



ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี



ณพล เดิมกิจจนสาร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี



ณพล เต็มกิจชนสาร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE DEMAND FOR SELF DEVELOPMENT IN GOVERNMENT OFFICIALS 4.0 OF  
VILLAGE HEADMEN IN MUEANG DISTRICT CHANTHABURI PROVINCE



NAPHON TERMKITTANASARN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2021

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ ฌพล เต็มกิจธนสาร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

กรรมการ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

กรรมการ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิจจุฑา ไกรवास)

.....  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีรพงษ์ บัวหล้า)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

61930021: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต; รป.ม.

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง, ผู้ใหญ่บ้าน, ข้าราชการ 4.0

ฉพล เดิมกิจธนสาร : ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี. (THE DEMAND FOR SELF DEVELOPMENT IN GOVERNMENT  
OFFICIALS 4.0 OF VILLAGE HEADMEN IN MUEANG DISTRICT CHANTHABURI  
PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, ร.ค., สุปราณี ธรรม  
พิทักษ์, รป.ค.103 หน้า. ปี พ.ศ. 2564.

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ  
ผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน  
ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 98 คน โดยใช้  
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่  
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง  
31-40 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการดำรง  
ตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป สำหรับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 พบว่า  
ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ  
ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม  
และการคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามลำดับ

สำหรับการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง และสถานภาพ แตกต่างกัน  
มีความต้องการพัฒนาตนเองของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 แตกต่างกัน

61930021: MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A.

KEYWORDS: DEMAND FOR SELF-DEVELOPMENT, VILLIAGE HEADMAN,  
GOVERNMENT OFFICIALS 4.0

NAPHON TERMKITTANASARN : THE DEMAND FOR SELF  
DEVELOPMENT IN GOVERNMENT OFFICIALS 4.0 OF VILLAGE HEADMEN IN  
MUEANG DISTRICT CHANTHABURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE:  
CHAKCHAI SUEPRASERTSITTHI, Ph.D., SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A. 103 P.  
2021.

Research on “The demand for self-development in Government Officials 4.0 of village headman in Mueang District, Chanthaburi Province” has the objectives to: 1) study the demands of village headman in Government Officials 4.0; and 2) compare the demands of village headman. The population consisted of village headman in Mueang District, Chanthaburi Province, total of 98 people, using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, deviation.

The results found that the majority of respondents were male, aged between 31-40 years old, had juniorsecondary education / vocational certificate, marital status and experience in positions for 10 years or more. For the self-development demand in Government Officials 4.0 of village headman found that the promoting holistic and integrated works at the highest level, followed by the alliances and promotion of civil stateworking , the promoting innovation and creative thinking respectively. and the government transition to digital government, respectively.

For comparing the self-development demand in Government Officials 4.0 of village headman found that village headman with different gender, age, education, experience in position and marital status had different demand for self-development in Government Officials 4.0 of village headman

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ เป็นอย่างดีจากหลายฝ่าย คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา (ประธานกรรมการสอบ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย ตี้อประเสริฐสิทธิ์ (กรรมการสอบ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรवास (กรรมการสอบ) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ (กรรมการสอบและอาจารย์ที่ปรึกษา) ในการแนะนำตรวจ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้า ในการดำเนินการวิจัย รวมทั้ง เจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ คุณกฤษณะ สวาสดี ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต และอาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการเสียสละเวลาเพื่อตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสมาคมผู้ใหญ่บ้านจังหวัดจันทบุรี ทุกท่านที่เสียสละเวลาเพื่อให้ข้อมูล เกี่ยวกับผู้ใหญ่บ้าน ว่าแต่ละตำบลมีผู้ใหญ่บ้านกี่คนและเจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ใหญ่บ้านทุกท่านที่ข้าพเจ้าได้เข้าไปพูดคุยหาข้อมูลและอนุญาตให้เก็บรวบรวม ข้อมูลแบบสอบถาม ขอบคุณผู้ใหญ่น้อย ที่ช่วยประสานงานให้ รวมถึงผู้ใหญ่บ้านทุกท่าน ที่เสียสละ เวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอบคุณบิดา มารดา พี่สาว และญาติพี่น้องที่เป็นกำลังใจในการสนับสนุนการเรียน ในครั้งนี้ตลอดมา ขอบคุณบิดา มารดาที่เป็นตัวแบบในความอดทนพยายาม เพื่อให้ผู้วิจัยนำมาเป็น ตัวแบบในการเรียนครั้งนี้จนประสบความสำเร็จ ขอบคุณพี่ ๆ ที่ทำงาน ที่เข้าใจและเป็นกำลังใจ ให้ผู้วิจัย โดยตลอด และขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ MPA 13-1 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจให้และคอยช่วยเหลือให้ กั้นตลอดการเรียน

คุณประโยชน์ในด้านการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ที่ท่านตั้งสอนให้เราตั้งใจเรียน มีความมุ่งมั่นในการเรียน อดทน ใฝ่ศึกษาหาความรู้ มีความ อดทนทั้งการเรียน การทำงาน ให้มีความพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในชีวิต

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามของการวิจัย .....	5
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
ขอบเขตการศึกษา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ .....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง .....	14
แนวคิดข้าราชการ 4.0 .....	19
ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใหญ่บ้าน .....	31
ข้อมูลการปกครองอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี .....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	41



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรที่ศึกษา .....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	63
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	63
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 .....	66
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอ เมือง จังหวัดจันทบุรี .....	71
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปผลการวิจัย .....	83
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม .....	92
ภาคผนวก .....	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	102

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	สรุปประเด็นการวิจัย.....49
ตารางที่ 2	สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร.....55
ตารางที่ 3	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....58
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ .....63
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ .....64
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส .....64
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....65
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรง ตำแหน่ง.....65
ตารางที่ 9	ภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 รายด้าน .....66
ตารางที่ 10	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริม การทำงาน.....67
ตารางที่ 11	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการสร้าง พันธมิตรและส่งเสริม การทำงานแบบประชารัฐ.....68
ตารางที่ 12	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริม ให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ .....69
ตารางที่ 13	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการปรับเปลี่ยน ภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล .....70
ตารางที่ 14	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยง บูรณาการจำแนกตามเพศ.....71

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบ ประชารัฐ จำแนกตามเพศ .....	71
ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ.....	72
ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามเพศ.....	72
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยง บูรณาการ จำแนกตามอายุ.....	73
ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบ ประชารัฐ จำแนกตามอายุ .....	73
ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยง บูรณาการ จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	75
ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบ ประชารัฐ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 24	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	76
ตารางที่ 25	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	76
ตารางที่ 26	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยง บูรณาการ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	77
ตารางที่ 27	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบ ประชารัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
ตารางที่ 28	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	78
ตารางที่ 29	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามระดับการศึกษา .....	79
ตารางที่ 30	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยง บูรณาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง .....	80
ตารางที่ 31	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบ ประชารัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง.....	80
ตารางที่ 32	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง .....	81

**สารบัญตาราง (ต่อ)**

**หน้า**

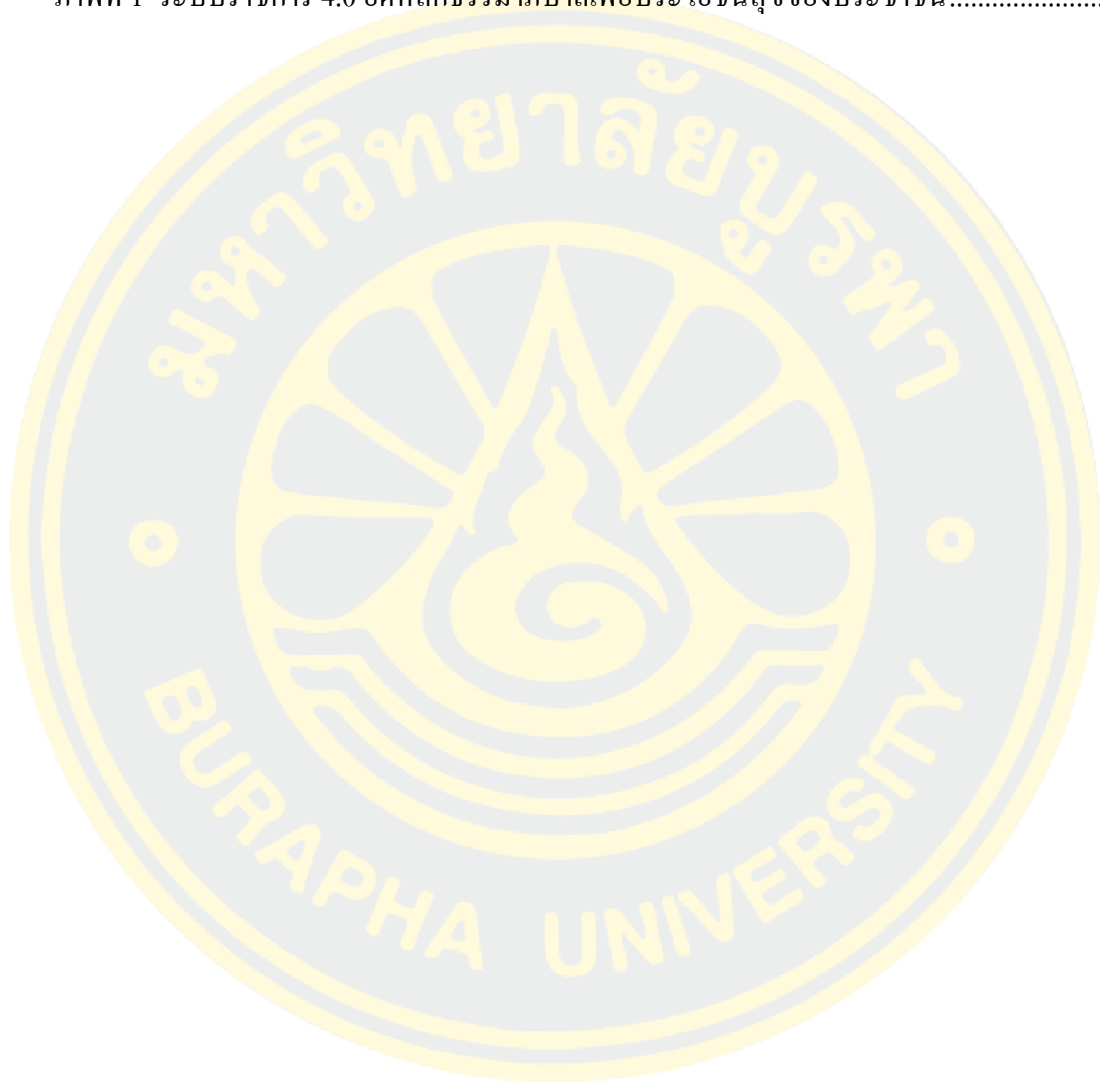
ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล  
 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง .....82



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน.....26



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ของประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีขอบเขตของภารกิจกว้างขวาง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองในระดับท้องที่จึงมีบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานของกระทรวงมหาดไทย และยังคงรับผิดชอบงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่นำลงไปปฏิบัติในตำบล หมู่บ้าน จึงนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำงานของทางราชการบรรลุเป้าหมาย ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกิดขึ้นครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เนื่องจากสมัยนั้นประเทศไทยกำลังเผชิญกับการคุกคามของมหาอำนาจตะวันตกที่แผ่ขยายอิทธิพลเข้ามาถึงประเทศเพื่อนบ้านของไทย ขณะที่การปกครองของไทยขณะนั้นยังคงล้าสมัย ไม่มีเอกภาพในทางการปกครองอย่างแท้จริง เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของราชอาณาจักร พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงทรงตัดสินพระทัยที่จะปฏิรูปการปกครองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและรักษาเอกราชของชาติไว้ จึงได้ปฏิรูปการปกครองระดับตำบล หมู่บ้านครั้งสำคัญ ในปี พ.ศ. 2435 (ร.ศ. 111) โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้หลวงเทศจิติวิจารณ์ (เส็ง วิริยศิริ) ไปทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านขึ้นที่บ้านเกาะบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยให้ราษฎรพิจารณา เลือกผู้ใหญ่บ้านแล้วให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกตนเองเป็นกำนันในการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดให้มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ การป้องกันการโจรกรรมและผู้ร้าย และกำหนดให้มีผลประโยชน์ตอบแทนบ้าง เช่น สิ้นลดค่าอาษา ภาษีไม้ไฟ ค่าเหยียบขำที่นา ราษฎร เป็นต้น ความมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลที่ราษฎรเลือกเข้ามา ได้มีหน้าที่ดูแลดำเนินงานของตำบล หมู่บ้าน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นหูเป็นตาให้แก่ทางราชการที่จะช่วยสอดส่องดูแลทุกข์สุขของราษฎรทั่วไป ตลอดจนช่วยเร่งรัดจัดเก็บภาษีอากร และผลประโยชน์ของแผ่นดิน ซึ่งสมควรได้จากราษฎรโดยธรรม นอกจากการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่อำเภอบางปะอินแล้ว พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ยังทรงมอบหมายให้หลวงเทศจิติวิจารณ์ เดินทางไปศึกษาและดูงานแบบแผนการปกครองของประเทศพม่า และมาลาญ มาเทียบเคียง ต่อมามีการนัดประชุมข้าหลวงเทศาภิบาล เพื่อทราบสภาพของท้องที่ลึกซึ้งขึ้นไปอีก ขณะเดียวกันก็ได้ดำเนินการร่างระเบียบในการจัดการปกครองตำบล หมู่บ้านพร้อมกันไปด้วย เมื่อผลปรากฏว่า การทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ผลเป็นอย่างดีและเป็นไปตามพระราชประสงค์ทุกประการแล้ว ในปี พ.ศ. 2439

จึงได้ทรงจัดรูปการปกครองท้องถิ่นอย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในระบบการปกครองของประเทศ และในปีต่อมาได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศ และถือเป็นแม่บทของการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน ในประเทศไทย พระราชบัญญัตินี้ใช้มาได้ประมาณ 17 ปี ก็ได้ทำการปรับปรุงใหม่ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 พระองค์ได้ทรงประกาศยกเลิกและตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ พระพุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนกฎหมายดังกล่าวจึงเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาจนถึงปัจจุบัน ในระยะแรกของการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นที่ได้ประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของคุณสมบัติและความประพฤติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงระบบเทศบาลที่ไม่สอดคล้องกันอย่างสมบูรณ์ในการบริหารการปกครองระดับตำบลหมู่บ้าน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปกครอง กระทรวงมหาดไทยจึงได้พยายามปรับปรุงคุณสมบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั้งด้านการให้การศึกษา ตลอดจนปรับปรุงขวัญ กำลังใจ และให้รางวัลเพิ่มขึ้นเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2500 ได้มีการยกระดับความสำคัญให้กับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านมากขึ้น โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น นอกจากนี้ ทางราชการยังได้ตราพระราชบัญญัติต่าง ๆ มากมาย ที่เกี่ยวข้องกับกำนันผู้ใหญ่บ้านซึ่งจะต้องเป็นผู้รักษากฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ทำให้อำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ครอบคลุมวิถีชีวิตของประชาชนในตำบล หมู่บ้าน เกือบทุกเรื่อง ตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง น้ำท่วม ฝนตก ฝนแล้ง เกิดศัตรูพืช โจรขโมย ฯลฯ ล้วนเป็นหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งมีสถานะเป็นเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองแห่งท้องถิ่นตามกฎหมาย กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2545)

ผู้ใหญ่บ้าน เริ่มเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานการพัฒนามากขึ้น เมื่อมีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก ในปี พ.ศ. 2504 ประกอบกับได้มีการโอนอำนาจการสอบสวนของกระทรวงมหาดไทยไปให้ตำรวจดำเนินการแต่ฝ่ายเดียว กระทรวงมหาดไทยจึงหันมามุ่งเน้นงานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองในตำบล หมู่บ้าน จึงต้องสนองนโยบายของกระทรวงมหาดไทยในสมัยนั้น โครงการสำคัญของรัฐบาลสามารถสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นโครงการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ โครงการทำนาปีละ 2 ครั้ง หรือโครงการสร้างงานในชนบท (กสช.) เป็นต้นปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลได้จัดตั้งสภาตำบลขึ้นทั่วประเทศมีองค์ประกอบที่สำคัญ ก็คือ “คณะกรรมการสภาตำบล” ซึ่งกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นกรรมการสภาตำบล โดยตำแหน่งปฏิบัติงานร่วมกับกรรมการสภาตำบล ซึ่งได้แก่ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ 1 คน มีอำนาจ



หน้าที่ในการบริหารงานและพัฒนาตำบลโดยมีงบประมาณเพื่อดำเนินการเป็นของตนเองส่วนหนึ่ง และมีอิสระในการดำเนินกิจการพอสมควร ถึงแม้ว่า จะไม่ได้เป็นนิติบุคคลก็ตามความเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้รับผลกระทบอีกครั้ง เมื่อมีกระแสโลกาภิวัตน์เกิดขึ้นในสังคมโลก กระแสการเรียกร้องให้กระจายอำนาจการปกครองเริ่มขึ้น และในที่สุดก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในขณะเดียวกันการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับปีพุทธศักราช 2540 การออกกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลรวมถึงการปฏิรูประบบราชการ ในปี พ.ศ. 2545 ผลของกฎหมายเหล่านี้ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนมากขึ้นและยังมีผลให้กำนันผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นจากตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในตำบลหมู่บ้านก็ตาม แต่กฎหมายก็ไม่ได้แก้ไขหรือปรับลดบทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านลงในพื้นที่การปกครองใดที่ยังมีสภาพของกำนัน ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองแห่งท้องที่ (เฉพาะพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล) ยังคงไว้ โดยมีได้ยกเลิกอำนาจตามกฎหมายของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ลงแต่อย่างใดโดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทภารกิจตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และกฎหมายอื่น ๆ รวมถึงงานตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยเป็นงานระดับภูมิภาคที่จะต้องอาศัย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็งานด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวก การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐในพื้นที่งานเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน งาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียงเฉลิมพระเกียรติโครงการต่อต้านยาเสพติด โครงการจดทะเบียนคนจน เป็นต้น ประกอบกับความเจริญทางด้านสังคมและวัตถุ สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเมืองทั้งภายในและสังคมโลกบวกกับกระแสผลักดันของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ ในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งต้องมีการปรับบทบาทภารกิจหน้าที่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์การเมืองการปกครองที่เปลี่ยนแปลงไป (ฉลวย พ่วงพลับ, 2548)

ข้าราชการ 4.0 คือ แนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ได้วางกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อเป็น “ข้าราชการดิจิทัล” ที่มีความสามารถ 5 มิติ คือ (1) รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (2) เข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน (3) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา (4) ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร (5) ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ มีขอบเขตการพัฒนาครอบคลุมบุคลากรทั้งกลุ่ม IT และกลุ่ม Non-IT มีการตั้งเป้าหมาย

สำหรับการพัฒนาในระยะ 5 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2561-2565 แต่คาดหวังผลระยะยาวเพื่อไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วการพัฒนาในกลุ่ม Non-IT ในปี พ.ศ. 2561 เน้นการปูพื้นฐานและปรับกรอบความคิด (Mindset) โดยจะมีการสอดแทรกการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและผู้นำกลุ่มต่าง ๆ ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) จัดดำเนินการอยู่ ส่วนปี พ.ศ. 2562 ตั้งเป้าการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่าง “เน้นหนัก” ให้แก่ข้าราชการราว 40,000 คนหรือประมาณ 10% ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั่วประเทศโดยในจำนวนดังกล่าวจะเป็นการพัฒนาทักษะในกลุ่มผู้บริหารส่วนราชการถึง 2,400 คน หรือประมาณ 30% ของจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (อธิบดี และรองอธิบดี) และประเภทอำนวยการ (ผู้อำนวยการกอง) รวมกันส่วนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้าน IT ภาครัฐที่มีอยู่ราว 4,900 คนจะเน้นการพัฒนาที่ “เข้มข้น” โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานขององค์กร และการพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลเฉพาะทางมากขึ้น ประเทศไทยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กล่าวว่า เรื่องการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงประเทศหลาย ๆ ด้านหนึ่งในนั้นก็คือ การปฏิรูปข้าราชการซึ่งการปฏิรูปข้าราชการ 4.0 นั้นการที่จะทำให้ข้าราชการปฏิรูปได้นั้นต้องแนวคิดข้าราชการ 4.0 เข้ามาใช้ในการปฏิรูปประเทศไทย 4.0

นพมาศ ณะมาชิต (2561) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐนี้จะเป็นก้าวหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ประเทศไทยจำเป็นต้องก้าวไปข้างหน้าและส่วนข้าราชการก็ต้องพยายามเร่งรัดให้ทุกกระบวนการดำเนินการไปได้ โดยต้องคำนึงถึงความต้องการจากภาคประชาชน เร่งสร้างความเข้าใจในทุกภาคส่วนทุกอย่างที่จะดำเนินไปได้เร็วขึ้น การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลได้ต้องบูรณาการจากสามส่วน คือ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่แผนงานหรือแผนยุทธศาสตร์ และการบริหารจัดการคือการดำเนินการ ด้านงบประมาณ ต้องคำนึงถึงภารกิจหลักและภารกิจรองไปพร้อมกันด้วย โดยเริ่มจากงานเล็ก ๆ แต่นำมาประกอบกันให้เกิดชิ้นงานใหญ่ ๆ เพื่อให้ได้ผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ประเด็นสำคัญคือต้องปรับความคิดข้าราชการให้เป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำระบบดิจิทัลมาเสริมการทำงาน ข้าราชการมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต และต้องทันสมัย โดยคำนึงถึงการทำงานระหว่าง คนรุ่นใหม่ คนรุ่นเก่า ที่จะต้องเตรียมพร้อมและก้าวเดินไปด้วยกัน ตามแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี เพื่อไปสู่เป้าหมายประเทศไทย 4.0

ประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านไปให้บรรลุยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้ นั้น หน่วยงานของภาครัฐจะมีบทบาทสำคัญที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นหน่วยงานที่เล็กที่สุดในสังคมและการที่ให้ข้าราชการ 4.0 ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็ต้องมีความจำเป็นที่เราจะต้องพัฒนา

กำนันผู้ใหญ่บ้านให้มีความเข้าใจในเรื่องของการเป็นข้าราชการ 4.0 เพราะกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นส่วนหนึ่งในระบบราชการเช่นเดียวกัน ดังนั้นการวิจัยของเราในครั้งนี้ทำเพื่อสำรวจความต้องการของผู้ใหญ่บ้านว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านข้าราชการ 4.0 เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว นำข้อมูลนี้มาใช้เป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้จัดทำแผนพัฒนา กำนันผู้ใหญ่บ้านให้มีความรู้เกี่ยวกับข้าราชการ 4.0 ได้มากยิ่งขึ้น และท้ายที่สุดถ้าหากมีความเข้าใจการที่จะทำให้ประเทศไทยมีระบบข้าราชการ 4.0 ประสบผลสำเร็จ และการที่จะนำไปสู่ประเทศไทย 4.0 นั้นจำเป็นต้องรู้ว่าต้องการพัฒนาอะไร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ผู้ใหญ่บ้านมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านข้าราชการ 4.0 ระดับใด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำเสนอแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความสามารถตรงกับนโยบายข้าราชการ 4.0 ต่อไป

### คำถามของการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 เป็นอย่างไร
2. ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการการพัฒนาตนเองด้านข้าราชการ 4.0

แตกต่างกันหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0

จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง สถานภาพสมรส

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) มาเป็นแนวทางในการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งในการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดความต้องการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงและบูรณาการ
2. ด้านการสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ
3. ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน
2. ทราบความแตกต่างในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน
3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในการกำหนดนโยบายแผนงานสร้างแผนพัฒนากำนันผู้ใหญ่บ้านต่อไปให้สอดคล้องกับนโยบายข้าราชการ 4.0

## ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรีมีเนื้อที่ประมาณ 6,338 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 3,961,250 ไร่ ประกอบด้วย 11 ตำบล 98 หมู่บ้าน โดยกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาคือผู้ใหญ่บ้านอำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรีจำนวน 98 ท่าน
2. ขอบเขตด้านเวลา เป็นการศึกษาจากข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องและทดสอบแบบสอบถาม สอบถามผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรีซึ่งเป็นผู้ศึกษาอาศัยอยู่โดยใช้เวลาในการศึกษาทั้งหมด 4 เดือนระหว่างเดือนตุลาคม 2562 ถึง เดือนมกราคม 2563
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย
  - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง สถานภาพ
  - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี ใน 4 ด้านได้แก่
    - 3.2.1 ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงและบูรณาการ
    - 3.2.2 ด้านการสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ
    - 3.2.3 ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์
    - 3.2.4 ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง บูรณาการ และสร้างจิตสำนึกับผิชอบร่วมกัน 2) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ 3) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ และ 4) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง บูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน หมายถึง ข้าราชการในฐานะกลไกขับเคลื่อนงานหลักของภาครัฐ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงาน กระทรวง กรมใด จะต้องร่วมกันสร้างทัศนคติและการทำงานรูปแบบใหม่ โดยปรับมุมมองจากการทำงานแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน “ให้เสร็จ” ตามกระบวนการหรือตามตัวชี้วัด (Key performance indicators) ที่คนได้รับมอบหมาย (Silo mentality) มาเป็นการทำงาน “ให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน” คือ ประชาชนมีความผาสุกมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีโอกาสทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน

การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการ หมายถึง ข้าราชการจะต้องร่วมกันสร้างมิติใหม่ของการทำงานภาครัฐ ด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมที่เน้นการรวมศูนย์ มาสร้าง “พันธมิตร” (Partners) และทำงานร่วมกับหน่วยงานและภาคส่วนอื่นเพื่อการไปสู่เป้าหมายตามที่มิเจตจำนงร่วมกันในการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยสร้างภาคเครือข่ายประชารัฐในทุกด้านในการทำงานร่วมกันต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจองค์กรและภารกิจของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละภาคส่วนอย่างละเอียดเพื่อมาบังคับและสร้างประโยชน์ร่วมกัน

การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ข้าราชการจะต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์นโยบาย แนวคิด วิธีการผลิตภัณฑ์และบริการ ที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ เพื่อยกระดับผลิตภาพและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐในการทำงาน ต้องร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ทำทาสสิ่งใหม่ เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างบนหลักเหตุและผล แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสมให้อิสระในการทำงาน

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล หมายถึง ข้าราชการทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งจะต้องร่วมสร้างระบบดิจิทัลในภาครัฐ ด้วยการร่วมออกแบบและพัฒนากลไก ระบบงาน ระบบการบริการ รูปแบบการดำเนินงานขององค์กร (Service and work process redesign) ให้เป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถดำรงตนอยู่ในสังคม หรือประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมี

ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา  
อย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

ความต้องการ หมายถึง ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหา  
สิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอน และต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใด  
ได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นขึ้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็เกิดตามมาไม่มีวันสิ้นสุด  
เพื่อให้ตนเองสมปรารถนาตามที่ตนต้องการ นั่นคือ ความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการ  
ทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านความรัก ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่าและ  
เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น จึงเป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติของมนุษย์ เพื่อให้ได้ในสิ่งที่  
ตนเองต้องการ



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
  - 1.1 ความหมายของความต้องการ
  - 1.2 ความสำคัญของความต้องการ
  - 1.3 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
  - 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
  - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
  - 2.3 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดข้าราชการ 4.0
  - 3.1 ความเป็นมาของแนวคิดข้าราชการ 4.0
  - 3.2 การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0
  - 3.3 คุณลักษณะสำคัญของข้าราชการยุคไทยแลนด์ 4.0
  - 3.4 ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0
  - 3.5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0
  - 3.6 บุคลากรภาครัฐยุคไทยแลนด์ 4.0
4. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใหญ่วัย
  - 4.1 ประวัติความเป็นมาของผู้ใหญ่วัย
  - 4.2 บทบาทอำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่วัย
5. ข้อมูลการปกครองของอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

### ความหมายของความต้องการ

นิพนธ์ คันทะเสวี (2528) กล่าวว่า พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526) กล่าวถึง ความต้องการ ว่าหมายถึง ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้นทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้วร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังที่ กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534) กล่าวว่ามนุษย์นั้น เพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการที่ละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไปไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่นอกจากนั้นแล้ว Gilmer กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหารอากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่น ๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจทั้ง ๆ ที่ก็ได้รับอยู่แล้ว ทุกวันนี้คนเราพยายามทำงานก็เพื่อจะสนองความต้องการของตนทำงานเพื่อเงินเพราะเงินเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ แต่ถ้ามองให้ลึกกลงไปแล้วการทำงานไม่ใช่เพื่อเงินแต่อย่างเดียวเสมอไป เศรษฐีมีเงินมหาศาลก็ยังทำงานทั้ง ๆ ที่ทำงานแล้วได้เงินเป็น ค่าตอบแทนเพียงเล็ก ๆ น้อย ๆ การทำงานเพื่อเงินเป็นเพียงเหตุผลประการหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากที่คนต้องการได้รับจากการทำงาน ซึ่งบางครั้งเงิน ไม่สามารถซื้อความต้องการบางอย่างได้ เพราะความต้องการของมนุษย์ มีอยู่ 3 ประการ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการทางสรีระ (Physical or physiological needs) หรือ ความต้องการปฐมภูมิ (Primary needs) หรือ ความต้องการทางด้าน ชีววิทยา (Biological needs) หรือความต้องการปฐมภูมิ (Primary) เป็นความต้องการทางชีววิทยา หรือ ความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับชีวิต เป็นความต้องการเพื่อการ



ดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ เพื่อการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด ความต้องการชนิดนี้ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา และมีความกระวนกระวาย

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ หรือ ความต้องการในระดับสูง หรือ ความต้องการทางด้านจิตวิทยา หรือความต้องการทฤษฎีภูมิ หรือความต้องการที่เกิดใหม่ (Psychological needs or secondary needs or acquired needs) เป็นความต้องการที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลัง หลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บางครั้งจึงเรียกความต้องการทางจิตใจว่า ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ (Acquired needs) เพราะเป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้และการเรียนรู้ประสบการณ์ การสนองตอบต่าง ๆ ก็เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นแรงขับ (Drive) ชนิดหนึ่งที่ไม่หยุดอยู่กับที่ (Dynamic) ไม่มีรากฐานจากความต้องการทางร่างกาย แต่อาศัยกลไกทางสมองที่สั่งสมจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแต่ละบุคคล อาจเหมือนกันหรือต่างกัน ได้ เนื่องจากแต่ละคนมีระดับความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้ และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตใจเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อน และ มีความแตกต่างกันมากระหว่างบุคคล

3. ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการทางจิตใจ แต่เน้นหนักในด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิตให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่นหรือมีความเป็นอยู่ดีกว่าบุคคลอื่น เช่น ต้องการความปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ต้องการความยอมรับในสังคม ต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายอย่างจนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งทั้งความต้องการที่เกิดจากความคิดคำนึง หรือความต้องการด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกายซึ่งเป็นความต้องการที่ขาดมิได้และในบรรดาความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจเพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

#### ความสำคัญของความต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ ได้รับการศึกษาจากนักปราชญ์เป็นเวลานานแล้ว โดยพยายามที่จะทำความเข้าใจว่า ทำไมคนจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ แนวคิดที่จะอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ มนุษย์หลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และแสวงหาความสุขสบาย อย่างไรก็ตามข้อสังเกตในการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และการแสวงหาความสุขสบาย จากการสังเกตจากสิ่งทีคนนั้นเลือกกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำซึ่งแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความเจ็บปวดสำหรับคนหนึ่งอาจเป็นความสุขสบายของอีกคนหนึ่งก็ได้จากปัจจัยใจเดียวกัน เรื่องการจูงใจของมนุษย์โดยสัญชาตญาณแรงขับและความต้องการจำเป็น แต่ก็ไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์ได้ครอบคลุม อย่างไรก็ตามความเข้าใจในเรื่องความต้องการของ

มนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร เพราะความต้องการของมนุษย์เป็นแรงผลักดันให้คนทำงานหรือทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

รุ่งนภา แจ้รุ่งเรือง (2550) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการมากมายหลายสิ่งหลายอย่างในระดับที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ความรู้พื้นฐานทางกายภาพ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการด้านความปลอดภัย ความมั่นคง การยอมรับ การยกย่อง ตลอดจนชื่อเสียงเกียรติยศและอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดและไม่เพียงพอ เมื่อมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นต้นแล้ว มนุษย์ก็เกิดความต้องการในขั้นต่อไป ฉะนั้น การที่จะตอบสนองความต้องการในขั้นต่อไป ฉะนั้น การที่จะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ จึงมีความจำเป็นที่จะทราบว่า มนุษย์ผู้นั้นขาดอะไร จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ผู้นั้นอย่างแท้จริง

จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550) กล่าวว่า ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นนั้น เพราะมีความต้องการต่าง ๆ เป็นแรงขับผลักดันความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ จะสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต้นแล้วความต้องการขั้นถัดไปก็จะเกิดขึ้นมาไม่มีวันสิ้นสุด จึงมีผลให้บุคคลเกิดการแสวงหาสิ่งอื่น ๆ ต่อไปและมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้น และจนท้ายสุด นั่นคือ การนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุด โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งความต้องการ ทางด้านจิตใจจะมีส่วนช่วยให้เกิดแรงขับในการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วย ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอน และต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็เกิดตามมาไม่มีวันสิ้นสุด เพื่อให้ตนเองสมปรารถนาตามที่ตนต้องการ นั่นคือ ความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านความรัก ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น จึงเป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติของมนุษย์ เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

สรุปได้ว่า ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอน และต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็เกิดตามมาไม่มีวันสิ้นสุด เพื่อให้ตนเองสมปรารถนาตามที่ตนต้องการ นั่นคือ ความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านความรัก ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น จึงเป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติของมนุษย์ เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

### ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

มนุษย์เมื่อมีความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จะพยายามบำบัดความต้องการเหล่านั้นด้วยการชวนขาย เสริมสร้างให้ความต้องการนั้นประสบความสำเร็จทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่ได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้ดังนี้ (Hick, 1967)

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
  2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นที่จูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นที่จูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
  3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป
- ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้
1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการด้านพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น
  2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่น
  3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความรู้สึกว่าคุณได้รับการรักและมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก
  4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของคุณ
  5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคุณ เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ทฤษฎีของเฮอซเบิร์ก (Herzberg) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่กล่าวถึงความพอใจ และแรงจูงใจเป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลโดยปัจจัยตัวแรกคือ ตัวสร้างความพอใจ (Satisfiers) และปัจจัยตัวที่สอง คือ ตัวสุขอนามัย (Hygienic) ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัย 2 ประการของความพอใจและการจูงใจ (Two factors theory of satisfaction and motivation) และความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคคลนั้น โทมัส (ThomAs, n.d. อ้างถึงใน คำรงค์ดี ต่อประเสริฐ, 2544) ได้จำแนกความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. เป็นความต้องการที่ต้องการเพิ่มความสามารถในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่
2. เป็นความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น
3. เป็นความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพในการทำงาน

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

### ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและการพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมและพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

โสภณ ช้างกลาง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาแก้ไขปรับเปลี่ยนให้เกิดความเจริญดีขึ้นกว่าเดิม สร้างความแปลกใหม่ให้กับตนเอง เป็นการสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ได้อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและตนเองมีความเจริญก้าวหน้า

ศรีแพร ทวีลาภากุล กล่าวว่า (2549) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพได้ทุกสถานการณ์แวดล้อม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่ามีการพัฒนาตนเองในประเด็นต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาตนเองโดยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่น

เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) สรุปการพัฒนาตนเองได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองอยู่ที่การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ พร้อมจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัว รวมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สำหรับพุทธปรัชญานั้น พระเทพเวที ประยุทธ์ ปยุตโต (2528 อ้างถึงใน คำรงค์ศักดิ์ ตอประเสริฐ, 2544) สรุปการพัฒนาตนเองคือ การศึกษาหรือเรียกว่า ไตรสิกขาเป็นการศึกษาอบรมหรือการพัฒนาชีวิตแก่ตนเอง 3 ด้านคือ สีล ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมทางวาจาให้สัมพันธ์ด้วยดีกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ทางวัตถุสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมมีประสิทธิภาพมีความสุข และปัญญา ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเป็นการพัฒนาตนเองโดยการสร้างปัญญา แก้ปัญหา รู้จักการเรียนรู้

รู้จักคิด มีความอดทน มีความขยันมีความคิดแยกคายและสภาพจิตใจที่เกื้อกูลต่อการที่จะคิดพร้อมที่จะแสวงหาและทำให้เกิดปัญญา สามารถดำเนินชีวิตอยู่ด้วยดีไม่มีทุกข์

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองหมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถดำรงตนอยู่ในสังคม หรือประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

### ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ศสลักษณ์ ทองปานดี (2551) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลทุกคน ที่หวังจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การรู้งาน และมีความสุขในชีวิต โดยจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไปตามความคาดหวังของผลที่จะได้รับการพัฒนา และแน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ทำให้การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงตนเองให้ตอบรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก ดังนั้น การวางแผนทางในการพัฒนาตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มพูนฝีมือหรือทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับทักษะที่สำคัญคือ ทักษะทางวิชาการ ทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการบริหารและจัดการและทักษะในการคิดอย่างลึกซึ้ง และมองการณ์ไกล
3. เพื่อพัฒนาทัศนคติค่านิยมความเชื่อบรรทัดฐานทางสังคม ทั้งนี้โดยมีความรู้สึกนึกคิดมีความรักความผูกพันกับหน่วยงานตลอดจนเป็นผู้มีความรับผิดชอบที่ดี และมีพฤติกรรมที่เหมาะสม
4. เพื่อความก้าวหน้าของบุคคลในอาชีพ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน ฉะนั้นด้านการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยให้บุคคลมีคุณภาพและความสามารถดีขึ้น จึงทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้อย่างจริงจัง

### องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) กล่าวว่า ในทางพุทธศาสนา การพัฒนาคนได้สำเร็จจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ คือ

1. ศรัทธา เป็นจุดเริ่มต้น ศรัทธาในที่นี้ คือ ตถาคตโพธิ์ศรัทธา ได้แก่ ศรัทธาหรือความเชื่อในปัญญา ที่ทำให้มนุษย์ตรัสรู้ เป็นพระพุทธเจ้าได้ หลักโพธิ์ศรัทธานี้แสดงว่ามนุษย์มีปัญญาผู้มีเชื้อแห่งปัญญาที่พัฒนาได้ และสามารถพัฒนาได้สูงสุด ในการพัฒนาตนจะต้องเชื่อมั่นในศักยภาพข้อนี้

2. แรงจูงใจ บุคคลที่สามารถพัฒนาตนได้จะต้องมีแรงจูงใจที่เอื้อต่อการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ ความใฝ่รู้ความจริง ใฝ่ความดีงาม ใฝ่สร้างสรรค์ ซึ่งเรียกว่า ฉันทะ ซึ่งฉันทะนี้จะเป็นตัวนำชีวิตแทนตัณหาสำหรับผู้ที่ต้องการพัฒนาตน

3. ตัวเร่ง คือ ความกระตือรือร้นขวนขวาย ความเร่งรัดตัวเองให้เร่งรัดลงมือทำไม่เฉื่อยชา ไม่ปล่อยปละละเลย ซึ่งคุณสมบัติข้อนี้เกิดจากการมีจิตสำนึกในความไม่เปลี่ยนแปลง

4. วินัย เป็นการจัดระเบียบชีวิตของตน และระเบียบการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม วินัยช่วยในการจัดสรรลำดับโลกและจิงหวะ ทำให้มีช่องทางโอกาสที่จะทำอะไร ได้สะดวกมากขึ้น ในขณะที่เดียวกัน วินัยจะช่วยบังคับ ควบคุม กายวาจา หรือพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลำดับ จิงหวะ และโอกาสที่จัดสรรไว้ คนที่ไม่มีวินัย คือ คนที่บังคับควบคุมพฤติกรรมของตนไม่ได้ ทำให้ชีวิตของตนสับสนไม่เป็นระเบียบ ทำให้สังคมวุ่นวายระส่ำระสาย เพราะเกิดจากความขัดแย้ง และถ่วงละเมิดต่อกันในการพัฒนาตน นอกจากจะมีองค์ประกอบดังกล่าวแล้วเราจะต้องมีการตรวจสอบว่ามีความพร้อมที่จะพัฒนาเพียงใด ขาดในเรื่องใดหรือไม่ ซึ่งเรื่องที่จะต้องตรวจสอบได้แก่

1. ทำที่ที่ถูกต้องต่อประสบการณ์ทั้งหลายเป็นการมองสิ่งทั้งหลายเป็นการเรียนรู้ มองตามที่มันเป็น ไม่ใช่มองตามที่อยากให้เป็น เป็นความรู้ที่เป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัยต่าง ๆ

2. ความมั่นใจในศักยภาพที่มีอยู่ในตน คือ มีความมั่นใจในตนเอง เห็นว่าสามารถพัฒนาตนได้และจะพัฒนาหรือไม่

3. จิตสำนึกในการพัฒนาปรับปรุงตน ถ้าบุคคลมีจิตสำนึกนี้อยู่ ทำให้มีความเอาใจใส่ในการพัฒนาตน เริ่มตั้งแต่เอาใจใส่ในการที่จะเรียนรู้เป็นเบื้องต้น

4. แรงจูงใจที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง คือตรวจสอบดูว่า มีความใฝ่ความจริง ใฝ่ดีงาม หรือใฝ่สร้างสรรค์ หรือ คือดูว่ามีฉันทะหรือไม่

5. จิตสำนึกต่อกาลเวลาและความเปลี่ยนแปลงซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้น เร่งรัดตัวเองในการทำหน้าที่การงาน รู้จักใช้เวลาให้เป็นประโยชน์จริงจังในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

6. ความรู้จักคิดรู้จักพิจารณา คือ คิดตามแนวทางความสัมพันธ์ระหว่างเหตุปัจจัยมี โยนิโสมนสิการ

เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน เพื่อความมั่นคงในรายได้ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา บอยเดล ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกาย จะต้องแข็งแรงแยกเป็น 3 ระดับ

1.1 ระดับความคิด ไม่คือร้อนตันทุรัง แต่จะต้องยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่องในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

1.2 ระดับความรู้สึก รับรู้ ยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง

1.3 ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกินสุขภาพที่แข็งแรง มีรูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะ จะต้องการพัฒนาทักษะทางสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

2.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้สึกในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

2.2 ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออก ต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับแต่ละสถานการณ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกได้

2.3 ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่างศิลปิน มิใช่เป็นผู้ที่มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ

3.1 ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้

3.2 ระดับความรู้สึก มีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนสภาพจากความไม่สมหวังไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง

3.3 ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดี และข้อเสียของตนเองด้วยความพอใจ ในความสามารถและยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับความคิด มีความยอมรับ รู้จักและเข้าใจตนเอง

4.2 ระดับความรู้สึก ยอมรับตนเองแม้แต่ความอ่อนแอ และยินดีในความเข้มแข็งของตนเอง

4.3 ระดับความมั่นคง มีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต กระบวนการในการพัฒนาตนเอง

สุวรี เทียงทัศน์ (2542) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ควรจะมี กระบวนการตามขั้นตอนกระบวนการในการพัฒนาตนเอง สรุปดังนี้

1. สำรวจตัวเอง การที่คนเราจะประสบความสำเร็จหรือไม่ สาเหตุที่สำคัญ คือ จะต้องมีการสำรวจตนเองเพราะตนเองเป็นผู้กระทำตนเอง คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากบุคคลมีจุดอ่อนหรือคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่จะทราบว่า ตนมีคุณสมบัติอย่างไร ควรจะ ได้รับการสำรวจตนเอง ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิต ที่สมหวังต่อไป

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงามโดยคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิดแต่สามารถเกิดขึ้นได้

3. การปลูกใจตนเอง เป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคคลที่มีกำลังใจดี ย่อมมุ่งมั่นดำเนินการให้ บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเอง คือการสร้างกำลังใจที่ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และสร้างกำลังใจ ความคิดของตนให้เป็นเลิศ

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ ตั้งเป้าหมายไว้ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไรจึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลและการประเมินผล



## แนวคิดข้าราชการ 4.0

### ความเป็นมาของแนวคิดข้าราชการ 4.0

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า นวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับต้น ๆ สำหรับอัตราเติบโตและการแข่งขันของเศรษฐกิจไทย เพราะจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้เกิดทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศไทย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนในยุคที่มีการแข่งขันสูง จนเกิดนโยบาย Thailand 4.0 ที่ทางรัฐบาลได้ใช้โอกาสดังกล่าวในการปรับเปลี่ยนแนวทางในการพัฒนาประเทศจากประเทศที่แข่งขันด้วยความได้เปรียบเชิงความสมบูรณ์ทางทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติ ชีวภาพ และวัฒนธรรม เพื่อไปสู่ประเทศที่แข่งขันด้วยความได้เปรียบเชิงแข่งขันที่ในนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าและคุณค่า (Value added and value creation) โดยนโยบาย Thailand 4.0 นั้น โดยมุ่งไปที่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลักที่มีความสอดคล้องกับความสามารถของประเทศไทยและความต้องการของตลาดโลก โดยมีกลไกประชารัฐเป็นกลไกขับเคลื่อน จากนโยบายดังกล่าว ภาคเอกชนและประชาชนต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการขับเคลื่อนนโยบาย Thailand 4.0 เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ไปสู่ “Value-based economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” มีปัจจัยหนึ่งที่ทุกฝ่ายต่างเห็นพ้องว่ามีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนโยบายดังกล่าว คือ “ความพร้อมของบุคลากร” ซึ่งเปรียบเป็นต้นทางของการพัฒนาในทุกด้าน ดังนั้น โจทย์ของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นฟันเฟืองในการเคลื่อน Thailand 4.0 จึงเป็นภารกิจสำคัญที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ต้องดำเนินการให้เกิดผล โดยเร็ว ปี พ.ศ. 2562 วางเป้าพัฒนาผู้นำดิจิทัล 30% แนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็น “ข้าราชการ 4.0” ถือกำเนิดขึ้นจากมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2560 โดยมุ่งการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวในบริบทของการเปลี่ยนผ่านไปสู่ Thailand 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างเต็มที่แนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ได้วางกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อเป็น “ข้าราชการดิจิทัล” ที่มีความสามารถ 5 มิติ คือ (1) รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (2) เข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน (3) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา (4) ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร (5) ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

ขอบเขตการพัฒนาครอบคลุมบุคลากรทั้งกลุ่ม IT และกลุ่ม Non-IT มีการตั้งเป้าหมายสำหรับการพัฒนาระยะ 5 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2561-2565 แต่คาดหวังผลระยะยาวเพื่อไปสู่เป้าหมาย

การพัฒนาประเทศไทยให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วการพัฒนาในกลุ่ม Non-IT ในปี พ.ศ. 2561 เน้นการปูพื้นฐานและปรับกรอบความคิด (Mindset) โดยจะมีการสอดแทรกการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและผู้นำกลุ่มต่าง ๆ ที่สำนักงาน ก.พ. จัดดำเนินการอยู่ ส่วนปี พ.ศ. 2562 ตั้งเป้าการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่าง “เน้นหนัก” ให้แก่ข้าราชการราว 40,000 คนหรือประมาณ 10% ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั่วประเทศโดยในจำนวนดังกล่าวจะเป็นการพัฒนาทักษะในกลุ่มผู้บริหารส่วนราชการถึง 2,400 คน หรือประมาณ 30% ของจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (อธิบดี และรองอธิบดี) และประเภทอำนวยการ (ผู้อำนวยการกอง) รวมกันส่วนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้าน IT ภาครัฐที่มีอยู่ราว 4,900 คนจะเน้นการพัฒนาที่ “เข้มข้น” โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานขององค์กร และการพัฒนาความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลเฉพาะทางมากขึ้นสกัดสมองไหลต้องยอมรับว่าเรื่อง “สมองไหล” ยังคงเป็นปัญหาของระบบราชการไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ดังนั้น ในภาวะปัจจุบันที่ค่าตอบแทน และบำเหน็จบำนาญของข้าราชการไม่เพียงพอต่อการแข่งขันในตลาดยุคดิจิทัล สำนักงาน ก.พ. จึงได้วางมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนเก่งเข้ารับราชการมากขึ้นและรักษาบุคลากรที่สร้างผลงานซึ่งเป็นประโยชน์ให้อยู่จนถึงเกษียณด้วย 3 มาตรการ คือ ค่าตอบแทน เส้นทางเติบโต ในสายวิชาชีพ และโอกาสในการเรียนรู้ต่อเนื่องในที่จะกล่าวถึงมาตรการด้านค่าตอบแทน โดยได้มีความพยายามผลักดันให้เพิ่มค่าตอบแทนรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้วิชาชีพเฉพาะทางเพื่อจูงใจให้คนเก่งเป็นข้าราชการและหยุดสมองไหลไปภาคเอกชนหรือไปทำงานต่างประเทศ ขณะนี้อยู่ระหว่างศึกษาและจัดทำข้อเสนอการจ่ายค่าตอบแทนการให้เงินเพิ่มสำหรับผู้มีใบประกอบวิชาชีพหรือใบรับรองต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ยังได้จัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการศักยภาพสูงตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 เพื่อเปิดโอกาสให้หน่วยงานรัฐจ้างผู้มีความรู้ความสามารถนอกราชการมาเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้น โดยสามารถจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจและกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ด้วยอนึ่ง พันธกิจที่สำนักงาน ก.พ. ต้องดำเนินการต่อเนื่องต่อไป เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย Thailand 4.0 คือ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนที่มีความสมดุลบนหลักการ 4 ป. คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เปี่ยมคุณค่า และปรับเปลี่ยนได้ยืดหยุ่นคล่องตัว รวมถึงการพัฒนากระบวนการเครื่องมือและกลไกสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านที่สร้างสรรค์ ทันสมัย ทันการณ์ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) การปฏิรูปประเทศไทยเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลและทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญ และ “ข้าราชการ” ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้มีขีดความสามารถเหมาะสมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ผ่านมา “ภาครัฐของไทย” มักจะถูกมองว่ามีการจัดการภาครัฐที่ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไม่ยืดหยุ่น ไม่คล่องตัว ให้ความสำคัญกับความถูกต้องของกระบวนการมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังติดขัด ไม่เชื่อมโยงเป็นกระบวนการเดียวกัน การบริหารงานยึดติดกับกรอบอำนาจตามกฎหมายเป็นหลัก การประสานความสัมพันธ์กับภาคส่วนอื่นเป็นไปในแบบที่ภาครัฐเป็นฝ่ายนำ ภาคส่วนอื่นเป็นฝ่ายตาม รูปแบบและวิธีการแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่เริ่มต้นจากภาครัฐเป็นผู้คิด บอก และดำเนินการ ซึ่งในหลายครั้งไม่ได้นำไปสู่ปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของประชาชนมาพิจารณา การปฏิบัติงานไม่สอดคล้องและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การให้บริการที่ให้กับประชาชนและภาคเอกชนแม้จะมีการพัฒนาให้รวดเร็วและทันสมัย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศแล้วยังมีความล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้เท่าที่ควร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ในการประชุมเมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2560 จึงได้กำหนดแนวทาง ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยให้ “ข้าราชการ” มีพันธกิจรวมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศใน 4 เรื่อง โดยพันธกิจในแต่ละเรื่องมีความเห็นว่า “ข้าราชการ” จะต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติ และร่วมกันดำเนินงานดังนี้

1. การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการและสร้างจิตสำนึก รับผิดชอบร่วมกัน กล่าวคือ ข้าราชการในฐานะกลไกขับเคลื่อนงานหลักของภาครัฐ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงาน กระทรวง กรมใดจะต้องร่วมกันสร้างทัศนคติและการทำงานรูปแบบใหม่โดยปรับมุมมองจากการทำงานแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน “ให้เสร็จ” ตามกระบวนการหรือตามตัวชี้วัด (Key performance indicators) ที่ตนได้รับ มอบหมาย (Silo mentality) มาเป็น การทำงาน “ให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน” คือ ประชาชนมีความผาสุกมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุข เป็นธรรม และมีโอกาสทัดเทียมกันเพื่อจัดการความเหลื่อมล้ำ ในการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการเชื่อมโยงกลไก กระบวนการทำงาน รวมถึงการบริหาร

ทรัพยากรของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นเสมือนกระบวนการงาน เดียวกันตั้งแต่ต้นจนจบ (Alignment) มีการประสานและ ทำงานไปด้วยกันเพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน โดยไม่แบ่งแยก ว่าเป็นงานใคร หน้าที่ใคร มีการแบ่งปันและใช้ทรัพยากร ร่วมกัน มีการพูดคุยหารือ เปิดรับความคิดเห็นรวมทั้งร่วม แก่ใจ ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความแน่วแน่ ตั้งใจ (Intention) และ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) พร้อมรับ ความเสี่ยง และ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน

2. การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงาน แบบประชารัฐ ข้าราชการจะต้อง ร่วมกันสร้างมิติใหม่ของการ ทำงานภาครัฐ ด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมที่เน้น การรวมศูนย์ มาสร้าง “พันธมิตร” (Partners) และทำงานร่วมกับหน่วยงานและภาคส่วนอื่น เพื่อการไปสู่เป้าหมาย ตามที่มีเจตจำนงร่วมกันในการทำงานร่วมกันต้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบ ความสัมพันธ์ ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น จาก การเป็น “ผู้ปกครองและผู้คุมกฎระเบียบ” (Regulator) ในลักษณะ “ภาครัฐนำ ภาคประชาชนตาม” เป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” (Facilitator) ในลักษณะ “ภาคประชาชนนำ ภาครัฐสนับสนุน” ส่งเสริมให้ “ประชาชน” และ “ภาคเอกชน” ซึ่งเป็นรากฐานของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาครัฐ (Citizen engagement) มากขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายประชารัฐ ในทุกด้าน ในการทำงานร่วมกัน ต้องมีการศึกษาและ ทำความเข้าใจองค์กรและภารกิจของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละภาคส่วนอย่างถ่องแท้ มีการวางแผน การทำงานร่วมกัน ที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว มีการนำจุดแข็ง หรือความชำนาญของ แต่ละฝ่ายหรือภาคส่วนต่าง ๆ มาแบ่งปัน เพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน (Win-win solution) มีการปรับรูปแบบและกระบวนการทำงานร่วมกันให้มีความยืดหยุ่น โดยหาจุดร่วมบนความแตกต่าง เพื่อไปสู่เป้าหมายตามพันธกิจที่มาดำเนินการร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ และ รักษาความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งจัดระบบงาน ที่เอื้อต่อการพูดคุย หารือ สื่อสาร ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้ เทคนิคดำเนินงาน ระหว่างกัน เพื่อสร้างสรรค์ ต่อยอดและสร้างคุณค่าร่วมกันในการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมเพื่อประชาชนและสังคม

3. การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ข้าราชการจะต้องร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการ คิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์ นโยบาย แนวคิด วิธีการ ผลิตภัณฑ์ และการบริการ ที่มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและ ผู้รับ บริการ เพื่อยกระดับผลิตภาพและปรับปรุงการบริหารจัดการ ภาครัฐ ในการทำงาน ต้องร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือ รูปแบบ การทำงานแบบเดิม ทำทาสสิ่งใหม่ เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างบนหลักเหตุและผล แสวงหา โอกาสอย่างเหมาะสม ให้อิสระในการทำงาน พร้อมรับความเสี่ยงที่อาจ จะเกิดขึ้นจากการทดลอง ทำสิ่งใหม่ สนับสนุนการต่อยอด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประยุกต์และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้

ขององค์กรและผลงานวิจัยและพัฒนาอย่างเต็มที่ ข้าราชการจะต้องร่วมกันกระตุ้นให้ทุกคนคิดต่างไปจากเดิม โดยให้คิดว่าเราจะตัดอะไรทิ้งได้บ้าง เราจะเชื่อมโยงหรือนำสิ่งใดกับสิ่งใดมารวมกันแล้ว สร้างเป็นสิ่งใหม่ได้บ้าง เราจะปรับสัดส่วนอะไรได้บ้าง และเราจะพลิกแพลงสิ่งที่เกิดขึ้นทุกวันนี้ให้ง่ายขึ้น ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้อย่างไร แล้วลงมือปฏิบัติ ติดตามความคืบหน้าและวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลข้าราชการทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งจะต้องร่วมสร้างระบบดิจิทัลในภาครัฐ ด้วยการร่วมออกแบบและพัฒนากลไก ระบบงาน ระบบการบริการ รูปแบบการดำเนินงาน ขององค์กร (Service and work process redesign) ให้เป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐด้วยกันเอง ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน และระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่าง ทุกภาคส่วน (Co-creation) และเพื่อการพัฒนางานภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High value jobs) ในการทำงาน จะต้องรู้ เข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ต้องติดตามทิศทางและ แนวโน้มของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนารูปแบบ วิธีคิด และวิธีการทำงานให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีอัจฉริยะ (Smart technology) ได้อย่างปลอดภัยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

โดยสรุป เพื่อให้ภาครัฐปรับตัวให้เท่าทันและตอบสนองความคาดหวังของทุกภาคส่วนในการก้าว ไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานจากแบบเดิม ๆ ที่คุ้นเคยคิดฝ่ายเดียว ทำฝ่ายเดียว มาทำงานแบบประสานความร่วมมือโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นหน้าที่ของใคร สร้างพันธมิตรการทำงานกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันในรูปแบบประชารัฐ สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อสร้างให้เกิดรัฐบาลแบบเปิดที่มีการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วน อันจะนำไปสู่การเป็นรัฐบาลที่มี คุณธรรม โปร่งใส เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนและสังคมโลก “ข้าราชการไทย” ในฐานะกลไกขับเคลื่อนภาครัฐที่สำคัญต้อง เปลี่ยนแปลง (Change) โดยต้องก้าวออกจากกรอบความคิดและวิธีการทำงานแบบเดิม พร้อมท้าทายสิ่งใหม่ แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ต้องสามารถ ประสานการทำงานร่วมกัน (Collaboration) เพื่อ ไปสู่เป้าหมายเดียวกันทั้งภายในหน่วยงาน เดียวกัน ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน และระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน เพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน ต้องมี ปัญญาสร้างสรรค์ โดยร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ (Creative) และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างความประทับใจและการมีส่วนร่วมจากประชาชน และ

ที่สำคัญ คือ จะต้องร่วมสร้างภาคราชการที่ ปอดคอรัปชั่น ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมีคุณธรรม (Corruption free)

#### คุณลักษณะสำคัญของข้าราชการยุคไทยแลนด์ 4.0

จากนโยบายรัฐบาลที่ได้กำหนดกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ซึ่งเป็นแผนระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2579) มียุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เป็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0

ประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 มีวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่จะเปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนไปด้วยนวัตกรรมและนำพาประชาชนทั้งประเทศไปสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 ภายใต้การบริหารประเทศของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์แบบที่ว่ามั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนและกว่าจะมาเป็น Thailand 4.0 ได้ ก็ต้องผ่าน Thailand 1.0, Thailand 2.0 และ Thailand 3.0 กันมาก่อน ประเทศไทย 1.0 ยุคของเกษตรกรรมคนไทยปลูกข้าว เลี้ยงเป็ด เลี้ยงไก่ เลี้ยงหมู ปลูกพืชสวน พืชไร่ แล้วนำผลผลิตเพื่อส่งไปขายสร้างรายได้ในการดำรงชีวิต ประเทศไทย 2.0 ยุคของอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้ใช้แรงงานที่มีราคาถูก แต่เริ่มจะมีเครื่องมือ เครื่องมือเข้ามาช่วยผลิต เช่น เสื้อผ้า กระเป๋า เครื่องดื่ม เครื่องเขียน เครื่องประดับ อาหาร เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งในยุคนี้ประเทศเริ่มมีศักยภาพมากขึ้น ประเทศไทย 3.0 ยุคที่เราอยู่ในขณะนี้ เป็นยุคอุตสาหกรรมหนักผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ แก๊สธรรมชาติและปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อเน้นการส่งออกเป็นหลัก ในช่วงแรกประเทศไทย 3.0 มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ว่าปัจจุบันกลับเติบโตได้เพียงแค่ร้อยละ 3-4 ต่อปีเท่านั้น ทำให้ประเทศไทยต้องตกอยู่ในภาวะรายได้ปานกลางเป็นเวลากว่า 20 ปี ในขณะที่ทั่วโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องเปลี่ยนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New engines of growth) เพื่อให้ประเทศไทยกลายเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงขึ้นนั่นเอง โดยตั้งเป้าหมายว่าจะให้เกิดขึ้นภายใน 3-5 ปีข้างหน้า ประเทศไทย 4.0 ปัจจุบันประเทศไทยยังติดอยู่กับโมเดลที่ทำได้น้อยปรับเปลี่ยนให้เป็นทำน้อยได้มาก ต้องเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้านวัตกรรมและเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างการเกษตรต้องเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรแบบสมัยใหม่ ที่มีการเน้นเรื่องการบริหาร จัดการ โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ หรือที่เรียกว่า Smart Farming โดยเกษตรกรต้องเริ่มรวยขึ้นและเป็น เกษตรกรที่ผู้ประกอบการเปลี่ยนจาก SME (Small and Medium Enterprise) แบบเดิมไปสู่ Smart enterprises และ Startup ที่มีศักยภาพสูงและเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะ

สูงขึ้น ประเทศไทย 4.0 ต้องใช้แนวทางพลังประชารัฐการขับเคลื่อน ประเทศไทย 4.0 ให้สำเร็จ ได้ ใช้แนวทางพลังประชารัฐโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน การค้า อุตสาหกรรม การเกษตร ธนาคาร ประชาชน ชุมชน จังหวัด สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยต่าง ๆ ประกอบกับการส่งเสริม SME และ Startup เพื่อขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้แล้วยังต้องมี โครงสร้าง โทคมนามคมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมในทุก พื้นที่ให้มากที่สุดเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายได้ทุกพื้นที่ในประเทศไทยแบบไม่มีสะดุด

#### ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0

ตามที่รัฐบาลได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนา ประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน หรือที่รู้จักกันว่า ไทยแลนด์ 4.0 หรือประเทศไทย 4.0 นั้น ระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปเพื่อรองรับและส่งเสริมไทยแลนด์ 4.0 ด้วยเช่นกัน ซึ่งในช่วงเวลาของไทยแลนด์ 1.0-4.0 ก็กับการปฏิรูประบบราชการไทย 1.0-4.0 นั้น มีความสัมพันธ์กันโดยสรุปได้ (นพมาศ ณะมาชิต, 2561) ดังนี้

ไทยแลนด์ 1.0 เน้นการเกษตรและส่งออกสินค้าเกษตรเป็นหลัก

ไทยแลนด์ 2.0 เน้นอุตสาหกรรมเบาอุตสาหกรรมพื้นฐานของประเทศและการใช้ แรงงานคนเป็นหลัก

ไทยแลนด์ 3.0 เน้นอุตสาหกรรมหนัก การส่งออกการลงทุน และการนำเข้าเทคโนโลยี จากต่างประเทศ

ไทยแลนด์ 4.0 เน้นนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์

ระบบราชการ 1.0 การปฏิรูประบบราชการสมัย รัชกาลที่ 4

ระบบราชการ 2.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504)

ระบบราชการ 3.0 การปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2545)

ระบบราชการ 4.0 การปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 (พ.ศ. 2559)

เป็นต้นไป



ภาพที่ 1 ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ, 2560)

ระบบราชการ 4.0: การปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 เพื่อรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better governance, Happier citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and trusted government) (นพมาศ ณะมาชิต, 2561, หน้า 7) ดังนี้

1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected government) คือ การทำงานต้องเปิดเผยและโปร่งใส เปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม โอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน จัดโครงสร้างการทำงานเป็นแนวระนาบมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งและเชื่อมโยงการทำงานราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric government) ทำงานโดยมองไปข้างหน้า (คิดเสมอว่าประชาชน จะได้อะไร) มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาให้ประชาชนให้บริการเชิงรุกไม่ต้องรอให้ประชาชนมาขอความช่วยเหลือ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High performance government) การทำงานต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อเตรียมการล่วงหน้า นำองค์ความรู้ที่เป็นสาขาวิชามาสร้าง



นวัตกรรมหรือประยุกต์เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา ปรับตัวให้เป็นสำนักงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูงและทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน

#### **ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0**

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560) ได้กำหนดว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 จะต้องประกอบด้วยปัจจัยอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”
2. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการ หรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพโดยให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม
3. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ อุปกรณ์สมาร์ตโฟนและเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกันเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัยและประหยัด

#### **บุคลากรภาครัฐยุคไทยแลนด์ 4.0**

คุณสมบัติของบุคลากรภาครัฐยุคไทยแลนด์ 4.0 มีความจำเป็นต้องยึดหลักในการทำงานอย่างเป็นระบบประกอบด้วย ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน การทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความ เต็มใจที่จะร่วมมือทำงาน สร้างสรรค์งานอย่างเป็นทีม มีความสามารถทางเทคโนโลยีการสื่อสารและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) รายละเอียดดังนี้

1. ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน ได้แก่
  - 1.1 การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  - 1.2 การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  - 1.3 การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
  - 1.4 การยึดหลักทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
  - 1.5 การให้บริการแก่ประชาชนความรวดเร็ว มีธรรมาภิบาลและไม่เลือกปฏิบัติ

1.6 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

1.7 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

1.8 การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.9 การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

2. การทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้

2.1 พึ่งดำรงตนให้มั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

2.2 พึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้

2.3 พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

2.4 พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

2.5 พึ่งพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. มีความเต็มใจที่จะร่วมมือทำงานสร้างสรรค์งานอย่างเป็นทีมการทำงานเป็นทีมรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมความสามัคคียอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นช่วยเหลือซึ่งกันและกันกระตือรือร้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกและภาวะความเป็นผู้นำ

4. มีความสามารถทางเทคโนโลยีการสื่อสาร

4.1 ทักษะทางภาษา ภาษาที่สำคัญที่สุด คือ ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางของโลก ประชาชนอาเซียนจึงควรมีทักษะทางภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานในระดับเพียงพอที่จะสื่อสารกันในโลกอินเทอร์เน็ตได้ เช่น ทักษะการอ่านทักษะการฟัง เป็นต้น นอกจากนี้ อาจจะพัฒนาทักษะทางภาษาอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ภาษาจีน ซึ่งเป็นภาษาที่ใช้กันมากและมีบทบาทมากขึ้นในเวทีโลก

4.2 ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่าง ๆ เนื่องจากการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในปัจจุบัน สามารถเชื่อมต่อได้ด้วยคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ โทรศัพท์รวมถึงอุปกรณ์พกพาต่าง ๆ เช่น สมาร์ท โฟน แท็บเล็ต ไอแพด และอื่น ๆ ประชาชนปัจจุบันจึงต้องมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวไม่อย่างใดก็อย่างหนึ่ง เพื่อให้สามารถเชื่อมต่อสู่โลกอินเทอร์เน็ตได้ด้วยตนเอง

4.3 ทักษะในการสืบค้น ในโลกอินเทอร์เน็ต มีสารสนเทศต่าง ๆ จำนวนมากที่ไม่สามารถ อ่าน ฟังได้โดยใช้เวลาเพียงชั่วอายุคน ทักษะในการสืบค้นข้อมูลหรือสารสนเทศที่ต้องการผ่านเครื่องมือค้นหา (Search engine) อาทิ การสืบค้นผ่าน Google จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องเรียนรู้ เช่น การสืบค้นโดยการใส่ เครื่องหมายคำพูดแตกต่างจากการไม่ใส่เครื่องหมายคำพูดอย่างไร

การใส่เครื่องหมาย “+” ระหว่างคำค้น มีประโยชน์อย่างไร หรือการสืบค้นคำที่ต้องการเฉพาะ จากเว็บไซต์ใดเว็บไซต์หนึ่ง จะต้องพิมพ์คำค้นในลักษณะใด เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การสืบค้นมีประสิทธิภาพ คือ ได้สารสนเทศที่ต้องการ โดยใช้เวลาน้อยที่สุด

4.4 ทักษะในการวิเคราะห์ หลายครั้งที่การสืบค้นเรื่องเดียวกัน นอกจากจะได้ข้อมูลชุดเดียวกัน ซึ่งอาจจะเกิดจากการคัดลอกต่อ ๆ กันมาแล้ว บางครั้งอาจจะได้ข้อมูลที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ที่ต้องการใช้สารสนเทศจึงจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานหรือจำเป็นต้องหาความรู้พื้นฐานประกอบเพื่อตรวจสอบได้ระดับหนึ่งว่าสิ่งที่สืบค้นมีความถูกต้องน่าเชื่อถือเพียงใด โดยหนทางหนึ่งที่สามารถทำได้ง่ายคือการสืบค้นไปถึงแหล่งอ้างอิง การสืบค้นเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือสืบค้นจากเว็บไซต์ต่างประเทศและนำมา เปรียบเทียบกัน หลาย ๆ แหล่งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์และน่าเชื่อถือมากที่สุด

4.5 ทักษะในการจัดเก็บ ในบางครั้งสารสนเทศที่ได้จากอินเทอร์เน็ต ผู้สืบค้นยังไม่สามารถนำมาใช้งานได้ในขณะนั้นเลย แต่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศจากแหล่งอื่นมาประกอบด้วย ทักษะในการจัดเก็บข้อมูลจึงเป็นสิ่งจำเป็นอีกอย่างหนึ่งที่จะต้องเรียนรู้ เช่น ทักษะการจัดเก็บข้อความ การจัดเก็บ ภาพ การจัดเก็บภาพและเสียง การจัดเก็บหน้าเว็บไซต์ทั้งหน้าและอื่น ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้งานตามเวลา สถานที่ที่ต้องการหรือใช้งานในขณะที่ยังออกจากอินเทอร์เน็ต

4.6 ทักษะในการเชื่อมต่อระหว่างชนิดอุปกรณ์ มีคนอีกจำนวนไม่น้อยที่มีโอกาสใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สามารถสร้างข้อมูลดิจิทัลหรือสร้างเอกสารต่าง ๆ แต่ไม่มีทักษะในการเชื่อมต่ออุปกรณ์ เช่น ถ่ายภาพ มาแล้ว ไม่รู้ว่าจะนำเข้าคอมพิวเตอร์อย่างไร สร้างไฟล์นำเสนอมาแล้ว ไม่ทราบว่าจะแปลงไปใช้งานกับอุปกรณ์ อีกประเภทหนึ่งได้อย่างไร รวมถึงการใช้งานข้ามค่ายผู้ผลิต เช่น การใช้งานระหว่างค่ายไมโครซอฟท์กับค่าย แอปเปิล ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล และลดอุปสรรคในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้น้อยลง

4.7 ทักษะในการสังเคราะห์ ทักษะในการสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างสารสนเทศใหม่เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การใช้อินเทอร์เน็ตมีคุณภาพยิ่งขึ้น เช่น ในกรณีที่ต้องการเผยแพร่อาหารของประเทศตนเอง โดยใส่ข้อความและเสียงประกอบ ผู้จัดทำจะต้องทราบว่า จะหาภาพที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์จากแหล่งใด จะใส่ตัวอักษรด้วยเครื่องมืออะไร จะใส่เพลงประกอบภาพด้วยโปรแกรมอะไร ซึ่งทั้งหมดเป็นการสังเคราะห์สิ่งที่จะจัดกระจายกันอยู่ตามแหล่งต่าง ๆ นำมาประกอบขึ้นมาให้เป็นงาน ชิ้นใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน

4.8 ทักษะในการเผยแพร่ การนำเสนอผลงานผ่านเครือข่ายในลักษณะของการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผู้เผยแพร่ยังจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะในการนำข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่าง ๆ ออกสู่ประชาคมหรือชุมชนด้วย เช่น การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ การนำภาพถ่ายไปเผยแพร่กับบริการฟรีต่าง ๆ การเผยแพร่ข้อความและภาพผ่านเว็บบอร์ด การเผยแพร่สารสนเทศผ่านเว็บบล็อกหรือเว็บไซต์ การเผยแพร่คลิปวิดีโอผ่านยูทูป เป็นต้น

4.9 ทักษะในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ปัจจุบันมีเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ได้รับความนิยม หลายประเภท เช่น Facebook, Line, Instagram, Twitter และอื่น ๆ ซึ่งผู้ใช้งานจะต้องมีทักษะในการอยู่ร่วมกันในสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ดังกล่าว เช่น ทักษะในการนำเข้าสู่ข้อมูลที่ไม่มีข้อห้าม ไม่ผิดกฎหมาย ทักษะในการรักษามารยาทในการสนทนา ทักษะในการแสดงความคิดเห็นไม่ให้เกิดเป็นประเด็นขัดแย้งการยอมรับความแตกต่าง และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจช่วยให้การใช้สื่อสังคมออนไลน์มีประโยชน์และเกิดผลในเชิงบวกตามที่ต้องการ

4.10 ทักษะในการดูแลความปลอดภัยในการติดต่อสื่อสาร วิทยุวันนี้จะเป็นวิทยุที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ค่อนข้างหลวมมากกว่าวิทยุอื่น ๆ เช่น ให้ข้อมูลส่วนตัวกับคนแปลกหน้าในโลก อินเทอร์เน็ต เช่น ที่อยู่ ข้อมูลส่วนตัว นอกจากนี้ ยังขาดความระมัดระวังเกี่ยวกับการจัดเก็บรหัสการใช้งาน หรือบอกรหัสการใช้งานให้เพื่อน ส่งผลให้เกิดความยุ่งยากตามมาในภายหลัง เช่น ถูกล่อลวง มีการนำเข้าสู่ข้อมูลที่ไม่พึงประสงค์โดยบุคคลอื่น สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจทำให้ผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตจะต้องมีความตระหนักและระมัดระวัง เรื่องความปลอดภัยในการเข้าใช้งานและการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการมีทักษะในการรักษาความปลอดภัยของ ข้อมูล เช่น รู้วิธีเข้ารหัสไฟล์ไม่ให้เปิดอ่านโดยพลการได้ รู้วิธีการติดตั้ง โปรแกรมรักษาความปลอดภัยให้กับอุปกรณ์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารไม่ให้ถูกบุกรุกหรือถูกคุกคามจากผู้ไม่พึงประสงค์ได้ เป็นต้น

5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับงานการคิดประดิษฐ์ค้นสิ่งใหม่ ๆ เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายและความเจริญ ทั้งยัง ต้องมีจริยธรรมและคุณธรรมประกอบคู่ไปกับการมีความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking) เป็นกระบวนการของความคิดชนิดหนึ่งที่มีรูปแบบและลักษณะของความคิดแตกต่างไปจากความคิดชนิดอื่น ๆ ซึ่งผลผลิตที่ได้จากความคิดริเริ่มนี้จะอยู่ในรูปของการสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์สุข และมีการพัฒนาให้ดีขึ้น ไม่สร้างให้เกิดความเสียหายหรือเกิดทุกข์แต่อย่างใด

## ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใหญ่บ้าน

### ประวัติความเป็นมาของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

หากมองย้อนกลับไปในอดีต จากการศึกษาประวัติความเป็นมา กล่าวได้ว่า ตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านเกิดขึ้นมานานแล้ว เพียงแต่ในสมัยก่อน เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองตำบล หมู่บ้าน มีชื่อเรียกอย่างอื่นมากมายหลายอย่าง เช่น ในสมัยสุโขทัยเรียกนายบ้าน (ผู้ใหญ่บ้าน) ปกครองคนราวร้อยหลังคาเรือนขึ้นตรงต่อนายแคว้น (กำนัน) หรือในกฎหมายเก่าสมัยกรุงศรีอยุธยาบัญญัติไว้ว่า ให้ผู้มีทุกข์ภัยจากโจรสลัด นำความร้องต่อแขวงกำนัน พันทนายบ้าน เป็นต้น โดยผู้ที่จะเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจะมาจากการแต่งตั้งของผู้ว่าราชการเมือง

ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้รับการปรับปรุงฟื้นฟูให้เป็นระบบ ระเบียบ แบบแผนเดียวกันทั่วประเทศ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เนื่องจากสมัยนั้นประเทศไทยกำลังเผชิญกับการคุกคามของมหาอำนาจตะวันตกที่แผ่อิทธิพลเข้ามาถึงประเทศเพื่อนบ้านของไทย ได้แก่ อังกฤษทางพรมแดนไทยด้านตะวันตกและด้านใต้ และฝรั่งเศสทางพรมแดนไทยด้านตะวันออก ขณะที่การปกครองของไทยขณะนั้นยังล้าสมัยไม่มีเอกภาพในทางการปกครองอย่างแท้จริง เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของราชอาณาจักรพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงตัดสินพระทัยที่จะปฏิรูปการปกครองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและรักษาเอกราชของชาติไว้

อำนาจ ปาอ้าย (2560) กล่าวว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านผู้ที่ได้รับเลือกหรือมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเป็นตัวแทน เป็นผู้ประสานงานและเป็นผู้นำในการพัฒนา ผู้นำเหล่านี้จะสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดี ก็จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ใดๆก็ตามผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะของการเป็นผู้นำแบบสมัยใหม่ไม่สูงนักหากผู้นำเหล่านี้ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำจะทำให้การทำหน้าที่ผู้นำท้องถิ่นมีความสมบูรณ์สามารถนำการพัฒนาได้ดีมากขึ้น

### บทบาทอำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน

อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในด้านการ “อำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน” ตามมาตรา 27 (1) แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 นั้น ย่อมเป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปในทางปฏิบัติอยู่แล้วว่าการอยู่เวรยามหมู่บ้านที่ดี การดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่ดี หรือการทำหน้าที่เกี่ยวกับการใกล้เคียงประณีประนอมข้อพิพาทที่ดี เป็นการปฏิบัติในความหมายของการอำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ (เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยคนแรก)

ทดลองจัดระเบียบการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน ขึ้นเป็นครั้งแรก ณ อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และได้มีการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านครั้งแรก เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2435 ดังนั้นเพื่อเป็นการให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้ซึ่งมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” แก่ราษฎร กระทรวงมหาดไทยจึงได้กำหนดให้วันที่ 10 สิงหาคม ของทุกปี เป็น “วันกำนันผู้ใหญ่บ้าน” ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของฝ่ายปกครอง คือ ภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ ความเป็น “พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ” ตามมาตรา 2 (16) ของกํานัน ผู้ใหญ่บ้าน นั้น แม้มิได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้ง แต่มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 140/ 2490 และ ฎีกาที่ 1612-1613/ 2508 ขยายความไว้ชัดเจนแล้วว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าพนักงานปกครองมีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิด และมีอำนาจสืบสวนเฉพาะในเขตพื้นที่ของตน ส่วนเจ้าพนักงานตำรวจมีอำนาจทั่วราชอาณาจักร ซึ่งในความหมายนี้สรุปได้อีกนัยหนึ่งก็คือ เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองกับเจ้าพนักงานตำรวจ นั้น มีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกัน แตกต่างกันเพียงเขตอำนาจเท่านั้นเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบของคุณมาอย่างยาวนานนับร้อยปี ในการปกครองส่วนภูมิภาค ตามอำนาจหน้าที่ที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 มาตรา 27 และมาตรา 28 อีกทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง กำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเปรียบเสมือนค้ำพิชหน้าผู้ช่วยเหลือแม่ทัพใหญ่คือนายอำเภอในการทำสงครามต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ตำแหน่งผู้ใหญ่นั้นมาจากการเลือกของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกในหมู่บ้านนั้น ซึ่งผู้ที่จะสามารถรับสมัครเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านได้นั้น จะต้องไม่เป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายลักษณะปกครองท้องที่กำหนดไว้ เช่น ไม่เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยการพนัน ในฐานะความผิดเป็นเจ้ามือหรือเจ้าสำนัก เป็นต้น และสำหรับตำแหน่งกำนันนั้น มาจากผู้ใหญ่บ้านทั้งตำบลคัดเลือกผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งในตำบลนั้นที่มีความเหมาะสมขึ้นเป็นกำนัน ซึ่งปัจจุบันทั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้านสามารถดำรงตำแหน่งได้จนอายุครบ 60 ปี โดยกรมการปกครองจะมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุก 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งแม้ว่าตำแหน่ง กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน จะเป็นตำแหน่งที่ไม่ได้มีค่าตอบแทนมากมาย แต่ก็เป็นที่ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เนื่องจากเป็นผู้ที่เสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อประโยชน์สุขของราษฎร สถาบันกำนันผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นที่พึ่งพาและอยู่ใกล้ชิดกับ

ประชาชนในพื้นที่ตลอดมา ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และจะอยู่คู่สังคมไทยอีกตราบนานตามระเบียบ มาตรากฎหมายที่กำหนดดังต่อไปนี้

มาตรา 27 ผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้าของราษฎรในหมู่บ้านของตน ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัตินี้ มีหน้าที่และอำนาจในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ดังจะกล่าวต่อไปนี้ คือ

ข้อ 1 ที่จะรักษาความสงบและความสุขสำราญ ช่วยป้องกันความทุกข์ภัยของลูกบ้าน ตามสมควรและที่สามารถจะทำได้ การที่กล่าวนี้ ถ้าสมควรจะต้องปรึกษาหารือและช่วยกันกับ เพื่อนผู้ใหญ่บ้านที่ดี กับกำนันนายตำบลที่ดี ก็เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะต้องปฏิบัติให้สมควร แก่การที่จะรักษาประโยชน์และความสุขของลูกบ้าน ซึ่งได้มอบไว้เป็นธุระในพระราชบัญญัตินี้

ข้อ 2 ถ้าความทุกข์ภัยเกิดแก่ลูกบ้าน ซึ่งจะต้องขอความป้องกันจากรัฐบาล เป็นหน้าที่ ของผู้ใหญ่บ้านที่จะนำความแจ้งต่อเจ้าพนักงานปกครอง ตั้งแต่กำนัน นายอำเภอ เป็นต้น ขึ้นไป โดยลำดับ

ข้อ 3 ถ้ารัฐบาลจะประกาศ หรือจะสั่งราชการอันใดให้ราษฎรทราบเป็นหน้าที่ของ ผู้ใหญ่บ้านที่จะรับข้อความอันนั้น ไปแจ้งแก่ลูกบ้านของตนให้ทราบ

ข้อ 4 เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะทำบัญชีสำมะโนครัวในหมู่บ้านของตน และ คอยแก้ไขบัญชีนั้นให้ถูกต้องเสมอ

ข้อ 5 ถ้าผู้ใหญ่บ้านรู้เห็นเหตุการณ์แปลกประหลาดอันใดที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน หรือในลูกบ้านของตน ซึ่งอาจจะเป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่ราชการบ้านเมืองก็ดี แก่ประชาชนในที่ นั้นก็ดี ยกตัวอย่างข้างฝ่ายโทษ ดังรู้เห็นว่าผู้คนมีทรัพย์สินของแปลกประหลาดอันน่าสงสัยว่า เป็น ของที่ได้มาโดยทางโจรกรรมก็ดี หรือว่าถ้าเห็นผู้คนล้มตาย หรือมีบาดแผลอันควรสงสัยว่าจะมีผู้อื่น กระทำเอาโดยทุจริต หรือไปกระทำทุจริตต่อผู้อื่นแล้วจึงเกิดเหตุขึ้นก็ดี เหล่านี้เป็นต้น ให้รับนำ ความแจ้งต่อกำนันนายตำบลของตน

ข้อ 6 ถ้ามีคนจรแปลกหน้านอกสำมะโนครัวหมู่บ้านนั้นเข้ามาอาศัยเป็นหน้าที่ของ ผู้ใหญ่บ้านจะต้องไต่ถามให้รู้จักตัว และรู้เหตุการณ์ที่มาอาศัยถ้าเห็นว่าไม่ได้มาโดยสุจริตให้เอาตัว ผู้นั้นส่งกำนันนายตำบลของตน

ข้อ 7 ถ้าเกิดเหตุจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ตีชิงก็ดี ปล้นทรัพย์สินก็ดีหรือไฟไหม้ก็ดี หรือ เหตุร้ายสำคัญอย่างใด ๆ ในหมู่บ้านของตน หรือในหมู่บ้านที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยให้ เป็น หน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจะต้องเรียกลูกบ้านของตนออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายเอาของกลางคืนหรือ ดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นที่สมควรโดยเต็มกำลัง

ข้อ 8 ผู้ใหญ่บ้านเห็นลูกบ้านของตนคนใดแสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่นก็ดี หรือเป็นคนจรจัดไม่ปรากฏการทำมาหาเลี้ยงชีพ และไม่สามารถจะชี้แจงให้เห็นความบริสุทธิ์ของตนได้ก็ดี ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจที่จะเรียกลูกบ้านคนนั้นมาไต่ถามและว่ากล่าวตักเตือน ถ้าไม่ฟังให้เอาตัวส่งกำนันจัดการตามความในมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัตินี้

ข้อ 9 ควบคุมดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะต้องพึงกระทำตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ข้อ 10 ฝึกหัดอบรมให้คนไทยรู้จักหน้าที่และกระทำการในเวลา

ข้อ 11 ทำการอบรมสั่งสอน หรือชี้แจงข้อราชการแก่ราษฎรในการนี้ให้เรียกราษฎรมาประชุมได้ตามครั้งคราวที่สมควร

ข้อ 12 บำรุงและส่งเสริมการอาชีพของราษฎรในทางเกษตรกรรมพาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม

ข้อ 13 ตรวจตราและรักษาประโยชน์ในการอาชีพของราษฎร

ข้อ 14 สั่งให้ราษฎรช่วยเหลือในการสาธารณประโยชน์ เพื่อบำบัดป้องกันอันตรายซึ่งมีมาเป็นสาธารณะโดยฉุกเฉิน และให้ทำการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ราษฎรผู้ประสบสาธารณภัย

ข้อ 15 จัดการป้องกันโรคติดต่อ หรือโรคระบาดซึ่งเกิดขึ้น หรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้าน เพื่อมิให้ติดต่อลุกลามมากไป

ข้อ 16 จัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและต้องด้วยสุขลักษณะ

ข้อ 17 จัดให้มีการประชุมกรรมการหมู่บ้าน

ข้อ 18 ปฏิบัติการตามคำสั่งของกำนัน หรือทางราชการ และรายงานเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ เพื่อให้กำนันรายงานต่อคณะกรรมการอำเภอ

ข้อ 19 กระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ

(ความในข้อ 9 ถึงข้อ 19 ของมาตรา 27 เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2486)

มาตรา 28 ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องกับความอาญาดังต่อไปนี้ คือ

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านนั้นให้ทราบ



ข้อ 3 เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้ทำผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยการกระทำผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้ และริบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 4 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้ และริบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 5 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้น เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และริบส่งต่อกำนัน หรือกรรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 6 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึดผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้ เป็นไปตามหมาย

มาตรา 28 ทวิ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติกิจการตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเท่าที่ได้รับมอบหมายจากผู้ใหญ่บ้านให้กระทำ

(2) เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้านในกิจการที่ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

(2) ถ้ารู้เห็นหรือทราบเหตุการอันใดเกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยให้นำความแจ้งต่อผู้ใหญ่บ้าน

ถ้าเหตุการณ์ตามวรรคหนึ่งเกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงให้นำความแจ้งต่อผู้ใหญ่บ้านท้องถิ่น และรายงานให้ผู้ใหญ่บ้านของตนทราบ

(3) ถ้ามีคนจรเข้ามาในหมู่บ้านและสงสัยว่าไม่ได้มาโดยสุจริตให้นำตัวส่งผู้ใหญ่บ้าน

(4) เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นในหมู่บ้าน ต้องระงับเหตุ ปรามปรามติดตามจับผู้ร้าย

โดยเต็มกำลัง

(5) เมื่อตรวจพบหรือตามจับได้สิ่งของใดที่มีไว้เป็นความผิดหรือได้ใช้หรือมีไว้เพื่อใช้ในการกระทำความผิด หรือได้มาโดยการกระทำความผิดให้ริบนำส่งผู้ใหญ่บ้าน

(6) เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าผู้ใดได้กระทำความผิดและกำลังจะหลบหนี ให้ควบคุมตัวส่งผู้ใหญ่บ้าน

(7) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ใหญ่บ้านซึ่งสั่งการ โดยชอบด้วยกฎหมาย

(มาตรา 28 ทวิ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510)

มาตรา 28 ตรี ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านคณะหนึ่ง มีหน้าที่เสนอ  
 ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของ  
 ผู้ใหญ่บ้านคณะกรรมการหมู่บ้านประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองเป็น  
 กรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง และผู้ซึ่งราษฎรเลือกตั้งเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวน  
 ตามที่นายอำเภอจะเห็นสมควรแต่ต้องไม่น้อยกว่าสองคน ในการประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน  
 ต้องมีกรรมการหมู่บ้านมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จึงจะ  
 เป็นองค์ประชุม ให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธาน การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียง  
 เท่ากัน ให้ประธานออกเสียงอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาดกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิต้องมี  
 สัญชาติไทย และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับผู้มีสิทธิที่จะได้รับเลือกเป็น  
 ผู้ใหญ่บ้านตามมาตรา 12 (2) ถึง (13) การเลือกตั้งกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ราษฎรมีสิทธิ  
 เลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้เลือก โดยให้นายอำเภอเป็นประธาน พร้อมด้วยกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน  
 ในตำบลนั้นอย่างน้อยหนึ่งคน วิธีเลือกจะกระทำโดยลับหรือเปิดเผยก็ได้ เมื่อราษฎรส่วนมาก  
 ที่มาประชุมเลือกผู้ใดแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ และให้นายอำเภอ  
 ออกหนังสือสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีผู้รับเลือกมีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้จับสลากกรรมการ  
 หมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในตำแหน่งคราวละห้าปีนอกจากออกจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ  
 หมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิต้องออกจากตำแหน่งเพราะเสียชีวิตสัญชาติไทย หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะ  
 ต้องห้ามตามมาตรา 12 (3) ถึง (13) หรือเพราะเหตุเช่นเดียวกับที่ผู้ใหญ่บ้านต้องออกจากตำแหน่ง  
 ตามมาตรา 14 (2) ถึง (7) ถ้าตำแหน่งกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิว่างลง ให้มีการเลือกตั้งขึ้นแทน  
 ให้เต็มตำแหน่งที่ว่าง และให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทนการเลือกตั้งกรรมการหมู่บ้าน  
 ผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้กระทำภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่าง ถ้า  
 ตำแหน่งว่างลงก่อนถึงกำหนดออกตามวาระไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่เลือกตั้งขึ้นแทนก็ได้

(มาตรา 28 ตรี แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 10)

พ.ศ. 2542)

มาตรา 28 จัตวา ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้ผู้ใหญ่บ้าน  
 และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบใช้อาวุธปืนของทางราชการได้ การเก็บรักษาและการใช้  
 อาวุธปืนให้เป็นไปตามข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย

(มาตรา 28 จัตวา เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 4)

พ.ศ. 2510) หน้าที่และอำนาจของกำนัน

มาตรา 34 บรรดาการที่จะตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบล คือ การที่จะ  
 ว่ากล่าวราษฎรในตำบลนั้น ให้ประพฤติตามพระราชกำหนดกฎหมายก็ดี หรือการที่จะป้องกัน

ภยันตรายและรักษาความสุขสำราญของราษฎรในตำบลนั้นก็ดี หรือการที่จะรับกิจสุขทุกข์ของราษฎรในตำบลนั้นขึ้นร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการเมือง กรมการอำเภอ และจะรับข้อราชการมาประกาศแก่ราษฎรในตำบลนั้นก็ดี หรือที่จะจัดการตามพระราชกำหนดกฎหมาย เช่น การตรวจและนำเก็บภาษีอากรในตำบลนั้นก็ดี การทั้งนี้อยู่ในหน้าที่ของกำนันผู้เป็นนายตำบล ผู้ใหญ่บ้านทั้งปวงในตำบลนั้น และแพทย์ประจำตำบลจะต้องช่วยกันเอาเป็นธุระจัดการให้เรียบร้อยได้ตามสมควรแก่หน้าที่มาตรา 34 ทวิ นอกจากนี้จากอำนาจหน้าที่ที่กล่าวโดยเฉพาะ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกำนัน ให้กำนันมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านด้วย

(มาตรา 34 ทวิ เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2486)

มาตรา 35 กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวกับความอาญาดังต่อไปนี้ คือ

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่า มีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลของตน ต้องแจ้งความต่อกรมการอำเภอให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อปรากฏว่า ผู้ใดกำลังกระทำความผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกรมการอำเภอ

ข้อ 4 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลนั้นเป็นหน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้นแล้วรีบนำส่งต่อกรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 5 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึดกำนันต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

ข้อ 6 ถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของก็ดี หรือผู้ต้องโจรกรรมจะทำกฎหมายตราสิบห้า หรือมีผู้จะขอทำชันสูตรบาดแผลก็ดี ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความแล้วรีบนำตัวผู้ขอและผู้ต้องอายัด และทรัพย์สินของบรรดาที่จะพาไปด้วยนั้น ไปยังกรมการอำเภอ ถ้าสิ่งของอย่างใดจะพาไปไม่ได้ ก็ให้กำนันชันสูตรให้รู้เห็น แล้วนำความไปแจ้งต่อกรมการอำเภอในขณะนั้น

มาตรา 36 ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุทุกข์ร้อนของราษฎร หรือการแปลกประหลาดเกิดขึ้นในตำบล ต้องรีบรายงานต่อกรมการอำเภอให้ทราบ

มาตรา 37 ถ้าเกิดจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ชิงทรัพย์ก็ดี ปล้นทรัพย์ก็ดี ไฟไหม้ก็ดี หรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใด ๆ ในตำบลของตน หรือในตำบลที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยให้คดี หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่นมาแว่วมวลในตำบลนั้นก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าลูกบ้านในตำบลนั้นบางคนจะเกี่ยวข้องเป็นโจรผู้ร้ายก็ดี เป็นหน้าที่ของกำนันจะต้องเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านในตำบลออกช่วย

ต่อสู้ติดตามจับผู้ร้าย หรือติดตามเอาของกลางคืน หรือดับไฟหรือช่วยอย่างอื่นตามควรแก่การ โดยเต็มกำลัง

มาตรา 38 ให้กำนันดูแลคนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้าย ให้ได้มีที่พักตามควร

มาตรา 39 ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการจะต้องการคนนำทางหรือขาดแคลนพาหนะ เสบียงอาหารลงในระหว่างทาง และจะร้องขอต่อกำนันให้ช่วยสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดทำให้ตามที่ทำได้ ถ้าหากว่าการที่จะช่วยเหลือนั้นจะต้องออกราคาค่าจ้างเพียงใด ให้กำนันเรียกเอาแก่ผู้เดินทางนั้น

มาตรา 40 กำนันต้องตรวจจัดการรักษาสัตว์ซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อันอยู่ในตำบลนั้น เช่น สระน้ำ ศาลาอาศัย ที่เลี้ยงปศุสัตว์ เป็นต้น

มาตรา 41 กำนันต้องรักษาบัญชีสำมะโนครัว และทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้น และคอยแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องกับบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน

มาตรา 42 กำนันต้องทำบัญชีสิ่งของ ซึ่งต้องภาษีอากรในแขวงนั้นยื่นต่อกรมการอำเภอ และนำราษฎรไปเสียภาษีอากรตามพระราชบัญญัติภาษีอากร

มาตรา 43 กำนันกระทำการตามหน้าที่จะเรียกผู้ใดมาหารือให้ช่วยก็ได้

มาตรา 44 ในตำบลหนึ่งให้มีสารวัตรสำหรับเป็นผู้ช่วยและรับใช้สอยของกำนันสองคน ผู้ที่จะเป็นสารวัตรนี้แล้วแต่กำนันจะขอร้องให้ผู้ใดเป็น แต่ต้องได้รับความเห็นชอบของผู้ว่าราชการเมืองด้วยจึงเป็นได้ และกำนันมีอำนาจเปลี่ยนสารวัตรได้

แพทย์ประจำตำบล การตั้งและหน้าที่ มาตรา 45 ในตำบลหนึ่ง ให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านประชุมพร้อมกันเลือกผู้ที่มีความรู้ในวิชาแพทย์ เป็นแพทย์ประจำตำบลคนหนึ่ง สำหรับจัดการป้องกันความไข้เจ็บของราษฎรในตำบลนั้น

มาตรา 46 การแต่งตั้งแพทย์ประจำตำบล ให้ข้าหลวงประจำจังหวัดแต่งตั้งจากบุคคลผู้มีสัญชาติไทย และต้องแต่งตั้งจากผู้ที่มีถิ่นที่อยู่ในตำบลนั้น เว้นแต่ผู้ที่เป็นแพทย์ประจำตำบลที่ใกล้เคียงกันอยู่แล้ว และยอมกระทำการรวมเป็นสองตำบล ถ้าข้าหลวงประจำจังหวัดเห็นสมควรก็แต่งตั้งได้

(มาตรา 46 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2486)

มาตรา 47 เหตุที่แพทย์ประจำตำบลจะต้องออกจากตำแหน่งนั้นเหมือนกับเหตุที่กำนันจะต้องออกจากตำแหน่งทุกประการ

มาตรา 48 แพทย์ประจำตำบล มีหน้าที่ดังกล่าวต่อไปนี้ คือ

ข้อ 1 ที่จะช่วยกำนันทันผู้ใหญ่บ้านคิดอ่านและจัดการรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ดังกล่าวไว้ในมาตรา 36 และ 42 แห่งพระราชบัญญัตินี้

ข้อ 2 ที่จะคอยสังเกตตรวจตราความไข้เจ็บที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบลนั้น และตำบลที่ใกล้เคียง ถ้าเกิดโรคภัยร้ายแรง เช่น อหิวาตกโรค คีดกาฬโรค คีดไข้ทรพิษ คีด ต้องคิดป้องกัน ด้วยแนะนำกำนันทันผู้ใหญ่บ้านให้สั่งราษฎรให้จัดการป้องกันโรค เช่น ทำความสะอาด เป็นต้น และแพทย์ประจำตำบลต้องเที่ยวตรวจตราชี้แจงแก่ราษฎรด้วย

ข้อ 3 การป้องกันโรคภัยในตำบลนั้น เช่น ปลูกทรพิษ ป้องกันไข้ทรพิษ คีด ที่จะมียาแก้โรคไว้สำหรับตำบล คีด คูแลอย่าให้ในตำบลนั้นมีสิ่งโสโครกอันเป็นเชื้อโรค คีด การเหล่านี้อยู่ในหน้าที่แพทย์ประจำตำบล ๆ จะต้องคิดอ่านกับแพทย์ประจำเมือง และกำนันทันผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น ให้สำเร็จตลอดไป

ข้อ 4 ถ้าโรคภัยร้ายกาจ เช่น อหิวาตกโรค กาฬโรค ไข้ทรพิษ โรคระบาดปศุสัตว์ เกิดขึ้นในตำบลนั้น แพทย์ประจำตำบลต้องรีบรายงานยังกรมการอำเภอให้ทราบโดยทันทีและต่อไปเนื่อง ๆ จนกว่าจะสงบโรค

มาตรา 49 แพทย์ประจำตำบลมีสังกัดขึ้นอยู่ในแพทย์ประจำเมืองแพทย์ประจำเมืองมีหน้าที่จะต้องตรวจตราแนะนำการทำงานในหน้าที่แก่แพทย์ประจำตำบลในเมืองนั้นทั่ว ๆ ไป

### ข้อมูลการปกครองอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

#### ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอท่าใหม่ อำเภอเขาคิชฌกูฏ และอำเภอมะขาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอมะขาม และอำเภอขลุง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอขลุง และอำเภอแหลมสิงห์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอท่าใหม่

#### การแบ่งเขตการปกครอง

##### 1. การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอเมืองจันทบุรีแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 11 ตำบล 98 หมู่บ้าน ได้แก่

1) ตลาด (Talat)	-
2) วัดใหม่ (Wat Mai)	-
3) คลองนารายณ์ (Khlong Narai)	14 หมู่บ้าน
4) เกาะขวาง (Ko Khwang)	9 หมู่บ้าน

5) คมบาง (Khom Bang)	10 หมู่บ้าน
6) ท่าช้าง (Tha Chang)	12 หมู่บ้าน
7) จันทนิมิต (Chanthanimit)	9 หมู่บ้าน
8) บางกะจะ (Bang Kacha)	10 หมู่บ้าน
9) แสลง (Salaeng)	10 หมู่บ้าน
10) หนองบัว (Nong Bua)	11 หมู่บ้าน
11) พลับพลา (Phlapphla)	13 หมู่บ้าน

## 2. การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอเมืองจันทบุรีประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง ได้แก่

- 1) เทศบาลเมืองจันทบุรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตลาดและตำบลวัดใหม่ทั้งตำบล
- 2) เทศบาลเมืองท่าช้าง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลท่าช้าง
- 3) เทศบาลเมืองจันทนิมิต ครอบคลุมพื้นที่ตำบลจันทนิมิตทั้งตำบล
- 4) เทศบาลตำบลบางกะจะ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบางกะจะ
- 5) เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลคลองนารายณ์ และบางส่วนของตำบลพลับพลา
- 6) เทศบาลตำบลหนองบัว ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลหนองบัว
- 7) เทศบาลตำบลเกาะขวาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเกาะขวางทั้งตำบล
- 8) เทศบาลตำบลแสลง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแสลงทั้งตำบล
- 9) เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางกะจะ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลบางกะจะ)
- 10) เทศบาลตำบลพลับพลา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพลับพลา (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์)
- 11) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนารายณ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองนารายณ์ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์)
- 12) องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคมบางทั้งตำบล
- 13) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าช้าง (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองท่าช้าง)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภา รุ่งจรัส และพัชรี ศีลารัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ของประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของประชาชนในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตตำบลเหนือเมืองที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทน รวมทั้งสิ้นจำนวน 4,073 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน รวม 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดสี่ด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยได้แก่ ด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ด้านการบริการด้านการพัฒนา เศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการประกอบอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ประชาชนมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ควรมีการร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างใกล้ชิด ควรมีการส่งเสริมอาชีพร่อนนอกฤดูกาลทำนา และควรมีการอบรมประชาชนให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน

เกรียงศักดิ์ จอดนอก (2559) ศึกษาเรื่อง บทบาทในการสร้างหมู่บ้านปลอดภัยเสพติดของกำนันผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทในการสร้างหมู่บ้านปลอดภัยเสพติด ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการสร้างหมู่บ้านปลอดยาเสพติดในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่อยู่อาศัยในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 395 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่น .95 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการสร้างหมู่บ้านปลอดยาเสพติดในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการเป็นผู้วางแผนโครงการ, ด้านการเป็นผู้กระตุ้น, ด้านการเป็นผู้ประสานงานด้านการเป็นสื่อของการพัฒนา, ด้านการเป็นผู้ติดต่อหรือเป็นตัวแทน และด้านการเป็นผู้ให้ความรู้และชี้แนะแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการสร้างหมู่บ้านปลอดยาเสพติดในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการสร้างหมู่บ้านปลอดยาเสพติดในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นผู้วางแผนโครงการ 2) ด้านการเป็นผู้กระตุ้น และ 3) ด้านการเป็นผู้ประสานงาน

2.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ และด้านระยะเวลาที่อยู่อาศัย พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการสร้างหมู่บ้านปลอดยาเสพติดในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นผู้ประสานงาน และ 2) ด้านการเป็นผู้ติดต่อหรือเป็นตัวแทน

2.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอาชีพ ระดับการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการสร้างหมู่บ้านปลอดยาเสพติดในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นผู้วางแผนโครงการ 2) ด้านการเป็นผู้ประสานงาน และ 3) ด้านการเป็นผู้ติดต่อหรือเป็นตัวแทน



2.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการสร้างหมู่บ้านปลอดภัยเสพติดในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านการเป็นผู้กระตุ้น
- 2) ด้านการเป็นผู้ประสานงาน
- และ 3) ด้านการเป็นผู้ติดต่อหรือเป็นตัวแทน

2.5 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเขตพื้นที่อยู่อาศัย พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการสร้างหมู่บ้านปลอดภัยเสพ ติดในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้น

บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2557) ศึกษาเรื่อง กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน: บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ และ ภาวะความเป็นผู้นำ หลังการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 และ 2) เพื่อเสนอภาพอนาคตของแนวโน้มบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่สอดคล้องกับความคาดหวังของชาวบ้าน การศึกษาพบว่า ผลจากการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ในปัจจุบันบทบาทและการทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านถูกลดความสำคัญลง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในตำบลซึ่งเคยเป็นภารกิจสำคัญของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตามกำนันผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานท้องถิ่น การประสานนโยบายของหน่วยงานท้องถิ่นกับความต้องการของราษฎร การติดตาม สอดส่อง ดูแล และประสานการปฏิบัติงานหน่วยงานท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่นและท้องถิ่นคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านของตนเอง (อ้างอิงสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2560)

เฉลิม รุ่งตรานนท์ (2552) การศึกษาเรื่อง ความคาดหวังต่อประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ประชาชนในเขตพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลจอมทอง

อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน แยกเป็นกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่ ตำบลดอยแก้ว จำนวน 94 คน ตำบลบ้านหลวง จำนวน 158 คน และตำบลช่วงเปา จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติ เพื่อทำการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาความคาดหวังต่อประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคาดหวังกับบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สุรตยา โสมวงศ์ (2551) ศึกษาเรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอต่างอยจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอต่างอยจังหวัดสกลนคร เพื่อหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นตามความเห็นของราษฎร ในเขตพื้นที่อำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชาชนอายุ 18 ปี บริบูรณ์ขึ้นไปซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยอาศัยหลักการแนวคิดของนักวิชาการจากเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุเทน แจ่มสุวรรณ (2551) การศึกษาเรื่อง ทักษะของประชาชนต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตำบลนาข่าง อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ทักษะของประชาชนต่อบทบาทและ อำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตำบลนาข่าง อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 391 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว ค่าเอฟ (F-test) 1) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่ง เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 มีอายุ 26-40 ปี จำนวน 172 คนคิดเป็นร้อยละ 44.00 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีอาชีพเกษตรกรกรรม/ อดสาหกรรม จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,001 บาท จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 2) ผลการศึกษา พบว่า ทักษะของประชาชนต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตำบลนาข่าง อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนเป็นอันดับแรกรองลงมา คือ

ด้านการพัฒนาท้องถิ่นและคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชนเป็นอันดับสุดท้าย การทดสอบสมมติฐาน พบว่าประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตำบลยาง อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประชาชนที่มีเพศ และรายได้ ต่างกันมีทัศนคติต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตำบลยาง อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี ไม่แตกต่างกัน

กังวาลย์ บัวจิบ (2544) ศึกษาเรื่อง บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสถานภาพของประชาชนกับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสอบถามประชาชน จำนวน 350 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าไคสแควร์ ผลการศึกษาวินิจฉัยสรุปได้ดังนี้ 1) ประชาชนส่วนใหญ่มีสถานภาพส่วนตัวเกี่ยวกับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านขณะดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และมีได้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสถานภาพส่วนตัวในเรื่อง เพศ อายุ การศึกษา และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ขณะดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลและมีได้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ประชาชนส่วนใหญ่ สถานภาพส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเห็นว่าบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านมีความสำคัญและลักษณะการทำงานที่ชัดเจนกว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับค่อนข้างสูง

กณเสวร เกษอินทร์ (2544) การศึกษาเรื่อง บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย: กรณีศึกษาอำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความคิดเห็นในบทบาทด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของกำนันผู้ใหญ่บ้าน 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในบทบาทด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ แนวทางในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ผลการวิจัยพบว่า 1) กำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากมีเพียงเรื่องการทำลายป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2) กำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ที่มีระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการดำรง

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยรวมไม่แตกต่างในส่วนรายชื่อในเรื่อง บั้นการพนันและแหล่งอบายมุขมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ซัชชัย จันทร์สว่าง (2545) การศึกษาเรื่อง บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการทำงาน ร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการ ดำเนินงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในองค์การบริหารส่วนตำบล และความคิดเห็นและความต้องการ เกี่ยวกับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการทำงานร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งหา แนวทางเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการทำงานร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อนโยบาย การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน มากยิ่งขึ้นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย คือ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ประธานสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและ ประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้แบบสอบถามประกอบการ สัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และค่า t-test ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กำนันผู้ใหญ่บ้านช่วย ให้ชาวบ้านติดต่อกับราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว กำนันผู้ใหญ่บ้าน ทำโครงการพัฒนาตำบลส่วนใหญ่ตรงกับความต้องการของชาวบ้าน และกำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถ แก้ปัญหาความเดือดร้อนของชาวบ้านได้อย่างแท้จริง ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการ ดำเนินงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณน้อยทำให้การพัฒนา เป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง ทั้งตำบลในส่วนของผลการดำเนินงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ชาวบ้าน ให้ร่วมกันพัฒนาตำบลได้เป็นอย่างดีกำนันผู้ใหญ่บ้านชักชวนชาวบ้านให้ ประชุมประชาคม ได้อย่างพร้อมเพียงกำนันผู้ใหญ่บ้านวางแผนพัฒนาตำบลเพื่อแก้ปัญหาของ ชาวบ้านได้อย่างตรงจุดและกำนันผู้ใหญ่บ้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ชาวบ้านทราบอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการร่วมวางแผน พัฒนาตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นบทบาทที่พบว่ามีสำคัญมากกว่าบทบาทในการ ร่วมทำงานในด้านอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ และความสามารถทำงานร่วมกันของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลตามลำดับความสำคัญคือ กำนันผู้ใหญ่บ้านและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเข้าร่วมประชาคมตำบลด้วยกัน กำนันผู้ใหญ่บ้านควรเชิญองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าร่วม ประชุมกับชาวบ้านทุกครั้ง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลกับกำนันผู้ใหญ่บ้านควรมีการ สัมมนาการวางแผนพัฒนาตำบลร่วมกัน

สมบูรณ์ สุขสำราญ (2539) ศึกษาเรื่อง กำนันผู้ใหญ่บ้าน รากฐานของแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาสถานภาพ บทบาท และวิเคราะห์ศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั่วประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่ศูนย์ข้อมูลทางการเมืองของสภาวิจัยแห่งชาติ ซึ่งผลการศึกษา ได้สรุปสถานะ (Status) ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบัน ได้เป็น 4 ประการ คือ (1) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในสถานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ (2) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในสถานะตัวแทนของประชาชน (3) กำนันผู้ใหญ่บ้าน ในสถานะผู้บริหาร/ผู้แทนประชาชนในหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น และ (4) กำนันผู้ใหญ่บ้าน ในสถานะผู้นำ (Leadership) ของชุมชน สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็น สถาบันหลักสถาบันหนึ่งควบคู่มา กับ สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมชนบทไทย การปฏิบัติของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอิทธิพลเหนือความคิดความเป็นอยู่และการตัดสินใจของราษฎรลูกบ้าน แต่ปัญหาจุดอ่อนที่สำคัญคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังขาดความรู้ทั้งในเรื่องของอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายที่จะต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติแม้กระทั่งความรู้ทางหนังสือ (เพราะส่วนใหญ่มีความรู้ ระดับ ป. 4) ทำให้การทำงานด้านการเอกสารบางเรื่องค่อนข้างจะล่าช้า ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร มีความไม่สมดุลระหว่างภารกิจที่ได้รับมอบหมายกับคำตอบแทนที่ทางราชการมอบให้และ ยังไม่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่าย และเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีความสับสนในบทบาท อำนาจหน้าที่เนื่องจาก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีฐานะเป็นทั้งตัวแทนของรัฐและ ตัวแทนของประชาชน

ลดาวลัย บุญญพนิช (2540) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียน โครงการยกระดับความรู้พื้นฐาน สำหรับกำนันผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่น ในเขตภาคกลาง มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่น ในเขตภาคกลางเกี่ยวกับการเรียน โครงการยกระดับความรู้พื้นฐานใน 4 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการพบกลุ่ม ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลการเรียนและเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ จบการศึกษา ก่อนมาศึกษาต่อ และประสบการณ์ทำงาน ตลอดจนรวบรวมความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผลการวิจัยพบว่า 1) กำนันผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางนอนั้นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) กำนันผู้ใหญ่บ้าน และ ผู้นำท้องถิ่นที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียน โดยรวมและด้านการพบกลุ่ม ตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประเมินการเรียนแตกต่างกัน มีอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมบุญ สังข์บุญจร (2532) ศึกษาเรื่อง ทศนคติทางการเมืองของกำนันผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ปี 2529 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของกำนันผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ปี 2529 ที่มีต่อวัตถุประสงค์ทางการเมืองอันได้แก่ ระบบการเมือง ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยผลผลิตละอตราหรือฐานะและบทบาทของตัวเองรวมถึงทัศนคติทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของกำนันผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยมว่ามีหรือไม่มากหรือน้อยเพียงใด 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระดับการนับถือศาสนา รายได้ และภูมิภาคที่ดำรงตำแหน่ง 3) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจและทัศนคติทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ผลวิจัยพบว่า 1) กำนันผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ปี 2529 มีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีความรู้ความเข้าใจทางการเมืองระดับปานกลางร้อยละ 84.9 โดยมีความรู้ความเข้าใจทางการเมืองในระดับสูง ร้อยละ 15.1 และไม่มีความรู้ความเข้าใจทางการเมืองในระดับต่ำ ส่วนผลการวิจัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับการมีความรู้ความเข้าใจทางการเมืองนั้น พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับ อายุ ตำแหน่ง การนับถือศาสนา การศึกษา รายได้และภูมิภาคที่ดำรงตำแหน่ง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้ความเข้าใจทางการเมือง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ว่า ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจทางการเมือง

ประจักษ์ ผิวงาม (2554) การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพและขนาดของชุมชนกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษจำนวน 381 คน โดยดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า f ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 สรุปประเด็นการวิจัย

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
วิภา รุ่งจรัส และพัชรี ศิลารัตน์ (2560)	ศึกษาความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อการ ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัด ร้อยเอ็ด	1.เพศ 2.อายุ 3.การศึกษา 4.ประกอบอาชีพ	ความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อการ ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีทั้งหมด 4ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการปกครองและ รักษาความสงบเรียบร้อย 2. ด้านการพัฒนา เศรษฐกิจและพัฒนาสังคม 3. ด้านการอำนวย ความยุติธรรมให้กับ ประชาชน 4. ด้านการบริการ
เกรียงศักดิ์ จอดนอก (2559)	เพื่อศึกษายบทบาทในการ สร้างหมู่บ้านปลอด ยาเสพติดของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัด สกลนคร	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อาชีพ 5. รายได้ต่อเดือน 6. เขตพื้นที่อยู่อาศัย 7. ระยะเวลาที่อยู่อาศัย	1. ด้านการเป็นสื่อของการ พัฒนา 2. ด้านการเป็นผู้วางแผน โครงการ 3. ด้านการเป็นผู้ให้ความรู้ และชี้แนะแก้ไขปัญหา 4. ด้านการเป็นผู้กระตุ้น 5. ด้านการเป็น ผู้ประสานงาน 6. ด้านการเป็นผู้ติดต่อหรือ เป็นตัวแทนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
เฉลิม รุ่งทรานนท์ (2552)	การศึกษาความคาดหวัง ต่อประชาชนต่อบทบาท หน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อาชีพหลัก 5. รายได้	1. การปกครองและรักษา ความสงบเรียบร้อย 2. การพัฒนาและส่งเสริม อาชีพ 3. การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม 4. การทะเบียน 5. การป้องกันฝ่ายทะเบียน
สุรัตยา โสมวงศ์ (2551)	เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบบทบาทที่ เป็นจริงและบทบาทที่ คาดหวังของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต อำเภอต่างอย จังหวัด สกลนคร เพื่อหาแนวทาง ส่งเสริมและ พัฒนา บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตามความเห็นของราษฎร ในเขตพื้นที่ อำเภอต่างอย จังหวัด สกลนคร	1. เพศ 2. สถานภาพการสมรส 3. อายุ 4. ระดับการศึกษาสูงสุด 5. อาชีพ 6. รายได้	1. ด้านการปกครอง และรักษาความสงบ เรียบร้อยของราษฎร 2. ด้านการที่เกี่ยวกับ ความอาญา 3. ด้านงานทะเบียน 4. ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมอาชีพของราษฎร



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อุเทน แจ่มสุวรรณ (2551)	ศึกษาทัศนะของ ประชาชนต่อบทบาท และ อำนาจหน้าที่ของ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนายาง อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อาชีพ 5. รายได้	1. ด้านการปกครองและ รักษาความสงบเรียบร้อย 2. ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมอาชีพ 3. ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม 4. ด้านงานทะเบียนและ ราษฎร 5. ด้านการป้องกันภัย พลเรือน 6. ด้านนโยบายเร่งด่วน อื่น ๆ
กัญวาลย์ บัวจิบ (2544)	ศึกษาสถานภาพของ ประชาชนกับบทบาท ของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับ สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อาชีพ 5. ความสัมพันธ์ที่ เกี่ยวข้อง	1. ด้านปกครองและรักษา ความสงบเรียบร้อย 2. ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมอาชีพ 3. ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม 4. ด้านความยุติธรรม 5. ด้านการบริการ
คณเสวกร เกษอินทร์ (2544)	เพื่อทราบความคิดเห็น ในบทบาทด้านการรักษา ความสงบเรียบร้อยของ กำนันผู้ใหญ่บ้าน	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. รายได้ 4. ระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่ง	แนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความสงบ เรียบร้อยของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ซัชชัย จันทรส์ว่าง (2545)	เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในองค์การบริหารส่วนตำบล และความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการทำงานร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งหาแนวทางเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการทำงานร่วมกันของกำนันผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบล	1. เพศ 2. อายุ 3. อาชีพ 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลาที่อาศัยในตำบล 6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 7. การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม	1. การวางแผนพัฒนาตำบลร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล 2. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล 3. การส่งเสริมและสนับสนุนประชาคมตำบล 4. การประสานงานหน่วยงานภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบล 5. การเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล
สมบูรณ์ สุขสำราญ (2539)	ศึกษาวิจัยเรื่องกำนันผู้ใหญ่บ้าน รากฐานของแผ่นดินประสงค์เพื่อที่จะศึกษาสถานภาพ บทบาทและวิเคราะห์ศักยภาพของกำนันผู้ใหญ่บ้านทั่วประเทศเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่ศูนย์ข้อมูลทางการเมืองของสภาวิจัยแห่งชาติ	-	-

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ลดาวัลย์ บุญญพนิช (2540)	เพื่อศึกษาความคิดเห็น ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่นในเขต ภาคกลางเกี่ยวกับการ การเรียน โครงการ ยกระดับความรู้พื้นฐาน ใน 4 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการพบกลุ่ม ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการประเมินผล การเรียนและเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและ ผู้นำท้องถิ่น	1. ตำแหน่ง 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลาที่จบ การศึกษาก่อนมาศึกษาต่อ 5. ประสบการณ์ในการ ทำงาน	1. ด้านการปฐมนิเทศ 2. ด้านการพบกลุ่ม 3. ด้านสื่อการเรียน การสอน 4. ด้านการประเมินผล การเรียน
สมบุญ สังข์กุญชร (2532)	เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ปี 2529 ที่มีต่อ วัตถุประสงค์ทางการเมือง อันได้แก่ ระบบการเมือง ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยผลผลิต และอัตราหรือฐานะและ บทบาทของตัวเองรวมถึง ทัศนคติทางการเมือง แบบประชาธิปไตยของ กำนันผู้ใหญ่บ้านยอด เยี่ยมว่ามีหรือไม่ มากหรือ น้อยเพียงใด	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. การนับถือศาสนา 4. รายได้ 5. ตำแหน่ง 6. ระยะเวลาดำรง ตำแหน่ง	1. ด้านระดับความรู้ ความเข้าใจ 2. ด้านระดับทัศนคติ ทางการเมือง

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ประจักษ์ ผิวงาม (2554)	เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ กำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ และ เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอ ศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษาสูงสุด 4. อาชีพ 5. ขนานของชุมชน	1. ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมคติ 2. ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล

จากตารางสรุปประเด็นการวิจัยข้างต้นนำมาสรุปเป็นตารางตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อใกล้เคียงกันดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	อาชีพ	รายได้	ประสบการณ์การทำงาน	ลักษณะงาน	ตำแหน่ง	ตัวแปรตาม
วิภา รุ่งจรัส และพัชรี ศิลารัตน์ (2560)	✓	✓		✓	✓					ความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อ การปฏิบัติงาน ตามบทบาท หน้าที่ของ ผู้ใหญ่บ้าน
เกรียงศักดิ์ จอดนอก (2559)	✓	✓		✓	✓	✓				บทบาทในการ สร้างหมู่บ้าน ปลอดยาเสพติด ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
เจดิม รุ่งตรานนท์ (2552)	✓	✓		✓	✓	✓				การปกครองและ รักษาความสงบ เรียบร้อย
สุรัตยา โสมวงศ์ (2551)	✓	✓		✓	✓	✓				ด้านการปกครอง และรักษา ความสงบ เรียบร้อยของ ราษฎร
อุเทน แจ่มสุวรรณ (2551)	✓	✓		✓	✓	✓				ศึกษาทัศนะของ ประชาชนต่อ บทบาทและ อำนาจหน้าที่ของ กำนันผู้ใหญ่บ้าน

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	อาชีพ	รายได้	ประสบการณ์การทำงาน	ลักษณะงาน	ตำแหน่ง	ตัวแปรตาม
กังวาลย์ บัวจีบ (2544)	✓	✓		✓	✓					เพื่อศึกษาสภาพ ของประชาชนกับ บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับ สมาชิกสภา องค์การบริหาร ส่วนตำบล
กณศวาร เกษอินทร์ (2544)		✓		✓	✓	✓			✓	แนวทางในการ ปฏิบัติงานด้าน การรักษา ความสงบ เรียบร้อยของ กำนันผู้ใหญ่บ้าน
ซัชชัย จันทร์สว่าง (2545)	✓	✓		✓	✓					การวางแผน พัฒนาตำบล ร่วมกับองค์การ บริหารส่วนตำบล
สมบุญรณ์ สุขสำราญ (2539)										-
ลดาวลัย บุญญพนิช (2540)		✓		✓	✓		✓			ความคิดเห็นของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่น ในเขตภาคกลาง

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	อาชีพ	รายได้	ประสบการณ์การทำงาน	ลักษณะงาน	ตำแหน่ง	ตัวแปรตาม
สมบุญ สังกุญชร (2532)		✓		✓		✓			✓	ด้านระดับความรู้ ความเข้าใจ
ประจักษ์ พิวงาม (2554)	✓	✓		✓						ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านข้าราชการ 4.0 ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรที่ศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 98 คน รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนผู้ใหญ่บ้าน
ตำบลตลาด	-	-
ตำบลวัดใหม่	-	-
ตำบลคลองนารายณ์	14	14
ตำบลเกาะขวาง	9	9
ตำบลคมบาง	10	10
ตำบลท่าช้าง	12	12
ตำบลจันทนิมิต	9	9
ตำบลบางกะจะ	10	10
ตำบลแสง	10	10



ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนผู้ใหญ่บ้าน
ตำบลหนองบัว	11	11
ตำบลพลับพลา	13	13
รวม	98	98

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดข้าราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามสถานภาพของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check lists) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) การศึกษา
- 5) ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน ด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
- 2) ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ จำนวน 6 ข้อ
- 3) ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ
- 4) ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 3 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	4	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน

น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน  
 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับ  
 ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนันผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของ  
 ผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมืองจันทบุรีจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย  
 กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน  
 ด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมืองจันทบุรีและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุม  
 วัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา  
 ความสอดคล้องของข้อคำถามกับบริบทของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ตลอดจนความถูก  
 ต้องของภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำ  
 ของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหาร  
 รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2) อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3) นายกฤษณะ สวาสดี ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี  
 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตาม  
 คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใหญ่บ้านที่อำเภอที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง  
 จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของ  
 แบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ  
 0.868

5. แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินคุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล  
 จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งถึงนายอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ขอความร่วมมือจากผู้ใหญ่บ้านตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในวันที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ได้จัดประชุมผู้ใหญ่บ้านประจำเดือน
3. ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของผู้ใหญ่บ้าน ที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วทั้งหมด มาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย (Descriptive statistics) โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติบรรยาย (Descriptive statistics) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2552, หน้า 132) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

การแปลผล

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00	หมายความว่า	ผู้ใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านข้าราชการ 4.0 ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25	หมายความว่า	ผู้ใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านข้าราชการ 4.0 ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50	หมายความว่า	ผู้ใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านข้าราชการ 4.0 ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75      หมายความว่า      ผู้ใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านข้าราชการ 4.0 ระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติบรรยาย (Descriptive statistics) วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และ  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง สถานภาพ โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 98 คน ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์และรายงานผลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	88	89.80
หญิง	10	10.20
รวม	98	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 89.80 ส่วนเพศหญิง มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	11	11.22
31-40 ปี	23	23.47
41-50 ปี	38	38.78
51 ปีขึ้นไป	26	26.53
รวม	98	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.78 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.53 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 และรองลงมาคือ 20-30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.22

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	16	16.33
สมรส	59	60.20
หม้าย	10	10.20
หย่าร้าง	13	13.27
รวม	98	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคือสมรสมีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 รองลงมาคือโสดมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 รองลงมาคือหย่าร้างมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 และรองลงมาคือหม้ายมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	15	15.31
มัธยมศึกษาปีที่ 3	25	25.51
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	26	26.53
อนุปริญญา/ ปวส.	8	8.16
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	24	24.49
รวม	98	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.53 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.51 รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.49 รองลงมาคือ ประถมศึกษามีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.31 และรองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส. มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1-2 ปี	17	17.35
3-5 ปี	19	19.39
6-10 ปี	27	27.55
10 ปีขึ้นไป	35	35.71
รวม	98	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมาคือ 6-10 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.55 รองลงมาคือ 3-5 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.39 และรองลงมาคือ 1-2 ปี มีจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 17.35

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0

ตารางที่ 9 ภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 รายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้าน ข้าราชการ 4.0	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยงบูรณาการ	3.55	0.39	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงาน แบบประชารัฐ	3.54	0.40	มากที่สุด	2
3. ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิด สร้างสรรค์	3.45	0.43	มากที่สุด	3
4. การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล	3.33	0.77	มากที่สุด	4
ภาพรวม	3.47	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.47$ ,  $\sigma = 0.36$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.55$ ,  $\sigma = 0.39$ ) รองลงมา คือ ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ ( $\mu = 3.54$ ,  $\sigma = 0.40$ ) ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ( $\mu = 3.45$ ,  $\sigma = 0.43$ ) และการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.77$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 10 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับผลการศึกษาคำความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมการทำงาน

ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ	ระดับความสำคัญ				$\mu$	$\sigma$	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การสร้างทัศนคติการทำงานรูปแบบใหม่	49 (5.20)	45 (45.90)	4 (4.10)	0 (0.00)	3.46	0.58	มากที่สุด	4
2. การทำงานแบบมุ่งเน้นผลงาน	57 (58.20)	41 (41.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.58	0.50	มากที่สุด	3
3. การทำงานบนเครือข่ายรัฐบาลดิจิทัล	41 (41.80)	40 (40.80)	17 (17.30)	0 (0.00)	3.24	0.73	มาก	5
4. การบริหารทรัพยากรของหน่วยงาน	69 (70.40)	29 (29.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.70	0.46	มากที่สุด	2
5. การบริหารจัดการความเสี่ยงและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์	75 (76.50)	23 (23.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.77	0.43	มากที่สุด	1
ภาพรวมด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ					3.55	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ ( $\mu = 3.55$ ,  $\sigma = 0.39$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าการบริหารจัดการความเสี่ยงและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.77$ ,  $\sigma = 0.43$ ) รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรของหน่วยงาน ( $\mu = 3.70$ ,  $\sigma = 0.46$ ) รองลงมาคือ การทำงานแบบมุ่งเน้นผลงาน ( $\mu = 3.58$ ,  $\sigma = 0.50$ ) การสร้างทัศนคติการทำงานรูปแบบใหม่ ( $\mu = 3.46$ ,  $\sigma = 0.58$ ) การทำงานบนเครือข่ายรัฐบาลดิจิทัล ( $\mu = 3.24$ ,  $\sigma = 0.73$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 11 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับผลการศึกษาคำความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ

ด้านการสร้างพันธมิตรและ การส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ	ระดับความสำคัญ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายใน การทำงาน	78 (79.60)	16 (43.90)	4 (2.00)	0 (0.00)	3.76	0.52	มากที่สุด	1
2. แนวทางการส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมทำงานกับภาครัฐ	58 (59.20)	40 (40.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.59	0.49	มากที่สุด	3
3. การสร้างนวัตกรรมบริการ ประชาชน	40 (40.80)	58 (59.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.41	0.49	มากที่	5
4. การสร้างความเป็นพลเมือง	52 (53.10)	46 (46.90)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.53	0.50	มากที่สุด	4
5. การทำงานในรูปแบบเครือข่าย	64 (65.30)	34 (34.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.65	0.48	มากที่สุด	2
6. การแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร	32 (32.70)	66 (67.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.33	0.47	มากที่สุด	6
ภาพรวมด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ					3.54	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ ( $\mu = 3.54$ ,  $\sigma = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.52$ ) รองลงมาคือการทำงานในรูปแบบเครือข่าย ( $\mu = 3.65$ ,  $\sigma = 0.48$ ) รองลงมาคือแนวทางการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทำงานกับภาครัฐ ( $\mu = 3.59$ ,  $\sigma = 0.49$ ) การสร้างความเป็นพลเมือง ( $\mu = 3.53$ ,  $\sigma = 0.50$ ) การสร้างนวัตกรรมบริการประชาชน ( $\mu = 3.41$ ,  $\sigma = 0.49$ ) และสุดท้ายคือการแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.47$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 12 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับผลการศึกษาคำความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์

ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์	ระดับความสำคัญ				$\mu$	$\sigma$	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบัน	53 (54.10)	43 (43.90)	2 (2.00)	0 (0.00)	3.52	0.54	มากที่สุด	2
2. แนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการ	54 (55.10)	42 (42.90)	2 (2.00)	0 (0.00)	3.53	0.54	มากที่สุด	1
3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	50 (51.10)	40 (40.80)	8 (8.20)	0 (0.00)	3.43	0.54	มากที่	3
4. การสร้างบรรยากาศการทำงาน	37 (37.80)	57 (58.20)	4 (4.10)	0 (0.00)	3.34	0.56	มากที่สุด	4
ภาพรวมด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์					3.45	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ( $\mu = 3.54$ ,  $\sigma = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าแนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.53$ ,  $\sigma = 0.54$ ) รองลงมาคือการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบัน ( $\mu = 3.52$ ,  $\sigma = 0.54$ ) รองลงมาคือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $\mu = 3.43$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และสุดท้ายคือการสร้างบรรยากาศการทำงาน ( $\mu = 3.34$ ,  $\sigma = 0.56$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 13 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับผลการศึกษาคำความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็น รัฐบาลดิจิทัล	ระดับความสำคัญ				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน ใช้ในการทำงาน	61 (62.20)	18 (18.40)	19 (19.40)	0 (0.00)	3.43	0.80	มากที่สุด	1
2. ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เบื้องต้น	47 (48.00)	24 (24.50)	23 (23.50)	4 (4.10)	3.16	0.90	มาก	3
3. การพัฒนารูปแบบวิธีคิดและ วิธีทำงานโดยใช้ประโยชน์จากข้อมูล สารสนเทศและเทคโนโลยีอัจฉริยะ	57 (58.20)	27 (27.60)	10 (10.20)	4 (4.10)	3.40	0.83	มากที่สุด	2
ภาพรวมด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล					3.33	0.77	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.77$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันใช้ในการทำงานค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.43$ ,  $\sigma = 0.80$ ) รองลงมาคือ การพัฒนารูปแบบวิธีคิดและวิธีทำงานโดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีอัจฉริยะ ( $\mu = 3.40$ ,  $\sigma = 0.83$ ) และสุดท้ายคือทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น ( $\mu = 3.16$ ,  $\sigma = 0.90$ ) ลงมาคือ 3-5 ปีและสุดท้ายคือ 10 ปีขึ้นไปในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ  
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ชาย	88	3.55	0.31
หญิง	10	3.52	0.25

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้าน  
เพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ  
มากกว่าผู้ใหญ่บ้านเพศหญิง

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบ  
ประชารัฐ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ชาย	88	3.72	0.40
หญิง	10	3.53	0.27

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้าน  
เพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐมากกว่า  
ผู้ใหญ่บ้านเพศหญิง

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์  
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ชาย	88	3.46	0.44
หญิง	10	3.38	0.32

จากตารางที่ 16 พบว่า พบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านเพศชาย  
มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์มากกว่า  
ผู้ใหญ่บ้านเพศหญิง

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตาม  
เพศ

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ชาย	88	3.29	0.80
หญิง	10	3.67	0.35

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านเพศหญิง  
มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากกว่าผู้ใหญ่บ้าน  
เพศชาย

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ  
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
20-30 ปี	11	3.31	0.16
31-40 ปี	23	3.65	0.50
41-50 ปี	38	3.63	0.34
51 ปีขึ้นไป	26	3.45	0.38

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ  
ระหว่าง 30-41 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยง  
บูรณาการมาเป็นอันดับแรกรองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป และ  
สุดท้ายคืออายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบ  
ประชารัฐ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
20-30 ปี	11	3.21	0.18
31-40 ปี	23	3.59	0.19
41-50 ปี	38	3.59	0.23
51 ปีขึ้นไป	26	3.58	0.42

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มี  
อายุระหว่าง 41-50 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงาน

แบบประชารัฐ มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป และสุดท้ายคืออายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์  
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
20-30 ปี	11	3.05	0.29
31-40 ปี	23	3.47	0.27
41-50 ปี	38	3.49	0.50
51 ปีขึ้นไป	26	3.56	0.37

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ  
51 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์  
มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี และสุดท้าย  
คือ อายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตาม  
อายุ

อายุ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
20-30 ปี	11	3.12	0.37
31-40 ปี	23	3.61	0.64
41-50 ปี	38	3.49	0.62
51 ปีขึ้นไป	26	2.94	1.02



จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี และสุดท้ายคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
โสด	16	3.65	0.31
สมรส	59	3.56	0.39
หม้าย	10	3.56	0.16
หย่าร้าง	13	3.38	0.57

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการแตกต่างกัน โดยพบว่าสถานภาพโสด มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สมรส รองลงมาคือ หม้าย และสุดท้ายคือ หย่าร้าง

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
โสด	16	3.54	0.23
สมรส	59	3.50	0.33
หม้าย	10	3.70	0.36
หย่าร้าง	13	3.63	0.07

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐแตกต่างกัน โดยพบว่าสถานภาพหม้าย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หย่าร้าง รองลงมาคือ โสด และสุดท้ายคือ สมรส

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
โสด	16	3.44	0.34
สมรส	59	3.43	0.48
หม้าย	10	3.60	0.13
หย่าร้าง	13	3.46	0.42

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยพบว่าสถานภาพหม้าย มีความต้องการด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หย่าร้าง รองลงมาคือ โสด และสุดท้ายคือ สมรส

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
โสด	16	3.67	0.422
สมรส	59	3.47	0.613
หม้าย	10	1.93	0.516
หย่าร้าง	13	3.36	0.844

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน โดยพบว่าสถานภาพโสดมีความต้องการด้านปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สมรส รองลงมาคือ หย่าร้าง และสุดท้ายคือ หม้าย

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ประถมศึกษา	15	3.27	0.352
มัธยมศึกษาปีที่ 3	25	3.62	0.321
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	26	3.63	0.441
อนุปริญญา/ ปวส.	8	3.63	0.446
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	24	3.55	0.355

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส. รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และสุดท้ายคือ ประถมศึกษา

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบ  
ประชารัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ประถมศึกษา	15	3.57	0.44
มัธยมศึกษาปีที่ 3	25	3.53	0.31
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	26	3.66	0.22
อนุปริญญา/ ปวส.	8	3.46	0.19
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	24	3.44	0.28

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านมี  
ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและ  
ส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ประถมศึกษา รองลงมาคือ  
มัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส. และสุดท้ายคือ ปริญญาตรีหรือ  
สูงกว่า

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ประถมศึกษา	15	3.48	0.39
มัธยมศึกษาปีที่ 3	25	3.54	0.51
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	26	3.42	0.47
อนุปริญญา/ ปวส.	8	3.47	0.34
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	24	3.38	0.32

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้านส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ประถมศึกษา รองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส. รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. และสุดท้ายคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ประถมศึกษา	15	2.49	0.91
มัธยมศึกษาปีที่ 3	25	3.35	0.68
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	26	3.68	0.62
อนุปริญญา/ ปวส.	8	3.63	0.58
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	24	3.36	0.61

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส. รองลงมาคือ ประถมศึกษา รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และสุดท้ายคือ มัธยมศึกษาปีที่ 3

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

ประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่ง	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
1-2 ปี	17	3.36	0.16
3-5 ปี	19	3.46	0.52
6-10 ปี	27	3.62	0.37
10 ปีขึ้นไป	35	3.63	0.38

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน  
มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการแตกต่างกัน  
โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป  
มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการเป็นอันดับ  
แรก รองลงมาคือ 6-10 ปี รองลงมาคือ 3-5 ปี และสุดท้ายคือ 1-2 ปี

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบ  
ประชารัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

ประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่ง	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
1-2 ปี	17	3.27	0.20
3-5 ปี	19	3.53	0.23
6-10 ปี	27	3.62	0.34
10 ปีขึ้นไป	35	3.63	0.28

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน  
มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ

แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่วัยที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ 6-10 ปี รองลงมาคือ 3-5 ปี และสุดท้ายคือ 1-2 ปี

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์  
จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
1-2 ปี	17	3.13	0.13
3-5 ปี	19	3.38	0.57
6-10 ปี	27	3.56	0.34
10 ปีขึ้นไป	35	3.56	0.41

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ใหญ่วัยที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่วัยที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ 6-10 ปี รองลงมาคือ 3-5 ปี และสุดท้ายคือ 1-2 ปี

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตาม  
ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

ประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่ง	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
1-2 ปี	17	3.35	0.32
3-5 ปี	19	3.30	0.78
6-10 ปี	27	3.41	0.78
10 ปีขึ้นไป	35	3.28	0.93

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน โดยพบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 6-10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ 1-2 ปี รองลงมาคือ 3-5 ปี และสุดท้ายคือ 10 ปีขึ้นไป



## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง สถานภาพ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรที่เป็นผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 98 คน สถิติที่ใช้ในกาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย (Descriptive statistics) โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ และการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 98 คน ที่เป็นผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 89.80 และส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.80 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้ใหญ่บ้านคิดเป็นร้อยละ 79.6 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.20 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 26.50 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่าง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.70 ตามลำดับ

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0

ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0

ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ คือ ผู้ใหญ่บ้านที่มีความต้องการบริหารจัดการความเสี่ยงและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.77$ ) รองลงมาคือ การบริหารทรัพยากรของหน่วยงาน ( $\mu = 3.70$ ) รองลงมาคือ การทำงานแบบมุ่งเน้นผลงาน ( $\mu = 3.58$ ) และสุดท้ายคือ การสร้างทัศนคติการทำงานรูปแบบใหม่ ( $\mu = 3.46$ ) การทำงานบนเครือข่ายรัฐบาลดิจิทัล ( $\mu = 3.24$ )

2.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชาธิปไตย ( $\mu = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชาธิปไตย คือ ผู้ใหญ่บ้านที่มีความต้องการพัฒนาการสร้างพันธมิตรและเครือข่ายในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.76$ ) รองลงมาคือ การทำงานในรูปแบบเครือข่าย ( $\mu = 3.65$ ) รองลงมาคือ แนวทางการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกันทำงานกับภาครัฐ ( $\mu = 3.59$ ) การสร้างความเป็นพลเมือง ( $\mu = 3.53$ ) การสร้างนวัตกรรมบริการประชาชน ( $\mu = 3.41$ ) และสุดท้ายคือ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ( $\mu = 3.33$ )

2.3 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้ใหญ่บ้านที่มีความต้องการพัฒนาแนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.53$ ) รองลงมาคือ การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบัน ( $\mu = 3.52$ ) รองลงมาคือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $\mu = 3.43$ ) และสุดท้ายคือ การสร้างบรรยากาศการทำงาน ( $\mu = 3.34$ )

2.4 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล คือ ผู้ใหญ่บ้านที่มีความต้องการพัฒนาการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.43$ ) รองลงมาคือ การพัฒนารูปแบบวิธีคิดและวิธีทำงาน

โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีอัจฉริยะ ( $\mu = 3.40$ ) และสุดท้ายคือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น ( $\mu = 3.16$ )

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน ด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง สถานภาพ พบว่า

3.1 ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการมากกว่าผู้ใหญ่บ้านเพศชาย

3.2 ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุระหว่าง 30-41 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป และสุดท้ายคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี

3.3 ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการแตกต่างกัน โดยพบว่าสถานภาพโสด มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สมรส รองลงมาคือ หม้าย และสุดท้ายคือ หย่าร้าง

3.4 ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส. รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และสุดท้ายคือ ประถมศึกษา

3.5 ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการเป็นอันดับแรกรองลงมาคือ 6-10 ปี รองลงมาคือ 3-5 ปี และสุดท้ายคือ 1-2 ปี

3.6 ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านเพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐมากกว่าผู้ใหญ่บ้านเพศหญิง

3.7 ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ

3.8 ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐแตกต่างกัน โดยพบว่าสถานภาพหม้าย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หย่าร้าง รองลงมาคือ โสด และสุดท้ายคือ สมรส

3.9 ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ประถมศึกษา รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 3 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส. และสุดท้ายคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

3.10 ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ 6-10 ปี รองลงมาคือ 3-5 ปี และสุดท้ายคือ 1-2 ปี

3.11 ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านเพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์มากกว่าผู้ใหญ่บ้านเพศหญิง

3.12 ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี และสุดท้ายคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี

3.13 ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยพบว่าสถานภาพหม้าย

มีความต้องการด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หย่าร้าง รองลงมาคือ โสด และสุดท้ายคือ สมรส

3.14 ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้านส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ประถมศึกษา รองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส. รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. และสุดท้ายคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

3.15 ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ 6-10 ปี รองลงมาคือ 3-5 ปี และสุดท้ายคือ 1-2 ปี

3.16 ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากกว่าผู้ใหญ่บ้านเพศชาย

3.17 ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี และสุดท้ายคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป

3.18 ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน โดยพบว่าสถานภาพ โสดมีความต้องการด้านปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สมรส รองลงมาคือ หย่าร้าง และสุดท้ายคือ หม้าย

3.19 ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ใหญ่บ้านมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส. รองลงมาคือ ประถมศึกษา รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และสุดท้ายคือ มัธยมศึกษาปีที่ 3

3.20 จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน

โดยพบว่าผู้ใหญ่วัยที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 6-10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ 1-2 ปี รองลงมาคือ 3-5 ปี และสุดท้ายคือ 10 ปีขึ้นไป

## อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง สถานภาพ ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากกระทรวงมหาดไทยได้มีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อ ผลการศึกษพบว่า ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย การบรรลุวัตถุประสงค์ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก รัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยได้ส่งเสริมการทำงานและพัฒนาการทำงานของผู้ใหญ่วัยให้สอดคล้องและเชื่อมโยงบูรณาการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิจัยอื่น ๆ เนื่องจากวิจัยเรื่องนี้เป็นเรื่อง เกี่ยวกับข้าราชการ 4.0 หรือข้าราชการดิจิทัลซึ่งรัฐเพิ่งมาสนใจเรื่องข้าราชการ 4.0 ในปัจจุบันทำให้ยังไม่มีผู้ทำวิจัยเรื่องข้าราชการ 4.0 ผู้วิจัยจึงไม่สามารถหางานวิจัยมาอภิปรายได้

1.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ โดยภาพรวม

มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยได้ให้  
 ผู้ใหญ่บ้านได้สร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐในปัจจุบัน

1.3 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง  
 จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวม  
 มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากกระทรวงมหาดไทยได้จัดกิจกรรมให้กับ  
 กำนันผู้ใหญ่บ้านเพื่อการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย  
 ของ วิรัตน์ คำศรีจันทร์, จิราภรณ์ ศรีนาค, จิราภา สุขเกษม และอุดมวิทย์ นักดนตรี (2561)  
 ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างนวัตกรรมการมีส่วนร่วมและพัฒนาการสื่อสารเพื่อส่งเสริมงานพัฒนา  
 สุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างนวัตกรรมการมีส่วนร่วมและพัฒนาการสื่อสารในงานพัฒนา  
 สุขภาพ เป็นการสร้างสรรค์แนวดำเนินการในสภาพความเป็นจริงใหม่ ๆ ของกระบวนการทาง  
 การศึกษา การสื่อสารการพัฒนาสุขภาพ และการส่งเสริมการพัฒนาสาขาต่าง ๆ

1.4 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง  
 จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ใน  
 ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากรัฐบาลต้องการพัฒนาระบบราชการให้เป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยให้  
 ข้าราชการและผู้ใหญ่บ้านมีการพัฒนาด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลและ  
 ให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี 4.0 ในปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวัต แสงสุริยงค์ (2555)  
 ศึกษาการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการใช้รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของไทยผ่านศูนย์การเรียนรู้  
 ไอซีทีชุมชน ผลการวิจัยพบว่า บ้านหัวโกรกเป็นหมู่บ้านในชนบท ตั้งอยู่ในเขตเมืองของ  
 จังหวัดชลบุรี ได้รับผลกระทบจากความเป็นอุตสาหกรรมและความเป็นเมืองจากรอบด้าน  
 แม้ว่าชุมชนก็มีถนนล้อมรอบแต่การเดินทางของประชาชนไปยังหน่วยงานของรัฐบาลก็ไม่สะดวก  
 หากไม่มีรถยนต์ส่วนตัว รัฐบาลจึงทำการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ไอซีทีชุมชนเพื่ออำนวยความสะดวก  
 ให้ประชาชนติดต่อกับหน่วยงานของรัฐบาลด้วยระบบออนไลน์ในระดับชุมชนประชาชน  
 มีความพร้อมด้านไอซีทีแต่ในระดับครัวเรือนประชาชนมีความพร้อมด้านไอซีทีแตกต่างกันไปตาม  
 สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (SES)

2. ผลการวิจัยเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0  
 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง สถานภาพ  
 ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการ  
 ทำงานแบบประชารัฐ ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ และด้านการ  
 ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 พบว่า โดยภาพรวมผู้ใหญ่วัยเป็นเพศชายเห็นว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง เห็นว่าความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้ใหญ่วัยเป็นเพศชายเห็นว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ เนื่องจากผู้ใหญ่วัยเพศชายมีการสร้างพันธมิตรผู้ใหญ่วัยกับประชาชนได้มากกว่าผู้ใหญ่วัยเพศหญิง

2.2 อายุ พบว่า ผู้ใหญ่วัยที่มีความต้องการพัฒนาตนเองอายุระหว่าง 30-41 ปี มีต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ใหญ่วัยที่มีความต้องการพัฒนาตนเองอายุระหว่าง 41-50 ปี เห็นว่าความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุของผู้ใหญ่วัยที่ต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องที่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ใหญ่วัยที่มีอายุระหว่าง 30-41 ปี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ใหญ่วัยที่สามารถเรียนรู้การทำงานด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องได้ดี เพราะมีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว ซึ่งแตกต่างกับผู้ใหญ่วัยที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยรุ่นซึ่งสามารถเรียนรู้งานได้ยากกว่ากลุ่มผู้ใหญ่วัยเนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานน้อย

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ใหญ่วัยที่มีความต้องการพัฒนาตนเองมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา ที่เห็นว่า ผู้ใหญ่วัยมีความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐอยู่ในระดับมากที่สุดผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษาของผู้ใหญ่วัยที่มีความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่วัยด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากผู้ใหญ่วัยที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่วัยที่มีความต้องการพัฒนาตนเองผู้ใหญ่วัยด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์

2.4 ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง พบว่าผู้ใหญ่วัยที่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี มีประสบการณ์ทำงานในการดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 6-10 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าระยะเวลาทำงาน 1-2 ปี ส่วนเป็นผู้ใหญ่วัยในกลุ่มผู้ใหญ่วัยที่มี



ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อให้รู้เท่าทันกับยุคปัจจุบันและสามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้สะดวกมากขึ้น

2.5 สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสมรส ผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพสมรส ผู้ใหญ่บ้านที่ต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านที่สถานภาพโสดซึ่งอยู่ในกลุ่มผู้ใหญ่ แต่ส่วนใหญ่ยังไม่มีการอบรมทำให้ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากกว่าสถานภาพสมรส หม้าย และหย่าร้าง

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะการเชิงนโยบาย

กระทรวงมหาดไทยควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับรัฐบาลดิจิทัล 4.0 และข้าราชการ 4.0

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใหญ่บ้านเพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านได้พัฒนาฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านเพื่อต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และจัดโครงการอบรมให้ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรีเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยียุคไทยแลนด์ 4.0 ให้เข้าใจถึงทำงานในยุคดิจิทัลมากขึ้น
2. ควรศึกษาประเด็นอื่น ๆ เช่น การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตนเองผู้ใหญ่บ้านและบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาตนเองด้านข้าราชการ 4.0

## บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2545). คู่มือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการปกครอง  
ท้องที่ กรมการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. เข้าถึงได้จาก  
[http://www.moi.go.th/portal/page?\\_pageid=814,1066638&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.moi.go.th/portal/page?_pageid=814,1066638&_dad=portal&_schema=PORTAL)
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- กังวาลย์ บัวจีบ. (2544). บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล:  
ศึกษากรณีเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงศักดิ์ จอดนอก. (2559). บทบาทในการสร้างหมู่บ้านปลอดภัยเสพติดของกำนันผู้ใหญ่บ้าน  
ในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา, 13(62), 139-149.
- เกสรินทร์ วิริยะอาภรณ์. (2545). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ  
กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณะศวร เกษอินทร์. (2544). บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย:  
กรณีศึกษา อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉลวย พ่วงพลับ. (2548). บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษากรณีอำเภอคลองหอยโข่ง  
จังหวัดสงขลา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ,  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิม รุ่งทรานนท์. (2552). ความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน  
ในเขตเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- ซัชชัย จันทรสว่าง. (2545). *บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการทำงานร่วมกับองค์การบริหาร*.  
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,  
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร, กลีบแก้ว จันทรหงษ์ และปรีศณี สมิธ. (2556). การเสริมสร้างความสุข  
 ในการทำงานเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล  
 บรมราชชนนี กรุงเทพฯ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 22(2), 3-11.
- คำรงค์ศักดิ์ ตอประเสริฐ. (2544). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน*  
*กองตำรวจสันติบาล 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,  
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนาชัย ชีรพัฒน์วงศ์, พรนภา เตียสุธิกุล และบุญทัน ดอกไธสงค์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อ  
 ยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 18(1),  
 201-210.
- นพมาศ ณะมาชิต. (2561). *คุณลักษณะสำคัญของข้าราชการยุคไทยแลนด์ 4.0*. เข้าถึงได้จาก  
<http://ejournal.nidtep.go.th/PDF/pdf5be2a9aa7c563.pdf>
- นิพนธ์ คันทเสวี. (2528). *มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บงกชมาศ เอกเอี่ยม. (2557). *กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน: การวิเคราะห์บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำ*  
*กับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่:  
 วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประจักษ์ ผิวงาม. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่*  
*อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต,  
 สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์การศึกษา, คณะครุศาสตร์,  
 สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- รัตนา ลีดี. (2559). *แนวทางในการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจภายใต้บริบทประชาคมเศรษฐกิจ*  
*อาเซียนสำหรับธุรกิจสปาและนวดไทย*. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn*  
*University*, 9(3), 756-757.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2526). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525* (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
 กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

- รุ่งนภา แจ้รุ่งเรือง. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุจิรา เจียมอมรรัตน์ และอรชร อินทองปาน. (2556). *การพัฒนาระบบและกลไกการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 22(1), 68-75.
- เรวัต แสงสุริยงค์. (2555). *การวิจัยและพัฒนากาใช้รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของไทยผ่านศูนย์การเรียนรู้ไอซีทีชุมชน*. ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลดาวลัย บุญญพนิช. (2540). *ความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียน โครงการยกระดับความรู้พื้นฐานสำหรับกำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้นำท้องถิ่นในเขตภาคกลาง*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิภา รุ่งจรัส และพัชรี ศิลารัตน์. (2560). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด*. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 6(2), 119-128.
- วิรัตน์ คำศรีจันทร์, จิราภรณ์ ศรีนาค, จิราภา สุขเกษม และอุดมวิทย์ นักดนตรี. (2561). *การสร้างนวัตกรรมมีส่วนร่วมและพัฒนากาสื่อสารเพื่อส่งเสริมงานพัฒนาสุขภาพ*. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 6(1), 19-37.
- ศรีแพร ทวีลาภกุล. (2549). *การพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังก่อ่าวกรองแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศคลักษณ์ ทองปานดี. (2551). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. (2558). *ประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะอิเล็กทรอนิกส์ของการขึ้นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา*. *วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*, 11(1), 207-215.
- สมบุญ สังข์อุษร. (2532). *ทัศนคติทางการเมืองของกำนันผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีกำนันผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ปี 2529*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สมบุรณ์ สุขสำราญ. (2539). รายงานวิจัยเรื่อง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รากฐานของแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). การปฏิรูปประเทศไทยเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/blog>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. (2560). ระบบราชการ 4.0. เข้าถึงได้จาก <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>
- สิกรัย เฟื่องฟูง. (2561). ความร่วมมือเชิงนโยบายระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้การเป็นเศรษฐกิจสีเขียว. คุยฎีนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สิริชัย แสงสุวรรณ. (2558). พฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสื่อสารการตลาดดิจิทัล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สิรินทร์ ถัดดากลม บุญเชิดชู. (2559). การพัฒนาความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษานปฐมวัย โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุจิตรา บุญขัตตพันธุ์. (2552). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรัตยา โสมวงศ์. (2551). บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวรี เทียงทัศน์. (2542). การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนศึกษากรณีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ งามวิทย์โรจน์. (2561). การศึกษาการตอบสนองของประชาชนที่มีต่อนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ศึกษากรณีชุมชน นครไชยศรี กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- โสภณ ช้างกลาง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อำนวยการ ป้าอ้าย. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านและกำนันในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 6(12), 1-9.
- อุเทน แจ่มสุวรรณ. (2551). *ทัศนะของประชาชนต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนายาง อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Hick, H. G. (1967). *The management of organization*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.



ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

### เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0

#### อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำงานนิพนธ์ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา มีจุดมุ่งหมายในการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์ในการเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน

2. ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง/ หรือความต้องการของท่าน ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติราชการของท่าน ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นายณพล เต็มกิจชนสาร  
 นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา



## แบบสอบถาม

## ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0

## อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน  
เพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) อายุ 20-30 ปี

( ) อายุ 31-40 ปี

( ) อายุ 41-50 ปี

( ) อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หม้าย

( ) หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

( ) ประถมศึกษา

( ) มัธยมศึกษาปีที่ 3

( ) มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.

( ) อนุปริญญา/ ปวศ.

( ) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

5. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

( ) 1-2 ปี

( ) 3-5 ปี

( ) 6-10 ปี

( ) 10 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความต้องการของท่านที่มีต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านด้านข้าราชการ 4.0 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ</b>					
1.	การสร้างทัศนคติการทำงานรูปแบบใหม่				
2.	การทำงานแบบมุ่งเน้นผลงาน				
3.	การทำงานบนเครือข่ายรัฐบาลดิจิทัล				
4.	การบริหารทรัพยากรของหน่วยงาน				
5.	การบริหารจัดการความเสี่ยงและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์				
<b>ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ</b>					
1.	การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายในการทำงาน				
2.	แนวทางการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาครัฐ				
3.	การสร้างนวัตกรรมการบริการประชาชน				
4.	การสร้างความเป็นพลเมือง				
5.	การทำงานในรูปแบบเครือข่าย				
6.	การแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร				
<b>ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์</b>					
1.	การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบัน				
2.	แนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการ				

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
4	การสร้างบรรยากาศการทำงาน				
<b>การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล</b>					
1.	การนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันใช้ในการทำงาน				
2.	ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น				
3.	การพัฒนารูปแบบวิธีคิดและวิธีทำงานโดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีอัจฉริยะ				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณพล เต็มกิจธนสาร
วัน เดือน ปี เกิด	18 ตุลาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	7/7 หมู่ 9 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557-2560 ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. 2561-2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา