสัมพันธ์เชิงซ้อนกับกลุ่มหรือองค์กรสาธารณะภายในหมู่บ้าน ชุมชน กับคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือมีความซ้ำซ้อนกันในด้านสถานภาพตัวบุคคล ทั้งด้านอาชีพหลักของคณะกรรมการหมู่บ้าน และการได้รับคำตอบแทนจากหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ส่งผลทำให้การปฏิบัติการของคณะกรรมการหมู่บ้านไม่ประสบผลสำเร็จ รวมทั้ง อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๐ และ ๕๑ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖๖, ๖๗ และมาตรา ๖๘ หลายประการ รวมทั้งตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น ยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดกรอบ แนวทาง แผนงาน หรือโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นองค์กรหลักมีความครอบคลุมดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในหมู่บ้าน ชุมชน ในทุกๆ ด้าน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีหน่วยงานต่างๆ ได้จัดตั้งกลุ่ม หรือ

องค์กรของตนเอง ทั้งที่เป็นการจัดตั้งตามกฎหมาย และจัดตั้งตามแนวทางปฏิบัติหลากหลายเป็นการเฉพาะ ซึ่งกลุ่มหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้นของหน่วยงานเหล่านั้น มีความหลากหลายและแตกต่างกัน เช่น การประนีประนอมข้อพิพาท การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายในหมู่บ้าน การรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การสงเคราะห์ผู้ยากจน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสาธารณสุข การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้านไม่สามารถบูรณาการในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบการศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และกำหนดประเด็นในการศึกษา เช่น การบริหารจัดการงบประมาณ และการบริหารจัดการแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นต้น

๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง โดยประชากร คือ ฝ่ายปกครองระดับอำเภอ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปลัดอำเภอ ผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน

๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยกำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือ ที่ทำการปกครองอำเภอ

๔. วิธีดำเนินการ

สำหรับวิธีดำเนินการศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๔.๒ จัดให้มีการประชุมคณะทำงานศึกษาการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อหารือเกี่ยวกับขั้นตอนดำเนินงาน

๔.๓ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และจัดทำเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม)

๔.๔ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย

๔.๕ รวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๖ จัดทำรายงานผลการศึกษานำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

๕. งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
แผนงาน: พื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลผลิต: เสริมสร้าง
สมรรถนะของอำเภอในการบริการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน กิจกรรมหลัก:
สนับสนุนการบริหารจัดการกรม โครงการศึกษาวิจัยและประเมินผลการปฏิบัติงานในภารกิจของกรมการ
ปกครอง

๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง

๗. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ ทำให้สามารถประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถจัดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาท
คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๗.๒ ทำให้สามารถเสริมสร้างศักยภาพบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในการ
ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขงานของหมู่บ้าน/ชุมชนได้อย่าง
แท้จริง

ภาคผนวก ค ประมวลภาพกิจกรรมการศึกษา



คณะผู้ศึกษา

- | | | |
|----------------------|--------------|---|
| ๑. นายสุรศักดิ์ | ผลยังส่ง | ตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน |
| ๒. ว่าที่ ร.ต.อภิชัย | ศรีเมือง | ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน |
| ๓. นายนิยม | กันทะมา | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ชำนาญการ
กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน |
| ๔. นางสาวสุนิสา | คดีธรรม | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ชำนาญการ
กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน |
| ๕. นายธีร์ | วรสิริธาดา | ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ชำนาญการ
กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน |
| ๖. นายไกรเลิศ | ตั้งกิจบำรุง | ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ
กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน |
| ๗. นางวรรณก | โฆษชีวิวัฒน์ | ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน
กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน |