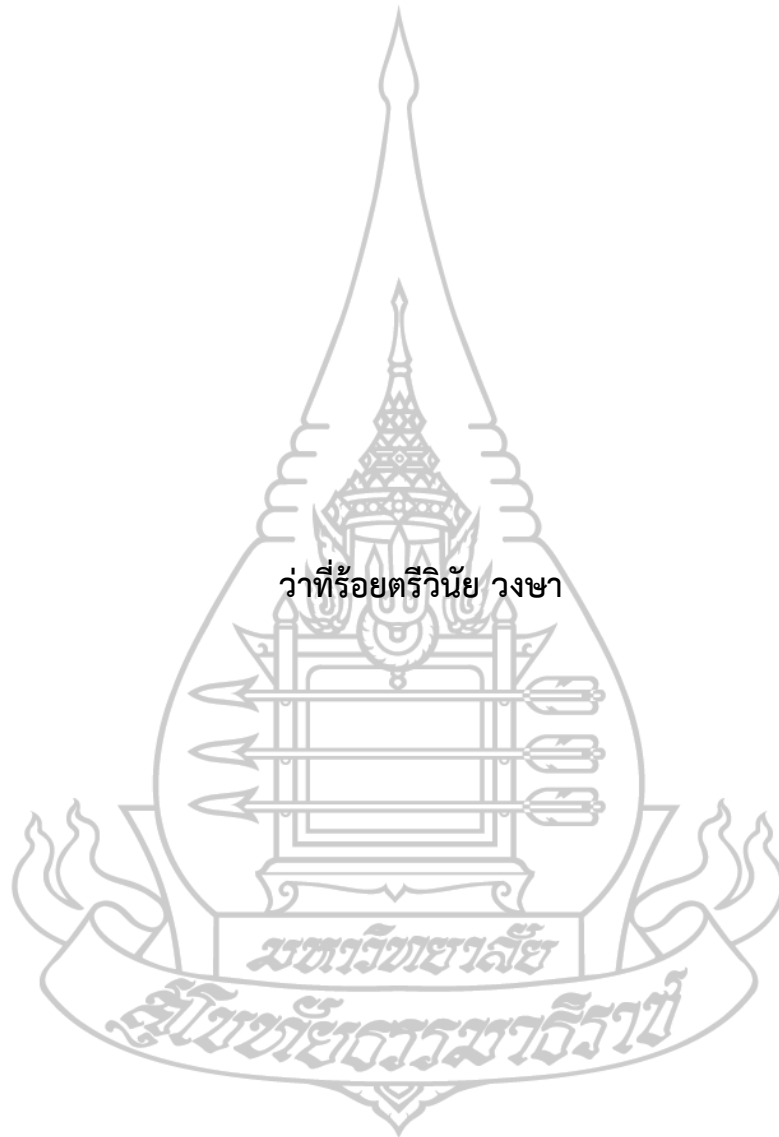


ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิด  
ระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Needs of Self-Development of the Provincial Administrative Staffs  
according to the concept of Bureaucracy 4.0: A Case Study of  
Na Haeo District, Loei Province



Acting Sub Lt. WINAI WONGSA

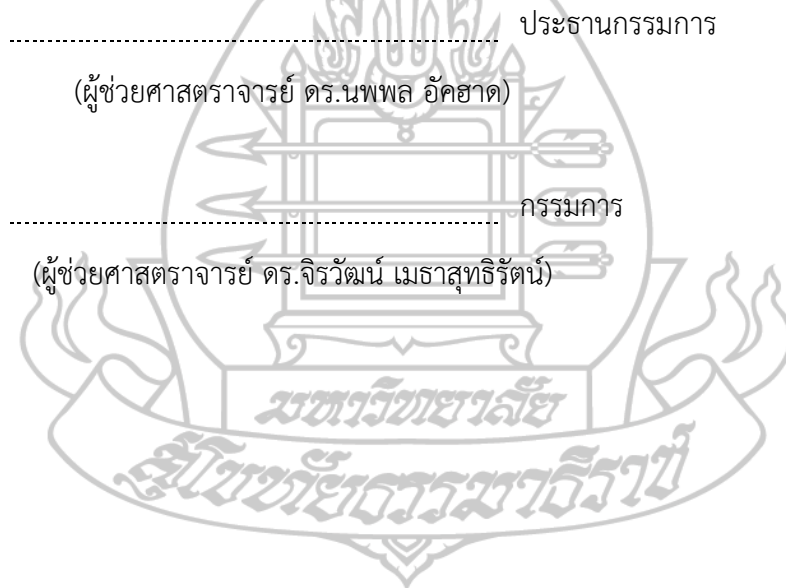
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย
ชื่อและนามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีวินัย วงษา
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนคว้าอิสระ ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้  
 แนวคิดระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย  
 ผู้ศึกษา ว่าที่ร้อยตรีวินัย วงษา รหัสนักศึกษา 2633002494  
 ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 (2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 (3) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็น กำนันผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ทั้งหมดจำนวน 144 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Correlation Coefficient กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.04$ ) (2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.23$ ) (3) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าความแตกต่างด้านระดับการศึกษา ด้านการดำรงตำแหน่งและด้านรายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือนมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=0.778^{**}$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

**คำสำคัญ** การพัฒนาตนเอง ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

Independent Study title: “Needs of Self-Development of the Provincial Administrative Staffs according to the concept of Bureaucracy 4.0: A Case Study of Na Haeo District, Loei Province”

Author: “Acting Sub Lt. WINAI WONGSA”; ID: “2633002494”;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Noppon Akahat, Assistant Professor; Academic year: 2023

### Abstract

This study aimed: (1) to study the level of self-development needs among provincial administrative staffs under the concept of Bureaucracy 4.0, (2) to survey the opinion on factors contributing to the success of self-development among provincial administrative staffs under the concept of Bureaucracy 4.0, (3) to compare the self-development needs of provincial administrative staffs under the concept of Bureaucracy 4.0 according to personal factors, and (4) to investigate the relationship between success factors and the self-development needs of local government administrators under the concept of Bureaucracy 4.0.

The study employed a quantitative research method to collect data from the population consisting of Subdistrict Headmen, Village Headmen, Subdistrict Medical Practitioners, Assistant Subdistrict headmen, and Assistant Village Headmen in Na Haeo District, Loei Province, totaling 144 people. The research instrument was a questionnaire. Descriptive data were analyzed using statistics including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. T-value analysis (t-test), One-Way ANOVA, and Pearson Correlation Coefficient were conducted, with the statistical significance level set at 0.05.

The results of the study found that: (1) The need for self-development among provincial administrative staffs under the concept of Bureaucracy 4.0 in Na Haeo district, Loei province, was at a high level ( $\bar{x}=4.04$ ). (2) The level of opinion on factors contributing to the success of self-development among provincial administrative staffs under the concept of Bureaucracy 4.0 in Na Haeo district, Loei province, was at the highest level ( $\bar{x}=4.23$ ). (3) The results of comparing the level of self-development needs among provincial administrative staffs under the concept of Bureaucracy 4.0 in Na Haeo district, Loei province, according to personal factors, found that differences in educational levels, tenure, and average monthly income resulted in varying levels of self-development needs, which were statistically significant at the 0.05 level. (4) Data analysis of the relationship between success factors and self-development needs of local administrative administrators under the concept of Government 4.0 in Na Haeo District, Loei Province, revealed an overall positive relationship ( $r=0.778^{**}$ ) at a moderate level, statistically significant at the 0.05 level of significance.

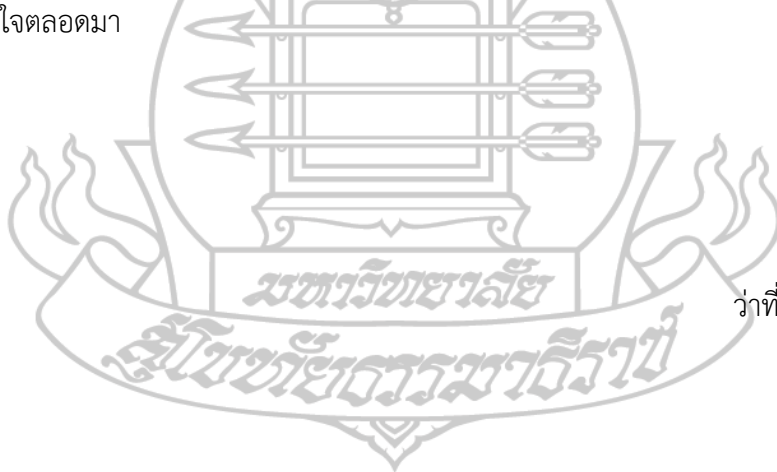
**Keywords :** Self-development, Bureaucracy 4.0, Na Haeo District, Loei Province

## กิตติกรรมประกาศ

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ขอขอบพระคุณกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้อง จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณบิดา มารดาที่คอยเป็นกำลังใจให้และให้โอกาสทางการศึกษา ตลอดจน ขอขอบพระคุณท่านคณะอาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กัลยาณมิตรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ที่กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา



ว่าที่ร้อยตรีวินัย วงษา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
สมมติฐานการศึกษา.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตการศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	15
แนวคิดระบบราชการ 4.0.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการปกครองท้องถิ่น.....	30
ข้อมูลการปกครองของอำเภอณาแก้ว จังหวัดเลย.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
ข้อมูลและแหล่งข้อมูล.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	53
วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	60
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	60
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครอง ท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย.....	63
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย.....	69
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักบริหาร การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ของอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย.....	83
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	85
สรุปผลการศึกษา.....	86
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	106
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	107
ข หนังสือเวียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	109
ค แบบสอบถาม.....	113
ง การหาความเที่ยงตรง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	121
ประวัติผู้ศึกษา.....	126



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนประชากรในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย.....	43
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	52
ตารางที่ 3.2 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	59
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม.....	63
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมการทำงาน ที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ.....	64
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริม ให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์.....	67
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการปรับเปลี่ยน ภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล.....	68
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิด ระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม.....	69
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิด ระบบราชการ 4.0 ด้านสุขภาพ.....	70
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิด ระบบราชการ 4.0 ด้านทักษะและความคิด.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิด ระบบราชการ 4.0 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ .....	72
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิด ระบบราชการ 4.0 ด้านเอกภาพของตนเอง .....	73
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนองบัว จังหวัดเลย จำแนกตามเพศ.....	74
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนองบัว จังหวัดเลย จำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนองบัว จังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนองบัว จังหวัดเลย จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง.....	75
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนองบัว จังหวัดเลย จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่ง.....	76
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนองบัว จังหวัดเลย จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย.....	77
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างผลรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จกับผลรวม ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย.....	78

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านสุขภาพกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย ในภาพรวม.....	79
ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านทักษะและความคิดกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย ในภาพรวม.....	80
ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการปฏิบัติหน้าที่กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย ในภาพรวม.....	81
ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านเอกภาพของตนเองกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย ในภาพรวม.....	82
ตารางที่ 4.23 ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	83
ตารางที่ 4.24 ค่าความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นที่ใกล้เคียงกันของแบบสอบถามปลายเปิด.....	84
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน.....	89

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน.....	25
ภาพที่ 2.2 แผนที่อำเภอณาแก้ว.....	42
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	51



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีขอบเขตของภารกิจกว้างขวาง กำนันผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองในระดับท้องที่ จึงมีบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานของกระทรวงมหาดไทย และยังคงรับผิดชอบงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่นำลงไปปฏิบัติในตำบล หมู่บ้าน จึงนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำงานของทางราชการบรรลุเป้าหมาย ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกิดขึ้นครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เนื่องจากสมัยนั้นประเทศไทยกำลังเผชิญกับการคุกคามของมหาอำนาจตะวันตกที่แผ่ขยายอิทธิพลเข้ามาถึงประเทศเพื่อนบ้านของไทย ขณะที่การปกครองของไทยขณะนั้นยังคงล้าสมัย ไม่มีเอกภาพในทางการปกครองอย่างแท้จริง เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของราชอาณาจักร พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงทรงตัดสินพระทัยที่จะปฏิรูปการปกครองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและรักษาเอกราชของชาติไว้ จึงได้ปฏิรูปการปกครองระดับตำบล หมู่บ้านครั้งสำคัญใน ปี พ.ศ. 2435 (ร.ศ. 111) โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้หลวงเทศฉัตรวิจารณ์ (เส็ง วีริยศิริ) ไปทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านขึ้นที่บ้านเกาะบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยให้ราษฎรพิจารณาเลือกผู้ใหญ่บ้านแล้วให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกกำนันเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ก็กำหนดให้มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ การป้องกันโจรกรรมและผู้ร้ายและกำหนดให้มีผลประโยชน์ตอบแทนบ้าง เช่น สิ้นลดค่ายา ภาษีไม้ไผ่ ค่าเหยียบหญ้าที่นำราษฎร เป็นต้น ความมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลที่ราษฎรเลือกเข้ามาได้มีหน้าที่ดูแลดำเนินงานของตำบล หมู่บ้าน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นหูเป็นตาให้แก่ทางราชการที่จะช่วยสอดส่องดูแลทุกข์สุขของราษฎรทั่วไป ตลอดจนช่วยเร่งรัดจัดเก็บภาษีอากรและผลประโยชน์ของแผ่นดิน ซึ่งสมควรได้จากราษฎรโดยธรรม นอกจากการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่อำเภอบางปะอินแล้ว พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ยังทรงมอบหมายให้หลวงเทศฉัตรวิจารณ์เดินทางไปศึกษาและดูงานแบบแผนการปกครองของประเทศพม่าและมาลายูมาเทียบเคียง ต่อมามีการนัดประชุมข้าหลวงเทศาภิบาลเพื่อทราบสภาพของท้องที่ลึกซึ้งขึ้นไปอีก ขณะเดียวกันก็ได้ดำเนินการร่างระเบียบในการจัดการปกครองตำบล หมู่บ้านพร้อมกันไปด้วย เมื่อผลปรากฏว่าการทดลองตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้าน ได้ผลเป็นอย่างดีและเป็นไปตามพระราชประสงค์ทุกประการแล้ว ในปีพ.ศ. 2439 จึงได้ทรงจัดรูปการปกครองท้องที่อย่างเป็นทางการขึ้น

เป็นส่วนหนึ่งในระบบการปกครองของประเทศ และในปีต่อมาได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครอง ท้องที่ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศและถือเป็นแม่บทของการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน ในประเทศไทย พระราชบัญญัตินี้ใช้มาได้ประมาณ 17 ปีก็ได้ทำการปรับปรุงใหม่ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 พระองค์ได้ทรงประกาศยกเลิกและตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนกฎหมายดังกล่าวจึงเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาจนถึงปัจจุบัน ในระยะแรกของการกระจายอำนาจการปกครองท้องที่ได้ประสบกับปัญหาต่างๆ มากมายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของคุณสมบัติและความประพฤติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงระบบเทศบาลที่ไม่สอดคล้องกันอย่างสมบูรณ์ในการบริหารการปกครองระดับตำบลหมู่บ้านซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปกครอง กระทรวงมหาดไทยจึงได้พยายามปรับปรุงคุณสมบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั้งด้านการให้การศึกษา ตลอดจนปรับปรุงขวัญกำลังใจและให้รางวัลเพิ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2500 ได้มีการยกระดับความสำคัญให้กับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมากขึ้น โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ นอกจากนี้ทางราชการยังได้ตราพระราชบัญญัติต่างๆ มากมายที่เกี่ยวข้องกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งจะต้องเป็นผู้รักษากฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ทำให้อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านครอบคลุมมากขึ้น วิถีชีวิตของประชาชนในตำบล หมู่บ้านเกือบทุกเรื่อง ตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง น้ำท่วม ฝนตก ฝนแล้ง เกิดศัตรูพืช โจรขโมย ฯลฯ ล้วนเป็นหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีสถานะเป็นเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองแห่งท้องที่ตามกฎหมาย กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เริ่มเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานการพัฒนามากขึ้น เมื่อมีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรกในปี พ.ศ. 2504 ประกอบกับได้มีการโอนอำนาจการสอบสวนของกระทรวงมหาดไทย ไปให้ตำรวจดำเนินการแต่ฝ่ายเดียว กระทรวงมหาดไทยจึงหันมามุ่งเน้นงานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองในตำบล หมู่บ้าน จึงต้องสนองนโยบายของกระทรวงมหาดไทยในสมัยนั้น โครงการสำคัญของรัฐบาลสามารถสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นโครงการปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ โครงการทำนาปีละ 2 ครั้ง หรือโครงการสร้างงานในชนบท (กสข.) เป็นต้น ปีพ.ศ. 2515 รัฐบาลได้จัดตั้งสภาตำบลขึ้นทั่วประเทศ มีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ “คณะกรรมการสภาตำบล” ซึ่งกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่งปฏิบัติงานร่วมกับกรรมการสภาตำบล ซึ่งได้แก่ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจาก การเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ 1 คน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานและพัฒนาตำบล โดยมีงบประมาณเพื่อดำเนินการเป็นของตนเองส่วนหนึ่ง และมีอิสระในการดำเนินกิจการพอสมควรถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นนิติบุคคลก็ตาม ความเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ



ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้รับผลกระทบอีกครั้ง เมื่อมีกระแสโลกาภิวัตน์เกิดขึ้นในสังคมโลก กระแสการเรียกร้องให้กระจายอำนาจการปกครองเริ่มขึ้น และในที่สุดก็ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในขณะเดียวกันการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับปี พุทธศักราช 2540 การออกกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล รวมถึงการปฏิรูประบบราชการ ในปี พ.ศ. 2545 ผลของกฎหมายเหล่านี้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนมากขึ้นและยังมีผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องพ้นจากตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในตำบลหมู่บ้านก็ตาม แต่กฎหมายก็ไม่ได้แก้ไขหรือปรับลดบทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านลง ในพื้นที่การปกครองใดที่ยังมีสภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองแห่งท้องที่อยู่ (เฉพาะพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล) ยังคงไว้โดยมิได้ยกเลิกอำนาจตามกฎหมายของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านลงแต่อย่างใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทภารกิจตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และกฎหมายอื่นๆ รวมถึงงานตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย เป็นงานระดับภูมิภาคที่จะต้องอาศัยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวกสาธารณะ การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ของรัฐในพื้นที่ งานเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน งานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียงเฉลิมพระเกียรติ โครงการต่อต้านยาเสพติด โครงการจดทะเบียนคนจน เป็นต้น ประกอบกับความเจริญทางด้านสังคมและวัตถุ สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเมืองทั้งภายในและสังคมโลก บวกกับกระแสผลักดันของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายจิตใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งต้องมีการปรับบทบาทภารกิจหน้าที่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์การเมืองการปกครองที่เปลี่ยนแปลงไป (ฉลวย พ่วงพลับ, 2548)

ข้าราชการ 4.0 คือแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยได้วางกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อเป็น “ข้าราชการดิจิทัล” ที่มีความสามารถ 5 มิติ คือ (1) รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี (2) เข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน (3) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา (4) ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร (5) ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ มีขอบเขตการพัฒนาครอบคลุมบุคลากรทั้งกลุ่ม IT และกลุ่ม Non-IT มีการตั้งเป้าหมายสำหรับการพัฒนาระยะ 5 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2561-2565 แต่คาดหวังผลระยะยาวเพื่อไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว การพัฒนากลุ่ม Non-IT ในปี พ.ศ. 2561 เน้นการปูพื้นฐานและปรับกรอบความคิด (Mindset) โดยจะมีการสอดแทรกการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเข้าไปในหลักสูตร

การพัฒนาผู้บริหารและผู้นำกลุ่มต่างๆ ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) จัดดำเนินการอยู่ส่วนปี พ.ศ. 2562 ตั้งเป้าการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่าง“เน้นหนัก” ให้แก่ ข้าราชการราว 40,000 คน หรือประมาณ 10% ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งประเทศ โดยในจำนวนดังกล่าว จะเป็นการพัฒนาทักษะในกลุ่มผู้บริหารส่วนราชการถึง 2,400 คน หรือ ประมาณ 30% ของจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (อธิบดีและรองอธิบดี) และ ประเภท อำนวยการ(ผู้อำนวยการกอง) รวมกัน ส่วนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้าน IT ภาครัฐที่มีอยู่ราว 4,900 คน จะเน้นการพัฒนาที่ “เข้มข้น” โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานขององค์กร และการพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลเฉพาะทางมากขึ้น ประเทศไทยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กล่าวว่า เรื่องการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงประเทศหลายๆ ด้าน หนึ่งในนั้นก็คือการปฏิรูป ข้าราชการ ซึ่งการปฏิรูปข้าราชการ 4.0 นั้น การที่จะทำให้ข้าราชการปฏิรูปได้นั้นต้องนำแนวคิด ข้าราชการ 4.0 เข้ามาใช้ในการปฏิรูปประเทศไทย 4.0

นพมาศ ณะมาชิต (2561) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐนี้ จะเป็นก้าวหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ประเทศไทย จำเป็นต้องก้าวไปข้างหน้า และส่วนข้าราชการก็ต้องพยายามเร่งรัดให้ทุกกระบวนการดำเนินการไปได้ โดยต้องคำนึงถึงความต้องการจากภาคประชาชน เร่งสร้างความเข้าใจในทุกภาคส่วน ทุกอย่างก็จะ ดำเนินไปได้เร็วขึ้น การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลได้ต้องบูรณาการจากสามส่วน คือข้าราชการหรือ เจ้าหน้าที่แผนงานหรือแผนยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการ คือการดำเนินการด้านงบประมาณ ต้องคำนึงถึงภารกิจหลักและภารกิจรองไปพร้อมกันด้วย โดยเริ่มจากงานเล็กๆ แต่นำมาประกอบกัน ให้เกิดขึ้นงานใหญ่ๆ เพื่อให้ได้ผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ประเด็นสำคัญคือต้องปรับความคิดข้าราชการ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำระบบดิจิทัลมาเสริมการทำงาน ข้าราชการมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนา ตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตและต้องทันสมัย โดยคำนึงถึงการทำงานระหว่างคนรุ่นใหม่คนรุ่นเก่า ที่จะต้องเตรียมพร้อมและก้าวเดินไปด้วยกันตาม แผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี เพื่อไปสู่เป้าหมายประเทศไทย 4.0

ประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านไปให้บรรลุยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้นั้น หน่วยงานของภาครัฐ จึงมีบทบาทสำคัญที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นหน่วยงานที่เล็กที่สุดในสังคม และการที่ให้ข้าราชการ 4.0 ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็ต้องมีความจำเป็นที่เราจะต้องพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้มีความเข้าใจในเรื่อง ของการเป็นข้าราชการ 4.0 เพราะกำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นส่วนหนึ่งในระบบราชการเช่นเดียวกัน ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อสำรวจความต้องการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านว่า มีความต้องการพัฒนาตนเอง ภายใต้นโยบายระบบราชการ 4.0 เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วนำข้อมูลนี้มาใช้เป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับผู้จัดทำแผนพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้มีความรู้เกี่ยวกับข้าราชการ 4.0 ได้มากยิ่งขึ้น และ



ท้ายที่สุดถ้าหากมีความเข้าใจการที่จะทำให้ประเทศไทยมีระบบข้าราชการ 4.0 ประสบผลสำเร็จและการที่จะนำไปสู่ประเทศไทย 4.0 นั้นจำเป็นต้องรู้ว่าต้องการพัฒนาอะไร

อำเภอหนองบัว มีพื้นที่เป็นป่าเขาสูงสลับซับซ้อน พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและเขตอุทยานแห่งชาติ สภาพถนนหนทางมีความทุรกันดาร ทำให้การคมนาคมเป็นไปด้วยความยากลำบาก การติดต่อกับทางราชการหรืออำเภอก็ไม่สะดวก เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านปรับตัวให้เท่าทันและตอบสนองความต้องการทุกภาคส่วน จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงานจากแบบเดิมๆ ที่คุ้นเคย คิดฝ่ายเดียว ทำฝ่ายเดียว มาทำงานแบบประสานความร่วมมือ โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นหน้าที่ของใคร สร้างพันธมิตรการทำงานกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันในรูปแบบประชารัฐ สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความประทับใจและการมีส่วนร่วมจากประชาชน และที่สำคัญประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านไปให้บรรลุยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้นั้น หน่วยงานของภาครัฐจึงมีบทบาทสำคัญที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นหน่วยงานที่เล็กที่สุดในสังคม และการที่ให้ข้าราชการ 4.0 ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็ต้องมีความจำเป็นที่เราจะต้องพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้มีความเข้าใจในเรื่องของการเป็นข้าราชการ 4.0 เพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นส่วนหนึ่งในระบบราชการเช่นเดียวกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย จึงมีความน่าสนใจที่จะศึกษากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย มีความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ระดับใด ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป ซึ่งผลการวิจัย ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่นๆ ได้ทั่วประเทศ

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

## 3. สมมติฐานการศึกษา

3.1 นักบริหารการปกครองท้องถิ่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน

3.2 นักบริหารการปกครองท้องถิ่น ที่อายุต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน

3.3 นักบริหารการปกครองท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน

3.4 นักบริหารการปกครองท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน

3.5 นักบริหารการปกครองท้องถิ่น ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน

3.6 นักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน

3.7 ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

3.8 ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

3.9 ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านทักษะและความคิด มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

3.10 ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

3.11 ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านเอกภาพของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

#### 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ทราบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

4.2 ทราบระดับความคิดเห็นของปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

4.3 นำผลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย หรือนำไปใช้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป ในการกำหนดนโยบายแผนงานสร้าง แผนพัฒนา กำหนด ผู้ใหญ่บ้านต่อไป ให้สอดคล้องกับนโยบายข้าราชการ 4.0

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

5.1.1 *ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)* ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาดำรงตำแหน่งระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย

5.1.2 *ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0* ลักษณะของคำถามเป็นแบบวัดระดับความคิดเห็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านสุขภาพ
- 2) ด้านทักษะและความคิด
- 3) ด้านการปฏิบัติหน้าที่
- 4) ด้านเอกภาพของตนเอง

### 5.1.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย จังหวัดเลย ใน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงและบูรณาการ
- 2) ด้านการสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ
- 3) ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

### 5.2 ขอบเขตด้านประชากร

โดยกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย (ทุกคน) จำนวน 144 คน

### 5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคือ อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย มีเนื้อที่ประมาณ 627.58 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 5 ตำบล 34 หมู่บ้าน

### 5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เป็นการศึกษาจากข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องและทดสอบแบบสอบถาม สอบถาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ซึ่งผู้ศึกษาปฏิบัติหน้าที่อยู่และใช้เวลาศึกษา ระหว่างเดือน เมษายน 2566 ถึง เดือน ตุลาคม 2566

## 6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**นักบริหารการปกครองท้องถิ่น** หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

**เพศ** หมายถึง เพศชายและเพศหญิง ของผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

**อายุ** หมายถึง อายุของผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ที่มีอายุตั้งแต่ 25 – 60 ปี ตามความในมาตรา 12 (2) แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2457

**ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาถึงระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าของผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

**ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน** หมายถึง การดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

**ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง** หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ตั้งแต่ต่ำกว่า 5 ปี ถึงเกินกว่า 21 ปี ขึ้นไป

**รายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย** หมายถึง เงินค่าตอบแทนการดำรงตำแหน่งและรายได้ ทั้งหมดของผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

**ความต้องการพัฒนาตนเอง** หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองของ กำนันผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1. การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง บูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน 2. การสร้างสัมพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ 3. การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ 4. การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

**การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยงบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน** หมายถึง นักบริหารปกครองท้องถิ่น ในฐานะกลไกขับเคลื่อนงานหลักของรากภาครัฐ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานภายใต้ หน่วยงาน กระทรวง ทบวง กรมจะต้องร่วมกันสร้างทัศนคติและการทำงานรูปแบบใหม่ โดยปรับมุมมองจากการทำงานแบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญกับการทำงานให้เสร็จตามกระบวนการหรือตามตัวชี้วัด (Key performance indicators) ที่ตนได้รับมอบหมาย (Silo mentality) มาเป็นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน คือประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีโอกาสทัดเทียมกันเพื่อจัดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน

**การสร้างสัมพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ** หมายถึง นักบริหารปกครองท้องถิ่น จะต้องร่วมกันสร้างมิติใหม่ของการทำงานภาครัฐ ด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบดั้งเดิมที่เน้นการรวมศูนย์ มาสร้างพันธมิตร (Partners) และทำงานร่วมกับหน่วยงานและภาคส่วนอื่นๆ เพื่อการนำไปสู่เป้าหมายตามที่มีเจตจำนงร่วมกันในการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ โดยสร้างภาคีเครือข่ายภาคประชารัฐในทุกด้านในการทำงานร่วมกัน ต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจองค์กรและภารกิจของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละภาคส่วนอย่างละเอียดเพื่อมาแบ่งปันและสร้างประโยชน์ร่วมกัน

**การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์** หมายถึง นักบริหารปกครองท้องถิ่น จะต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการคิดค้นออกแบบและสร้างสรรค์นโยบาย แนวคิด วิธีการผลิตภัณฑ์และการบริการที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ เพื่อยกระดับผลิตภาพและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐในการทำงาน ต้องร่วมกัน



สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ทำทลายสิ่งใหม่ เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างบนหลักเหตุและผล แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสมให้อิสระในการทำงาน

**การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล** หมายถึง นักบริหารการปกครองท้องถิ่น ทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งจะต้องร่วมกันสร้างระบบดิจิทัลในภาครัฐ ด้วยการร่วมออกแบบและพัฒนากลไกระบบงานระบบการบริการ รูปแบบการดำเนินงานขององค์กร (Service and work process redesign) ให้เป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ** หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ได้แก่ การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม การสร้างนวัตกรรม การปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล มีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้กำหนดไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านสุขภาพ 2.ด้านทักษะและความคิด 3.ด้านการปฏิบัติหน้าที่ 4.ด้านเอกภาพของตนเอง

**ด้านสุขภาพ** หมายถึง สุขภาพจิตและสุขภาพกายของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น การมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายแข็งแรง มีความคิดไม่ตื้อตันตันทุ้ง ยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อมั่นของตนเอง สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้ ยอมรับความรู้สึกที่มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง มีการรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ทำให้มีสุขภาพที่แข็งแรง มีรูปแบบการดำรงชีวิตที่ดี

**ด้านทักษะและความคิด** หมายถึง การพัฒนาทักษะทางสมองและการสร้างสรรค์ทางความคิดในหลายรูปแบบ ความรู้สึกในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ มีความมุ่งมั่นที่จะนำเทคนิคต่างๆไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

**ด้านการปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงสามารถกระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มีภาวะผู้นำ มีจิตอาสาในการปฏิบัติหน้าที่

**ด้านเอกภาพของตนเอง** หมายถึง การยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเอง ด้วยความพอใจในความสามารถและยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด และมีการวางแผนเป้าหมายในการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยประกอบการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดระบบราชการ 4.0
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการปกครองท้องถิ่น
5. ข้อมูลการปกครองของอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

##### 1.1 ความหมายของความต้องการ

นิพนธ์ คันธเสวี (2528) กล่าวว่า พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526) กล่าวถึงความต้องการว่า หมายถึงความอยากได้ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังที่ กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534) กล่าวว่า มนุษย์นั้นเพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการทีละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นก็หมดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไปไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่ นอกจากนั้นแล้ว Gilmer

กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไป ความต้องการเหล่านี้ ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจทั้งๆ ที่ก็ได้รับอยู่แล้วทุกวัน คนเราพยายามทำงานก็เพื่อจะสนอง ความต้องการของตน ทำงานเพื่อเงินเพราะเงินเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ตามต้องการ แต่ถ้ามองให้ลึกลงไปแล้ว การทำงานไม่ใช่เพื่อเงินแต่อย่างเดียวเสมอไป เศรษฐีมีเงินมหาศาลก็ยังทำงาน ทั้งๆ ที่ทำงานแล้วได้เงินเป็น ค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อย การทำงานเพื่อเงินเป็นเพียงเหตุผลประการ หนึ่งเท่านั้นยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากที่คนต้องการได้รับจากการทำงาน ซึ่งบางครั้งเงินไม่สามารถซื้อ ความต้องการบางอย่างได้ เพราะความต้องการของมนุษย์มีอยู่ 3 ประการ

1. ความต้องการทางด้านร่างกายหรือความต้องการทางสรีระ (Physical or physiological needs) หรือ ความต้องการปฐมภูมิ (Primary needs) หรือ ความต้องการทางด้านชีววิทยา (Biological needs) หรือความต้องการปฐมภูมิ (Primary) เป็นความต้องการทางชีววิทยาหรือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ซึ่งจำเป็นใน การดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับชีวิต เป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ เป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด ความต้องการชนิดนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกถึง เครียดอยู่ตลอดเวลาและมีความกระวนกระวาย

2. ความต้องการทางด้านจิตใจหรือความต้องการในระดับสูง หรือความต้องการ ทางด้านจิตวิทยา หรือความต้องการทุติยภูมิหรือความต้องการที่เกิดใหม่ (Psychological needs or secondary needs or acquired needs) เป็นความต้องการที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลังจาก ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บางครั้งจึงเรียกความต้องการทางจิตใจว่า ความ ต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ (Acquired needs) เพราะเป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้และการเรียนรู้ ประสบการณ์การสนองตอบต่างๆ ก็เพื่อให้เกิดความพึงพอใจเป็นแรงขับ (Drive) ชนิดหนึ่งที่ไม่หยุด อยู่กับที่ (Dynamic) ไม่มีรากฐานจากความต้องการทางร่างกาย แต่อาศัยกลไกทางสมองที่สั่งสมจาก ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมเป็นส่วนใหญ่ซึ่งแต่ละบุคคล อาจเหมือนกันหรือต่างกันได้ เนื่องจากแต่ละคนมีระดับความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตใจเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อน และมีความแตกต่างกันมากระหว่างบุคคล

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจแต่เน้นหนักในด้านความ ต้องการที่จะดำรงชีวิตให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น หรือมีความเป็นอยู่ที่ดีกว่าบุคคลอื่น เช่น ต้องการ ความปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ต้องการความยอมรับในสังคม ต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่างจนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งทั้งความ ต้องการที่เกิดจากความคิดคำนึง หรือความต้องการด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกายซึ่งเป็นความ



ต้องการที่ขาดไม่ได้ และในบรรดาความต้องการต่างๆ ของมนุษย์นั้น ยากที่จะได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจ เพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

## 1.2 ความสำคัญของความต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ได้รับการศึกษาจาก นักปราชญ์เป็นเวลานานแล้ว โดยพยายามที่จะทำความเข้าใจว่า ทำไมคนจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ แนวคิดที่จะอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ได้แก่ มนุษย์หลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและแสวงหาความสุขสบาย อย่างไรก็ตามข้อสังเกตในการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและการแสวงหาความสุขสบายจากการสังเกตจากสิ่งทีคนนั้นเลือกกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ ซึ่งแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความเจ็บปวดสำหรับคนหนึ่งอาจเป็นความสุขสบายของอีกคนหนึ่งก็ได้ จากปัจจัยใจเดียวกัน เรื่องการจูงใจของมนุษย์โดยสัญชาตญาณแรงขับและความต้องการจำเป็น แต่ก็ไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์ได้ครอบคลุม อย่างไรก็ตามความเข้าใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร เพราะความต้องการของมนุษย์เป็นแรงผลักดันให้คนทำงานหรือทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง (2550) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการมากมายหลายสิ่งหลายอย่าง ในระดับที่แตกต่างกันตั้งแต่ความรู้พื้นฐานทางกายภาพ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคความต้องการด้านความปลอดภัย ความมั่นคง การยอมรับ การยกย่อง ตลอดจนชื่อเสียงเกียรติยศและอื่นๆ อย่างไรก็ตาม มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดและไม่เพียงพอ เมื่อมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นต้นแล้ว มนุษย์ก็เกิดความต้องการในขั้นต่อไป ฉะนั้น การที่จะตอบสนองความต้องการในขั้นต่อไป จึงมีความจำเป็นที่จะทราบว่ามนุษย์ผู้นั้นขาดอะไรจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ผู้นั้นอย่างแท้จริง

จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550) กล่าวว่า ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมแสวงหาสิ่งต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นนั้น เพราะมีความต้องการต่างๆ เป็นแรงขับ ผลักดันความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ จะสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็เกิดขึ้นมาไม่มีวันสิ้นสุด จึงมีผลให้บุคคลเกิดการแสวงหาสิ่งอื่นๆ ต่อไป และมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้นและจนท้ายสุดนั่นคือ การนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุด โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งความต้องการทางด้านจิตใจ จะมีส่วนช่วยให้เกิดแรงขับในการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วย ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็เกิดตามมาไม่มีวันสิ้นสุด เพื่อให้ตนเองสมปรารถนาตามที่ตนต้องการ นั่นคือความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการทาง

ด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านความรัก ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น จึงเป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติของมนุษย์ เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

สรุปได้ว่า ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็เกิดตามมาไม่มีวันสิ้นสุด เพื่อให้ตนเองสมปรารถนาตามที่ตนต้องการ นั่นคือความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านความรัก ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น จึงเป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติของมนุษย์เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ

### 1.3 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

มนุษย์เมื่อมีความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จะพยายามบำบัดความต้องการเหล่านั้นด้วยการชวนขยายเสริมสร้างให้ความต้องการนั้นประสบความสำเร็จ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ได้เห็นว่ามีมนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่ได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้ดังนี้ (Hick, 1967)

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
  2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นที่จูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นที่จูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
  3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับชั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป
- ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้
1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการด้านพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น
  2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่น
  3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการรักและมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก
  4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน
  5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ทฤษฎีของเฮอซเบิร์ก (Herzberg) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่ง ที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการ ของ Maslow ที่กล่าวถึงความพอใจและแรงจูงใจ เป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล โดยปัจจัยตัวแรกคือ ตัวสร้างความพอใจ (Satisfiers) และปัจจัยตัวที่สอง คือ ตัวสุขอนามัย (Hygienic) ซึ่งเรียกว่าทฤษฎีปัจจัย 2 ประการของความพอใจและการจูงใจ (Two factors theory of satisfaction and motivation) และความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคคลนั้น โทมัส (Thomas, n.d. อ้างถึงใน ดำรงค์ศักดิ์ ต่อประเสริฐ, 2544 )ได้จำแนกความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. เป็นความต้องการที่ต้องการเพิ่มความสามารถในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่
2. เป็นความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น
3. เป็นความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติบุคลิกภาพในการทำงาน

สรุป จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาใช้กำหนดตัวแปรและแนวทางการศึกษาครั้งนี้ คือ ความต้องการของบุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตนที่เกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปก็เกิดตามมาไม่มีวันสิ้นสุด ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สิ่งที่นำมาเป็นแนวทางการศึกษา คือ ความต้องการที่ต้องการเพิ่มความสามารถในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ ความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น และความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติบุคลิกภาพในการทำงาน

## 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

### 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และการพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมและพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

โสภณ ช่างกลาง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาแก้ไขปรับเปลี่ยนให้เกิดความเจริญดีขึ้นกว่าเดิม สร้างความแปลกใหม่ให้กับตนเอง เป็นการสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและตนเองมีความเจริญก้าวหน้า

ศรีแพร ทวีลาภากุล กล่าวว่า (2549) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมี

คุณภาพได้ทุกสถานการณ์แวดล้อม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิตในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่ามีการพัฒนาตนเองในประเด็นต่างๆ มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาตนเองโดยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่น

เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) สรุปการพัฒนาตนเองได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองอยู่ที่การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ พร้อมจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวรวมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สำหรับพุทธปรัชญานั้น พระเทพเวที ประยุทธ์ ปยุตโต (2528 อ้างถึงใน ดำรงค์ศักดิ์ ต่อประเสริฐ, 2544) สรุปการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษาหรือเรียกว่าไตรสิกขา เป็นการศึกษาอบรมหรือการพัฒนาชีวิตแก่ตนเอง 3 ด้าน คือ ศีล ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมทางวาจาให้สัมพันธ์ด้วยดีกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ทางวัตถุ สมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรม มีประสิทธิภาพ มีความสุข และปัญญา ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เป็นการพัฒนาตนเองโดยการสร้างปัญญา แก้ปัญหา รู้จักการเรียนรู้ รู้จักคิด มีความอดทน มีความขยัน มีความคิดแยกแยะและสภาพจิตใจที่เกื้อกูลต่อการที่จะคิด พร้อมทั้งจะแสวงหาและทำให้เกิดปัญญา สามารถดำเนินชีวิตอยู่ด้วยดี ไม่มีทุกข์

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมหรือประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

## 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลทุกคน ที่หวังจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การรู้งานและมีความสุขในชีวิต โดยจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไปตามความคาดหวังของผลที่จะได้รับจากการพัฒนา และแน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ทำให้การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตนเองให้ตอบรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก ดังนั้น การวางแผนทางในการพัฒนาตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ ของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพิ่มพูนฝีมือหรือทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะทางวิชาการ ทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการบริหารและจัดการและ ทักษะในการคิดอย่างลึกซึ้งและมองการณ์ไกล

3. เพื่อพัฒนาทัศนคติค่านิยม ความเชื่อบรรทัดฐานทางสังคม ทั้งนี้โดยมีความรู้สึกนึกคิด มีความรักความผูกพันกับหน่วยงานตลอดจนเป็นผู้มีความรับผิดชอบที่ดีและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม

4. เพื่อความก้าวหน้าของคุณคนในอาชีพ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน ฉะนั้น ด้านการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพราะการพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้คุณคนมีคุณภาพและความสามารถที่ดีขึ้น จึงทำให้บุคคลเหล่านั้น สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้อย่างจริงจัง

### 2.3 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) กล่าวว่า ในทางพุทธศาสนการพัฒนาตนได้สำเร็จจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ คือ

1. ศรัทธา เป็นจุดเริ่มต้น ศรัทธาในที่นี้ คือ ตถาคตโพธิ์ศรัทธา ได้แก่ ศรัทธาหรือความเชื่อในปัญญา ที่ทำให้มนุษย์ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าได้ หลักโพธิ์ศรัทธานี้แสดงว่ามนุษย์ มีปัญญาอยู่มีเชื้อแห่งปัญญาที่พัฒนาได้และสามารถพัฒนาได้สูงสุด ในการพัฒนาตนจะต้องเชื่อมั่นในศักยภาพข้อนี้

2. แรงจูงใจ บุคคลที่สามารถพัฒนาตนได้จะต้องมีแรงจูงใจที่เอื้อต่อการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ ความใฝ่รู้ความจริง ใฝ่ความดีงาม ใฝ่สร้างสรรค์ซึ่งเรียกว่า ฉันทะ ซึ่งฉันทะนี้จะเป็นตัวนำชีวิตแทนตัณหาสำหรับผู้ที่ต้องการพัฒนาตน

3. ตัวเร่ง คือความกระตือรือร้นชวนขวาย ความเร่งรัดตัวเองให้เร่งรัดลงมือทำไม่เฉื่อยชาไม่ปล่อยปละละเลย ซึ่งคุณสมบัติข้อนี้เกิดจากการมีจิตสำนึกในความไม่เปลี่ยนแปลง

4. วินัย เป็นการจัดระเบียบชีวิตของตนและระเบียบการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม วินัยช่วยในการจัดสรรลำดับโลกและจักรวาล ทำให้มีช่องทางโอกาสที่จะทำอะไรได้สะดวกมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันวินัยจะช่วยบังคับ ควบคุม กาย วาจาหรือพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลำดับจักรวาลและโอกาสที่จัดสรรไว้ คนที่ไม่มีวินัย คือคนที่บังคับควบคุมพฤติกรรมของตนไม่ได้ ทำให้ชีวิตของตนสับสนไม่เป็นระเบียบ ทำให้สังคมวุ่นวายระส่ำระสายเพราะเกิดจากความขัดแย้ง และล่วงละเมิดต่อกันในการพัฒนาตน นอกจากจะมีองค์ประกอบดังกล่าวแล้ว เราจะต้องมีการตรวจสอบว่า มีความพร้อมที่จะพัฒนาเพียงใด ขาดในเรื่องใดหรือไม่ซึ่งเรื่องที่จะต้องตรวจสอบ ได้แก่



4.1 ท่าทีที่ถูกต้องต่อประสบการณ์ทั้งหลาย เป็นการมองสิ่งทั้งหลายเป็นการเรียนรู้ มองตามที่มีนเป็น ไม่ใช่มองตามที่ยากให้เป็น เป็นความรู้ที่เป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัยต่างๆ

4.2 ความมั่นใจในศักยภาพที่มีอยู่ในตน คือ มีความมั่นใจในตนเอง เห็นว่า สามารถพัฒนาตนได้และจะพัฒนาหรือไม่

4.3 จิตสำนึกในการพัฒนาปรับปรุงตน ถ้าบุคคลมีจิตสำนึกนี้อยู่ทำให้มีความเอาใจใส่ในการพัฒนาตน เริ่มตั้งแต่เอาใจใส่ในการที่จะเรียนรู้เป็นเบื้องต้น

4.4 แรงจูงใจที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง คือ ตรวจสอบดูว่ามีความใฝ่ความจริง ใฝ่ดีงามหรือใฝ่สร้างสรรค์ คือดูว่ามีฉันทะหรือไม่

4.5 จิตสำนึกต่อกาลเวลาและความเปลี่ยนแปลงซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้น เร่งรัดตัวเองในการทำหน้าที่การงาน รู้จักใช้เวลาให้เป็นประโยชน์จริงจังในการเรียนรู้และพัฒนาตน

4.6 ความรู้จักคิดรู้จักพิจารณา คือ คิดตามแนวทางความสัมพันธ์ระหว่างเหตุปัจจัย มีโยนิโสมนสิการ

เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพื่อความมั่นคงในรายได้ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา บอยเดล ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเองแบ่งเป็น 4 ด้าน สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรงแยกเป็น 3 ระดับ

1.1 ระดับความคิดไม่ตื้อตันทุรัง แต่จะต้องยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่องในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

1.2 ระดับความรู้สึกรับรู้ ยอมรับความรู้สึกที่มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง

1.3 ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกินสุขภาพที่แข็งแรง มีรูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะ จะต้องการพัฒนาทักษะทางสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

2.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้สึกในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์มีความคิดริเริ่ม

2.2 ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออก ต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับแต่ละสถานการณ์และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกได้

2.3 ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่าง ศิลปิน มิใช่เป็นผู้ที่มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยกล้ากระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ

3.1 ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้

3.2 ระดับความรู้สึก มีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนสภาพจากความ ไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง

3.3 ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเอง ด้วยความ พอใจในความสามารถและยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับความคิด มีความยอมรับ รู้จักและเข้าใจตนเอง

4.2 ระดับความรู้สึกยอมรับตนเองแม้แต่ความอ่อนแอและยินดีในความเข้มแข็ง ของตนเอง

4.3 ระดับความมั่นคง มีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ ในชีวิต กระบวนการในการพัฒนาตนเอง

สุวรี เทียงทัศน์ (2542) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ควรจะมี กระบวนการตามขั้นตอนกระบวนการในการพัฒนาตนเอง สรุปดังนี้

1. สำรวจตัวเอง การที่คนเราจะประสบความสำเร็จหรือไม่ สาเหตุที่สำคัญ คือ จะต้องมีการสำรวจตนเองเพราะตนเองเป็นผู้กระทำตนเอง คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากบุคคลมีจุดอ่อนหรือคุณสมบัติที่ไม่ดีการที่จะทราบว่าตนมีคุณสมบัติอย่างไร ควรจะได้รับการ สำรวจตนเอง ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

2. การปลุกคุณสมบัติที่ดิ่งามโดยคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิดแต่สามารถเกิดขึ้นได้

3. การปลุกใจตนเอง เป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคคลที่มีกำลังใจดีย่อมมุ่งมั่นดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเอง คือ การสร้างกำลังใจที่ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็งและสร้าง กำลังความคิดของตนให้เป็นเลิศ

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ ตั้งเป้าหมายไว้ ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงใด จึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลและการประเมินผล

สรุป จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาใช้กำหนดตัวแปรและแนวทางการศึกษาครั้งนี้ คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และการพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมและพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การพัฒนาของบุคคลในด้านสุขภาพ ด้านทักษะและความคิด ด้านการปฏิบัติหน้าที่และด้านเอกภาพของตนเอง จึงมีความสำคัญที่จะต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

### 3. แนวคิดระบบราชการ 4.0

#### 3.1 ความเป็นมาของแนวคิดระบบราชการ 4.0

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่านวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับต้นๆ สำหรับอัตราเติบโตและการแข่งขันของเศรษฐกิจไทย เพราะจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้เกิดทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศไทย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนในยุคที่มีการแข่งขันสูงจนเกิดนโยบาย ตามที่รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ดังนั้น ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่จะเกิดขึ้น กล่าวคือภาครัฐจะต้องปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีความสามารถที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน อนึ่ง พันธกิจที่สำนักงาน ก.พ. ต้องดำเนินการต่อเนื่องต่อไป เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย Thailand 4.0 คือ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนที่มีความสมดุล บนหลักการ 4 ป. คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เปี่ยมคุณค่าและปรับเปลี่ยนได้ยืดหยุ่น คล่องตัว รวมถึงการพัฒนากระบวนการเครื่องมือและกลไกสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านที่สร้างสรรค์ทันสมัย ทันท่วงทีและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด



### 3.2 การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) การปฏิรูปประเทศไทยเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลและทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญและ “ข้าราชการ” ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้มีขีดความสามารถเหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ผ่านมา “ภาครัฐของไทย” มักถูกมองว่า มีการจัดการภาครัฐที่ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไม่ยืดหยุ่น ไม่คล่องตัว ให้ความสำคัญกับความถูกต้องของกระบวนการมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังติดขัด ไม่เชื่อมโยงเป็นกระบวนการเดียวกัน การบริหารงานยึดติดกับกรอบอำนาจตามกฎหมายเป็นหลัก การประสานความสัมพันธ์กับภาคส่วนอื่นเป็นไปในแบบที่ภาครัฐเป็นฝ่ายนำ ภาคส่วนอื่นเป็นฝ่ายตามรูปแบบและวิธีการแก้ไขปัญหาล้วนใหญ่ เริ่มต้นจากภาครัฐเป็นผู้คิด บอกและดำเนินการ ซึ่งในหลายครั้งไม่ได้แก้ปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของประชาชนมาพิจารณาการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การให้บริการที่ให้กับประชาชนและภาคเอกชนแม้จะมีการพัฒนาให้รวดเร็วและทันสมัย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศแล้วยังมีความล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้เท่าที่ควร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ในการประชุมเมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2560 จึงได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยให้ “ข้าราชการ” มีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุก เพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศใน 4 เรื่อง โดยพันธกิจในแต่ละเรื่องมีความเห็นว่า “ข้าราชการ” จะต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติและร่วมกันดำเนินงานดังนี้

1. การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน กล่าวคือ ข้าราชการในฐานะกลไกขับเคลื่อนงานหลักของภาครัฐ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงาน กระทรวง ทบวง กรมใด จะต้องร่วมกันสร้างทัศนคติและการทำงานรูปแบบใหม่ โดยปรับมุมมองจากการทำงานแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน “ให้เสร็จ” ตามกระบวนการหรือตามตัวชี้วัด (Key performance indicators) ที่ตนได้รับมอบหมาย (Silo mentality) มาเป็นการทำงาน “ให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน” คือ ประชาชนมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุขเป็นธรรมและมีโอกาสทัดเทียมกัน เพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการเชื่อมโยงกลไกกระบวนการทำงาน รวมถึงการบริหารทรัพยากรของหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นเสมือนกระบวนการเดียวกันตั้งแต่ต้นจนจบ (Alignment) มีการประสานและทำงานไปด้วยกัน เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกันโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นงานใคร หน้าที่ใคร มีการแบ่งปันและใช้ทรัพยากรร่วมกัน

มีการพูดคุยหรือเปิดรับความคิดรวมทั้ง ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความแน่วแน่ ตั้งใจ (Intention) และไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) พร้อมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน

2. การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ ข้าราชการจะต้องร่วมกันสร้างมิติใหม่ของการทำงานภาครัฐ ด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมที่เน้นการรวมศูนย์ มาสร้าง “พันธมิตร” (Partners) และทำงานร่วมกับหน่วยงานและภาคส่วนอื่น เพื่อการไปสู่เป้าหมายตามที่มีเจตจำนงร่วมกัน ในการทำงานร่วมกันต้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น จากการเป็น “ผู้ปกครองและผู้คุมกฎระเบียบ” (Regulator) ในลักษณะ “ภาครัฐนำภาคประชาชนตาม” เป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” (Facilitator) ในลักษณะ “ภาคประชาชนนำ ภาครัฐสนับสนุน” ส่งเสริมให้ “ประชาชน” และ “ภาคเอกชน” ซึ่งเป็นรากฐานของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาครัฐ (Citizen engagement) มากขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายประชารัฐในทุกด้าน ในการทำงานร่วมกันต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจองค์กรและภารกิจของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละภาคส่วนอย่างถ่องแท้ มีการวางแผนการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้น กลางและยาว มีการนำจุดแข็งหรือความชำนาญของแต่ละฝ่ายหรือภาคส่วนต่างๆ มาแบ่งปัน เพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน (Win-win solution) มีการปรับรูปแบบและกระบวนการทำงานร่วมกันให้มีความยืดหยุ่น โดยหาจุดร่วมบนความแตกต่าง เพื่อไปสู่เป้าหมายตามพันธกิจที่มาดำเนินการร่วมกันเสริมสร้างความสัมพันธ์และรักษาความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่เอื้อต่อการพูดคุย หรือ สื่อสารถ่ายทอด แลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ เทคนิคดำเนินงานระหว่างกัน เพื่อสร้างสรรค์ ต่อยอดและสร้างคุณค่าร่วมกันในการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมเพื่อประชาชนและสังคม

3. การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ข้าราชการต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการคิดค้น ออกแบบและสร้างสรรค์นโยบายแนวคิด วิธีการ ผลิตภัณฑ์และการบริการที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ เพื่อยกระดับผลิตภาพและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐ ในการทำงาน ต้องร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ทำทลายสิ่งใหม่ เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างบนหลักเหตุและผล แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสม ให้อิสระในการทำงาน พร้อมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทดลองทำสิ่งใหม่ สนับสนุนการต่อยอด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประยุกต์และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ขององค์กรและผลงานวิจัยและพัฒนาอย่างเต็มที่ ข้าราชการต้องร่วมกันกระตุ้นให้ทุกคนคิดต่างไปจากเดิม โดยให้คิดว่าเราจะตัดอะไรทิ้งได้บ้าง เราจะเชื่อมโยงหรือนำสิ่งใดกับสิ่งใดมารวมกัน แล้วสร้างเป็นสิ่งใหม่ได้บ้าง เราจะปรับสัดส่วนอะไรได้บ้าง และเราจะพลิกแพลงสิ่งที่เกิดขึ้นทุกวันให้ง่ายขึ้น ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้อย่างไร แล้วลงมือปฏิบัติติดตามความคืบหน้าและวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม ในการสร้างและพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งจะต้องร่วมสร้างระบบดิจิทัลในภาครัฐ ด้วยการร่วมออกแบบและพัฒนากลไกระบบงาน ระบบการบริการ รูปแบบการดำเนินงานขององค์กร (Service and work process redesign) ให้เป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน และระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วน (Co-creation) และเพื่อการพัฒนางานภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High value jobs) ในการทำงาน จะต้องรู้เข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ต้องติดตามทิศทางและแนวโน้มของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนารูปแบบ วิถีคิด และวิถีการทำงาน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีอัจฉริยะ (Smart technology) ได้อย่างปลอดภัยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

โดยสรุป เพื่อให้ภาครัฐปรับตัวให้เท่าทันและตอบสนองความคาดหวังของทุกภาคส่วน ในการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานจากแบบเดิมๆ ที่คุ้นเคยคิดฝ่ายเดียว ทำฝ่ายเดียว มาทำงานแบบประสานความร่วมมือ โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นหน้าที่ของใคร สร้างพันธมิตรการทำงานกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันในรูปแบบประชารัฐ สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อสร้างให้เกิดรัฐบาลแบบเปิด ที่มีการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วน อันจะนำไปสู่การเป็นรัฐบาลที่มีคุณธรรม โปร่งใส เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนและสังคมโลก “ข้าราชการไทย” ในฐานะกลไกขับเคลื่อนภาครัฐที่สำคัญ ต้องเปลี่ยนแปลง (Change) โดยต้องก้าวออกจากกรอบความคิดและวิธีการทำงานแบบเดิม พร้อมท้าทายสิ่งใหม่ แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ต้องสามารถประสานการทำงานร่วมกัน (Collaboration) เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ทั้งภายในหน่วยงาน เดียวกัน ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน และระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน เพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน ต้องมีปัญญาสร้างสรรค์โดยร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ (Creative) และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างความประทับใจและการมีส่วนร่วมจากประชาชน และที่สำคัญ คือจะต้องร่วมสร้างภาคราชการที่ปลอดคอร์รัปชัน ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติและมีคุณธรรม (Corruption free)

### 3.3 คุณลักษณะสำคัญของข้าราชการยุคไทยแลนด์ 4.0

จากนโยบายรัฐบาลที่ได้กำหนดกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2579) มียุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนเป็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับ ยุคไทยแลนด์ 4.0

ประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 มีวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่จะเปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิม ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนไปด้วยนวัตกรรมและนำพาประชาชนทั้งประเทศไปสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 ภายใต้การบริหารประเทศของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์แบบที่ว่ามั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืนและกว่าจะมาเป็น Thailand 4.0 ได้ ก็ต้องผ่าน Thailand 1.0, Thailand 2.0 และ Thailand 3.0 มาก่อน ประเทศไทย 1.0 ยุคของเกษตรกรรม คนไทยปลูกข้าวสัตรี ปลูกพืชสวน พืชไร่ แล้วนำผลผลิตส่งไปขาย สร้างรายได้ในการดำรงชีวิต ประเทศไทย 2.0 ยุคของอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้ ใช้แรงงานที่มีราคาถูกแต่เริ่มจะมีเครื่องมือเครื่องมือเข้ามาช่วยผลิต เช่น เสื้อผ้า กระเป๋า เครื่องดื่ม เครื่องเขียน เครื่องประดับ อาหารเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งในยุคนี้ประเทศเริ่มมีศักยภาพมากขึ้น ประเทศไทย 3.0 ยุคที่เราอยู่ในขณะนี้ เป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก ผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ก๊าซธรรมชาติและปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยพึ่งพาเทคโนโลยี จากต่างประเทศเพื่อนำการส่งออกเป็นหลัก ในช่วงแรกประเทศไทย 3.0 มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ว่าปัจจุบันกลับเติบโตได้เพียงแค่อ้อยละ 3-4 ต่อปีเท่านั้น ทำให้ประเทศไทย ต้องตกอยู่ในภาวะรายได้ปานกลางเป็นเวลากว่า 20 ปี ในขณะที่ทั่วโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องเปลี่ยนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New engines of growth) เพื่อให้ประเทศไทยกลายเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงขึ้นนั่นเอง โดยตั้งเป้าหมายว่าจะให้ เกิดภายใน 3-5 ปีข้างหน้านี้ ประเทศไทย 4.0 ปัจจุบัน ประเทศไทยยังติดอยู่กับโมเดลทำมากได้น้อย ปรับเปลี่ยนให้เป็นการทำน้อยได้มาก ต้องเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้านวัตกรรม และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อย่างการเกษตรต้องเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรแบบสมัยใหม่ที่มีการเน้นเรื่องการบริหารจัดการ โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ หรือที่เรียกว่า Smart Farming โดยเกษตรกรต้องเริ่มรวยขึ้นและเป็นเกษตรกรที่ผู้ประกอบการเปลี่ยนจาก SME (Small and Medium Enterprise) แบบเดิมไปสู่ Smart enterprises และ Startup ที่มีศักยภาพสูงและเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูงขึ้น ประเทศไทย 4.0 ต้องใช้แนวทางพลังประชารัฐการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ให้สำเร็จได้ใช้แนวทางพลังประชารัฐ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน การค้าอุตสาหกรรม การเกษตร ธนาคาร ประชาชน ชุมชน จังหวัด สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยต่างๆ ประกอบกับการส่งเสริม SME และ Startup เพื่อขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้แล้วยังต้องมี โครงสร้างโทรคมนาคมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ให้มากที่สุด เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายได้ทุกพื้นที่ในประเทศไทยแบบไม่มีสะดุด

### 3.4 ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0

ตามที่รัฐบาลได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน หรือที่รู้จักกันว่าไทยแลนด์ 4.0 หรือประเทศไทย 4.0 นั้น ระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูป เพื่อรองรับและส่งเสริมไทยแลนด์ 4.0 ด้วยเช่นกัน ซึ่งในช่วงเวลาของไทยแลนด์ 1.0-4.0 กับการปฏิรูประบบราชการไทย 1.0-4.0 นั้น มีความสัมพันธ์กัน โดยสรุปได้ (นพมาศ ณะมาชิต, 2561) ดังนี้

ไทยแลนด์ 1.0 เน้นการเกษตรและส่งออกสินค้าเกษตรเป็นหลัก

ไทยแลนด์ 2.0 เน้นอุตสาหกรรมเบาอุตสาหกรรมพื้นฐานของประเทศและการใช้แรงงานคนเป็นหลัก

ไทยแลนด์ 3.0 เน้นอุตสาหกรรมหนัก การส่งออกการลงทุน และการนำเอาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

ไทยแลนด์ 4.0 เน้นนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์

ระบบราชการ 1.0 การปฏิรูประบบราชการสมัย รัชกาลที่ 4

ระบบราชการ 2.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504)

ระบบราชการ 3.0 การปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ.2545)

ระบบราชการ 4.0 การปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 (พ.ศ. 2559)

เป็นต้นไป



ภาพที่ 2.1 ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ที่มา : (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ, 2560)



ระบบราชการ 4.0 : การปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 เพื่อรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (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 เปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ไปให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน จัดโครงสร้างการทำงานเป็นแนวระนาบมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง และเชื่อมโยงการทำงานราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric government) ทำงานโดยมองไปข้างหน้า (คิดเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร) มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ให้บริการเชิงรุกไม่ต้องรอให้ประชาชนมาขอความช่วยเหลือ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High performance government) การทำงานต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อเตรียมการล่วงหน้า นำองค์ความรู้ที่เป็นสาขาวิชามาสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา ปรับตัวให้เป็นสำนักงานที่ทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูงและทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน

### 3.5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560) ได้กำหนดว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 จะต้องประกอบด้วยปัจจัยอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

2. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

3. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์อุปกรณ์สมาร์ทโฟนและเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน

เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัยและประหยัด

### 3.6 บุคลากรภาครัฐยุคไทยแลนด์ 4.0

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

1. ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน ได้แก่
  - 1.1 การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  - 1.2 การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  - 1.3 การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทย เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  - 1.4 การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
  - 1.5 การให้บริการแก่ประชาชนความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
  - 1.6 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  - 1.7 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
  - 1.8 การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - 1.9 การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
2. การทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้
  - 2.1 พึงดำรงตนให้มั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
  - 2.2 พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบได้
  - 2.3 พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
  - 2.4 พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
  - 2.5 พึงพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. มีความเต็มใจที่จะร่วมมือทำงานสร้างสรรค์งานอย่างเป็นทีม การทำงานเป็นทีม รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสามัคคี ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าแสดงออกและมีภาวะความเป็นผู้นำ

#### 4. มีความสามารถทางเทคโนโลยีการสื่อสาร

4.1 ทักษะทางภาษา ภาษาที่สำคัญที่สุด คือ ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางของโลก ประชาชนอาเซียนจึงควรมีทักษะทางภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานในระดับเพียงพอที่จะสื่อสารกันในโลกอินเทอร์เน็ตได้ เช่น ทักษะการอ่าน การฟัง เป็นต้น นอกจากนี้อาจจะพัฒนาทักษะทางภาษาอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ภาษาจีน ซึ่งเป็นภาษาที่ใช้กันมากและมีบทบาทมากขึ้นในเวทีโลก

4.2 ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่างๆ เนื่องจากการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในปัจจุบันสามารถเชื่อมต่อได้ด้วยคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ โทรศัพท์ รวมถึงอุปกรณ์พกพาต่างๆ เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ไอแพด และอื่นๆ ประชาชนปัจจุบันจึงต้องมีความสามารถในการใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ดังกล่าวไม่อย่างใดก็อย่างหนึ่ง เพื่อให้สามารถเชื่อมต่อสู่โลกอินเทอร์เน็ตได้ด้วยตนเอง

4.3 ทักษะในการสืบค้นในโลกอินเทอร์เน็ต มีสารสนเทศต่างๆ จำนวนมากที่ไม่สามารถอ่าน ฟังได้โดยใช้เวลาเพียงชั่วอายุคน ทักษะในการสืบค้นข้อมูลหรือสารสนเทศที่ต้องการผ่านเครื่องมือค้นหา (Search engine) อาทิการสืบค้นผ่าน Google จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องเรียนรู้ เช่น การสืบค้น โดยการใส่เครื่องหมายคำพูดแตกต่างจากการไม่ใส่เครื่องหมายคำพูดอย่างไรการใส่เครื่องหมาย “+” ระหว่างคำค้น มีประโยชน์อย่างไร หรือการสืบค้นคำที่ต้องการเฉพาะ จากเว็บไซต์ใดเว็บไซต์หนึ่ง จะต้องพิมพ์คำค้นในลักษณะใด เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การสืบค้นมีประสิทธิภาพ คือได้สารสนเทศที่ต้องการโดยใช้เวลาน้อยที่สุด

4.4 ทักษะในการวิเคราะห์หลายครั้งที่การสืบค้น เรื่องเดียวกัน นอกจากจะได้ข้อมูลชุดเดียวกัน ซึ่งอาจจะเกิดจากการคัดลอกต่อๆ กันมาแล้ว บางครั้งอาจจะได้ข้อมูลที่แตกต่างกันดังนั้นผู้ที่ต้องการใช้สารสนเทศจึงจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานหรือจำเป็นต้องหาความรู้พื้นฐานประกอบเพื่อตรวจสอบได้ระดับหนึ่งว่า สิ่งที่สืบค้น มีความถูกต้องน่าเชื่อถือเพียงใด โดยหนทางหนึ่งที่สามารถทำได้ง่าย คือการสืบค้นไปถึงแหล่งอ้างอิงการสืบค้น เรื่องที่เกี่ยวข้องหรือสืบค้นจากเว็บไซต์ต่างประเทศ และนำมาเปรียบเทียบกันหลายๆ แหล่งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์และน่าเชื่อถือมากที่สุด

4.5 ทักษะในการจัดเก็บในบางครั้งสารสนเทศที่ได้จากอินเทอร์เน็ต ผู้สืบค้นยังไม่สามารถนำมาใช้งานได้ในขณะนั้นเลย แต่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศจากแหล่งอื่นมาประกอบด้วย ทักษะในการจัดเก็บข้อมูลจึงเป็นสิ่งจำเป็นอีกอย่างหนึ่งที่จะต้องเรียนรู้ เช่น ทักษะการจัดเก็บข้อความ การจัดเก็บภาพ การจัดเก็บภาพและเสียงการจัดเก็บหน้าเว็บไซต์ทั้งหน้าและอื่นๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้งานตามเวลา สถานที่ที่ต้องการหรือใช้งานในขณะที่ยังออกจากอินเทอร์เน็ต



4.6 ทักษะในการเชื่อมต่อระหว่างชนิดอุปกรณ์ มีคนอีกจำนวนไม่น้อยที่มีโอกาสใช้อุปกรณ์ต่างๆ ที่สามารถสร้างข้อมูลดิจิทัลหรือสร้างเอกสารต่างๆ แต่ไม่มีทักษะในการเชื่อมต่ออุปกรณ์ เช่น ถ่ายภาพมาแล้ว ไม่รู้ว่าจะนำเข้าคอมพิวเตอร์อย่างไร สร้างไฟล์นำเสนอมาแล้ว ไม่รู้ว่าจะแปลงไปใช้งานกับอุปกรณ์อีกประเภทหนึ่งได้อย่างไร รวมถึงการใช้งานข้ามค่ายผู้ผลิต เช่น การใช้งานระหว่างค่ายไมโครซอฟท์กับค่ายแอปเปิล ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล และลดอุปสรรคในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้น้อยลง

4.7 ทักษะในการสังเคราะห์ ทักษะในการสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างสารสนเทศใหม่ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การใช้อินเทอร์เน็ตมีคุณภาพยิ่งขึ้น เช่น ในกรณีที่ต้องการเผยแพร่อาหารของประเทศตนเอง โดยใส่ข้อความและเสียงประกอบ ผู้จัดทำจะต้องทราบว่าหากภาพที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์จากแหล่งใด จะใส่ตัวอักษรด้วยเครื่องมืออะไร จะใส่เพลงประกอบภาพด้วยโปรแกรมอะไร ซึ่งทั้งหมดเป็นการสังเคราะห์สิ่งที่กระจัดกระจายกันอยู่ตามแหล่งต่างๆ นำมาประกอบขึ้นมาให้เป็นงานชิ้นใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน

4.8 ทักษะในการเผยแพร่การนำเสนอผลงานผ่านเครือข่าย ในลักษณะของการเผยแพร่แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผู้เผยแพร่ยังจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะในการนำข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่างๆ ออกสู่ประชาคมหรือชุมชนด้วย เช่น การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ การนำภาพถ่ายไปเผยแพร่กับบริการฟรีต่างๆ การเผยแพร่ข้อความและภาพผ่านเว็บบอร์ด การเผยแพร่สารสนเทศผ่านเว็บบล็อกหรือเว็บไซต์ การเผยแพร่คลิปวิดีโอ ผ่านยูทูป เป็นต้น

4.9 ทักษะในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ปัจจุบัน มีเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ได้รับความนิยมหลายประเภท เช่น Facebook, Line, Instagram, Twitter และอื่นๆ ซึ่งผู้ใช้งานจะต้องมีทักษะในการอยู่ร่วมกันในสังคมออนไลน์ต่างๆ ดังกล่าว เช่น ทักษะในการนำเข้าสู่ข้อมูลที่ไม่มีข้อห้ามไม่ผิดกฎหมาย ทักษะในการรักษามารยาทในการสนทนา ทักษะในการแสดงความคิดเห็นไม่ให้เกิดเป็นประเด็นขัดแย้ง การยอมรับความแตกต่างและยอมรับความคิดเห็น ของผู้อื่น สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้อาจช่วยให้การใช้สื่อสังคมออนไลน์มีประโยชน์และเกิดผลในเชิงบวกตามที่ต้องการ

4.10 ทักษะในการดูแลความปลอดภัยในการติดต่อสื่อสาร วัยรุ่นมักจะเป็นวัยที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ค่อนข้างหละหลวมมากกว่าวัยอื่นๆ เช่น ให้ข้อมูลส่วนตัวกับคนแปลกหน้าในโลกอินเทอร์เน็ต เช่น ที่อยู่ ข้อมูลส่วนตัวนอกจากนี้ยังขาดความระมัดระวังเกี่ยวกับการจัดเก็บรหัสการใช้งาน หรือบอกรหัสการใช้งานให้เพื่อน ส่งผลให้เกิดความยุ่งยากตามมาในภายหลัง เช่น ถูกล้อลวง มีการนำเข้าสู่ข้อมูลที่ไม่พึงประสงค์โดยบุคคลอื่น สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้อาจช่วยให้ผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตจะต้องมีความระมัดระวัง และระมัดระวังเรื่องความปลอดภัยในการเข้าใช้งาน และการติดต่อสื่อสาร รวมถึง การมีทักษะในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เช่น รู้วิธีเข้ารหัสไฟล์ไม่ให้เปิดอ่านโดย

ผลการได้ รู้วิธีการติดตั้งโปรแกรมรักษาความปลอดภัยให้กับอุปกรณ์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ไม่ให้ถูกบุกรุกหรือถูกคุกคามจากผู้ไม่พึงประสงค์ได้ เป็นต้น

5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับงาน การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายและความเจริญ ทั้งยังต้องมีจริยธรรมและคุณธรรมประกอบคู่ไปกับการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking) เป็นกระบวนการของความคิดชนิดหนึ่ง ที่มีรูปแบบและลักษณะของความคิดแตกต่างไปจากความคิดชนิดอื่นๆ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากความคิดริเริ่มนี้ จะอยู่ในรูปของการสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์สุขและมีการพัฒนาให้ดีขึ้น ไม่สร้างให้เกิดความเสียหายหรือเกิดทุกข์แต่อย่างใด

สรุป จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาใช้กำหนดตัวแปรและแนวทางการศึกษาครั้งนี้ ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 นั้น “ข้าราชการ” มีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุก เพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศใน 4 เรื่อง โดยพันธกิจในแต่ละเรื่องมีความเห็นว่า “ข้าราชการ” จะต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติและร่วมกันดำเนินงาน คือ

- 1) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน
- 2) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ
- 3) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์
- 4) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และได้กำหนดปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ไว้คือ 1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการปกครองท้องถิ่น

##### 4.1 ประวัติความเป็นมาของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

หากมองย้อนกลับไปในอดีต จากการศึกษาประวัติความเป็นมาแล้วได้ว่าตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านเกิดขึ้นมานานแล้ว เพียงแต่ในสมัยก่อน เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองตำบล หมู่บ้าน มีชื่อเรียกอย่างอื่นมากมายหลายอย่าง เช่น ในสมัยสุโขทัยเรียกนายบ้าน (ผู้ใหญ่บ้าน) ปกครองคนราวร้อยหลังคาเรือนขึ้นตรงต่อนายแคว้น (กำนัน) หรือในกฎหมายเก่าสมัยกรุงศรีอยุธยาบัญญัติไว้ว่าให้ผู้มีทุกข์ภัยจากโจรผู้ร้ายนำความร้องต่อแขวงกำนัน พันทนายบ้าน เป็นต้น โดยผู้ที่จะเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจะมาจากการแต่งตั้งของผู้ว่าราชการเมือง

ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้รับการปรับปรุงฟื้นฟูให้เป็นระบบ ระเบียบ แบบแผนเดียวกันทั่วประเทศในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เนื่องจากสมัยนั้นประเทศไทยกำลังเผชิญกับการคุกคามของมหาอำนาจตะวันตกที่แผ่อิทธิพลเข้ามาถึงประเทศเพื่อน

บ้านของไทย ได้แก่อังกฤษทางพรมแดนไทยด้านตะวันตกและด้านใต้ และฝรั่งเศสทางพรมแดนไทยด้านตะวันออก ขณะที่การปกครองของไทยขณะนั้นยังล้าสมัย ไม่มีเอกภาพในทางการปกครองอย่างแท้จริง เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของราชอาณาจักร พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงตัดสินพระทัยที่จะปฏิรูปการปกครองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและรักษาเอกราชของชาติไว้

อานวย ปาอ้าย (2560) กล่าวว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านผู้ที่ได้รับเลือกหรือมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเป็นตัวแทน เป็นผู้ประสานงานและเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา ผู้นำเหล่านี้จะสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดีก็จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะของการเป็นผู้นำแบบสมัยใหม่ไม่สูงนักหากผู้นำเหล่านี้ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ จะทำให้การทำหน้าที่ผู้นำท้องถิ่นมีความสมบูรณ์ สามารถนำการพัฒนาได้ดีมากขึ้น

#### 4.2 บทบาทอำนาจหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน

อำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในด้านการ “อำนวยการความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน” ตามมาตรา 27 (1) แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 นั้นย่อมเป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปในทางปฏิบัติอยู่แล้วว่าการอยู่เวรยามหมู่บ้านก็ดี การดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดก็ดี หรือการทำหน้าที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทก็ดี เป็นการปฏิบัติในความหมายของการอำนวยการความเป็นธรรม และดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ (เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยคนแรก) ทดลองจัดระเบียบการปกครองระดับ ตำบล หมู่บ้านขึ้นเป็นครั้งแรก ณ อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและได้มีการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2435 ดังนั้น เพื่อเป็นการให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ซึ่งมีส่วนสำคัญในการ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” แก่ราษฎร กระทรวงมหาดไทยจึงได้กำหนดให้วันที่ 10 สิงหาคม ของทุกปี เป็น “วันกำนันผู้ใหญ่บ้าน” ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของฝ่ายปกครองคือ ภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศความเป็น “พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ” ตามมาตรา 2 (16) ของกฏหมายผู้ใหญ่บ้านนั้น แม้มิได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้ง แต่มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 140/ 2490 และ ฎีกาที่ 1612-1613/ 2508 ชี้แจงความไว้ชัดเจนแล้วว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าพนักงานปกครอง มีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดและมีอำนาจสืบสวน เฉพาะในเขตพื้นที่ของตน ส่วนเจ้าพนักงานตำรวจมีอำนาจทั่วราชอาณาจักร ซึ่งในความหมายนี้ สรุปได้อีกหนึ่งนัยก็คือ เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองกับเจ้าพนักงานตำรวจนั้น มีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกัน แตกต่างกันเพียงเขตอำนาจเท่านั้น เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม

อย่างยั่งยืนกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอ ในการปฏิบัติหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบ ของตนมาอย่างยาวนานนับร้อยปี ในการปกครองส่วนภูมิภาค ตามอำนาจหน้าที่ที่ปรากฏอยู่ใน พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 มาตรา 27 และมาตรา 28 อีกทั้งยังเป็น ผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากรัฐบาลกระทรวงมหาดไทยและ กรมการปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงเปรียบเสมือนดังทัพหน้าผู้ช่วยเหลือแม่ทัพใหญ่คือนายอำเภอ ในการทำสงครามต่อสู้กับปัญหาต่างๆ ในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านนั้นมาจากการ เลือกรับของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกในหมู่บ้านนั้น ซึ่งผู้ที่จะสามารถรับสมัครเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านได้นั้น จะต้องไม่เป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ฯ มาตรา 12 กำหนดไว้ เช่น ไม่เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วย ป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยการพนันในฐานะความผิดเป็นเจ้ามือหรือ เจ้าสำนัก เป็นต้น และสำหรับตำแหน่งกำนันนั้น มาจากผู้ใหญ่บ้านทั้งตำบลคัดเลือกผู้ใหญ่บ้านคน หนึ่งในตำบลนั้น ที่มีความเหมาะสมขึ้นเป็นกำนัน ซึ่งปัจจุบันทั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้านสามารถดำรง ตำแหน่งได้จนถึงอายุครบ 60 ปี โดยกรมการปกครองจะมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุก 4 ปี นับแต่วันที่รับแต่งตั้งแม้ว่าตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะเป็นตำแหน่งที่ไม่ได้มี ค่าตอบแทนมากมายแต่ก็เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เนื่องจากเป็นผู้ที่เสียสละทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เพื่อประโยชน์สุขของราษฎร สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นที่พึ่งพาและอยู่ใกล้ชิดกับ ประชาชนในพื้นที่ตลอดมา ทั้งในอดีต ปัจจุบันและจะอยู่คู่สังคมไทยอีกตราบนานตามระเบียบ มาตรากฎหมายที่กำหนดดังต่อไปนี้

#### 4.3 ประมวลจริยธรรมสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนด ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม ดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทาง จริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลัก สำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามมาตรา 6 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐาน ทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการ รักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563 ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการมาตรฐาน

ทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2563 มีมติให้กรรมการปกครอง ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारว้ตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारว้ตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังนี้

ข้อ 1 ประมวลจริยธรรมสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारว้ตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारว้ตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประกอบด้วย

(1) เคารพและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา

(2) ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยมีจิตสำนึกความเป็นประชาธิปไตย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลางทางการเมือง ทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับท้องที่

(3) สนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ องค์กรอิสระหรือองค์กรที่รับผิดชอบ ในการเลือกตั้งอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ประกอบด้วย

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนสามารถตรวจสอบข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐได้ โดยไม่ต้องร้องขอ

(2) มีจิตสำนึกที่ดีโดยคำนึงถึงประเทศชาติ สังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำ มีความพร้อมรับการตรวจสอบ และพร้อมที่จะแก้ไขเมื่อเกิดข้อบกพร่อง

3. ยึดมั่นในอุดมการณ์นักปกครอง กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ประกอบด้วย



(1) ยึดมั่นในอุดมการณ์นักปกครอง มุ่งมั่นบำบัดทุกข์ บำรุงสุข เพื่อให้ประชาชน ทุกข์น้อยลงและสุขมากขึ้น ด้วยความจริงใจ เสียสละ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน

(2) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ยอมกระทำให้ในสิ่งที่ไม่เหมาะสม กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ

4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะประกอบด้วย

(1) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว

(2) ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการ อันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม

(3) มีจิตสาธารณะ เสียสละ ร่วมแรงร่วมใจดูแลรักษาสาธารณสมบัติเพื่อประโยชน์ ของหมู่บ้าน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย

(1) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีวิสัยทัศน์ มีประสิทธิภาพ คุณภาพ รวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของประเทศชาติ

(2) ปฏิบัติงานเชิงรุกเข้าถึงประชาชนและพื้นที่ โดยศึกษางานที่รับผิดชอบให้เกิด ความเข้าใจชำนาญอย่างถ่องแท้ และปฏิบัติงานโดยไม่จำกัดเวลา สถานที่ และเงื่อนไขอื่นใด

(3) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ประกอบด้วย

(1) เคารพและให้เกียรติประชาชนทุกคนอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเท่าเทียมกันของบุคคล

(2) ให้บริการและช่วยเหลือประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการอย่างเท่าเทียม ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ประกอบด้วย

(1) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี สร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน



(2) ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ตามหลักคุณธรรม 4 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักศาสนาและวิถีวัฒนธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต

(3) มีความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม

8. เสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาตนเอง หมู่บ้าน ชุมชน และประชาชน ประกอบด้วย

(1) ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูน ศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

(2) พัฒนาหมู่บ้าน ชุมชน และประชาชน โดยคำนึงถึงพื้นฐานทางขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิสังคม ภูมิปัญญาในท้องถิ่น และความสอดคล้องกับปัญหาในแต่ละภูมิภาค เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อ 3 กรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारว้ตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใดไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ อันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือนำไปประกอบการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร การไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ อันเป็นเหตุให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारว้ตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จะต้องพ้นจากตำแหน่งหรือออกจากตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 หรือเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่หรือตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 4 การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม และแนวทางการปฏิบัติตนสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारว้ตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตามประมวลจริยธรรมนี้ ให้เป็นไปตามที่กรมการปกครองกำหนด

#### 4.4 บทบาทตามกฎหมาย

##### พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457

มาตรา 27 ผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้าของราษฎรในหมู่บ้านของตน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้มีหน้าที่และอำนาจในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ดังจะกล่าวต่อไปนี้คือ

(1) อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน

(2) สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่

(3) ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ

(5) ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ

(7) อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร

(8) แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์ เพื่อบำบัดปิดป้องภัยอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย

(9) จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

(10) ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการ และรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย

(11) ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย

มาตรา 28 ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องกับความอาญาดังต่อไปนี้ คือ

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้ทำผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยการกระทำผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับสิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 4 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 5 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้น เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และรีบส่งต่อกำนันหรือกรรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 6 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึด ผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

มาตรา 28 ทวิ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเท่าที่ได้รับมอบหมายจากผู้ใหญ่บ้านให้กระทำ

(2) เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้าน ในกิจการที่ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

(2) ถ้ารู้เห็นหรือทราบว่าเหตุการณ์อันใดเกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ให้นำความแจ้งต่อผู้ใหญ่บ้าน ถ้าเหตุการณ์ตามวรรคหนึ่งเกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียง ให้นำความแจ้งต่อ ผู้ใหญ่บ้านท้องถิ่นนั้นและรายงานให้ผู้ใหญ่บ้านของตนทราบ

(3) ถ้ามีคนจรเข้ามาในหมู่บ้านและสงสัยว่าไม่ได้มาโดยสุจริต ให้นำตัวส่งผู้ใหญ่บ้าน

(4) เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นในหมู่บ้าน ต้องระงับเหตุปราบปรามติดตามจับผู้ร้ายโดยเต็มกำลัง

(5) เมื่อตรวจพบหรือตามจับได้สิ่งของใดที่มีไว้เป็นความผิด หรือได้ใช้หรือมีไว้เพื่อใช้ในการกระทำความผิดหรือได้มาโดยการกระทำความผิด ให้รีบนำส่งผู้ใหญ่บ้าน

(6) เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าผู้ใดได้กระทำความผิดและกำลังจะหลบหนี ให้ควบคุมตัวส่งผู้ใหญ่บ้าน

(7) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งสั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 28 ตรี ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่ม หรือองค์กรในหมู่บ้าน เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง และกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากผู้ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสิบคน คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือที่นายอำเภอมอบหมายหรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ

ให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการ จัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และบริหารจัดการกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วน ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรใดจะมีสิทธิเป็นกรรมการหมู่บ้านตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิต้องมี คุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน วิธีการเลือกและการแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและการปฏิบัติหน้าที่ การประชุมและการวินิจฉัยชี้ขาด ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้กระทรวงมหาดไทยจ่ายเป็น เงินอุดหนุนให้ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 29 ทวิ ในตำบลหนึ่งให้มีกำนันคนหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎรที่อยู่ใน เขตตำบลนั้น กำนันจะได้รับเงินเดือนและมีค่าใช้จ่ายจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน

ในตำบลหนึ่งให้มีคณะกรรมการตำบลคณะหนึ่งมีหน้าที่เสนอข้อแนะนำ และให้คำปรึกษาต่อกำนัน เกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน คณะกรรมการ ตำบลประกอบด้วย กำนันท้องที่ ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบล เป็นกรรมการ ตำบลโดยตำแหน่ง และครูประจำตำบลในตำบลหนึ่งคน กรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละหนึ่ง คน เป็นกรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนายอำเภอเป็นผู้คัดเลือกแล้วรายงานไป ยังผู้ว่าราชการ จังหวัดเพื่อออกหนังสือสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน และให้ถือว่าผู้นั้นเป็นกรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ ตั้งแต่วันที่ผู้ว่าราชการจังหวัดออกหนังสือสำคัญ

กรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในตำแหน่งคราวละห้าปี นอกจากออกจาก ตำแหน่งตามวาระ กรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิต้องออกจากตำแหน่งเพราะพ้นจากตำแหน่งครูประจำตำบล หรือกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ถ้าตำแหน่งกรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิว่างลง ให้มีการคัดเลือกขึ้นแทน ให้เต็มตำแหน่งที่ว่าง และให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทน การคัดเลือกกรรมการตำบล ผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้กระทำภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่าง ถ้าตำแหน่งนั้นว่าง ลงก่อนถึงกำหนดออกตามวาระไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่คัดเลือกขึ้นแทนก็ได้

มาตรา 29 ตรี ในการประชุมคณะกรรมการตำบลต้องมีกรรมการตำบลมาประชุมไม่ น้อยกว่ากึ่งจำนวน จึงจะเป็นองค์ประชุม ให้กำนันเป็นประธาน การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานออกเสียงอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 34 บรรดาการที่จะตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบล คือ การที่จะ ว่ากล่าวราษฎรในตำบลนั้น ให้ประพฤติตามพระราชกำหนดกฎหมายก็ดี หรือการที่จะป้องกัน ภัยอันตรายและรักษาความสุขสำราญของราษฎรในตำบลนั้นก็ดี หรือการที่จะรับกิจสุขทุกข์ของราษฎร ในตำบลนั้นขึ้นร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการเมือง กรรมการอำเภอ และจะรับข้อราชการมาประกาศแก่

ราษฎรในตำบลนั้นก็ดี หรือที่จะจัดการตามพระราชกำหนด กฎหมาย เช่นการตรวจและนำเก็บภาษีอากรในตำบลนั้นก็ดี การทั้งนี้อยู่ในหน้าที่ของกำนันผู้เป็นนายตำบล ผู้ใหญ่บ้านทั้งปวงในตำบลนั้น และแพทย์ประจำตำบลจะต้องช่วยกันเอาเป็นธุระจัดการให้เรียบร้อยได้ตามสมควรแก่หน้าที่

มาตรา 34 ทวิ นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กล่าวโดยเฉพาะให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกำนัน ให้กำนันมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านด้วย

มาตรา 35 กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญาดังต่อไปนี้ คือ

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลของตน ต้องแจ้งความต่อกรมการอำเภอให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำความผิดกฎหมายก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับผู้นั้นไว้และรีบนำส่งต่อกรมการอำเภอ

ข้อ 4 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลนั้นเป็นหน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้นแล้วรีบส่งต่อกรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 5 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึด กำนันต้องจัดการให้เป็นไปตามหมาย

ข้อ 6 ถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของก็ดี หรือผู้ต้องโจรกรรมจะทำกฎหมายตราสีน หรือมีผู้จะขอทำชันสูตรบาดแผลก็ดี ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความแล้วรีบนำตัวผู้ขอและผู้ต้องอายัด และทรัพย์สินของบรรดาที่จะพาไปด้วยนั้นไปยังกรมการอำเภอ ถ้าสิ่งของอย่างใดจะพาไปไม่ได้ ก็ให้กำนันชันสูตรให้รู้เห็นแล้วนำความไปแจ้งต่อกรมการอำเภอในขณะนั้น

มาตรา 36 ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุทุกข์ร้อนของราษฎรหรือการแปลกประหลาดเกิดขึ้นในตำบล ต้องรีบรายงานต่อกรมการอำเภอให้ทราบ

มาตรา 37 ถ้าเกิดจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ชิงทรัพย์ก็ดี ปล้นทรัพย์ก็ดี ไฟไหม้ก็ดี หรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใดๆ ในตำบลของตนหรือในตำบลที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยให้ได้ดี หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่นมาฆ่าสุ่มในตำบลนั้นก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าลูกบ้านในตำบลนั้น บางคนจะเกี่ยวข้องเป็นโจรผู้ร้ายก็ดี เป็นหน้าที่ของกำนันจะต้องเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านในตำบลออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายหรือติดตามเอาของกลางคืน หรือดับไฟหรือช่วยอย่างอื่นตามควรแก่การโดยเต็มกำลัง

มาตรา 38 ให้กำนันดูแลคนเดินทางซึ่งไม่มีเหตุควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้ายให้ได้มีที่พักตามควร



มาตรา 39 ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการจะต้องการคนนำทาง หรือขาดแคลนพาหนะ เสบียงอาหารลงในระหว่างทาง และจะร้องขอต่อกำนันให้ช่วยสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดทำให้ ตามที่จะทำได้ ถ้าหากว่าการที่จะช่วยเหลือนั้นจะต้องออกกราคาค่าจ้างเพียงใด ให้กำนันเรียกเอาแก่ ผู้เดินทางนั้น

มาตรา 40 กำนันต้องร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น ในการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และสิ่งซึ่งเป็น สาธารณประโยชน์อันอยู่ในตำบลนั้น

มาตรา 41 กำนันต้องรักษาบัญชีสำมะโนครัวและทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้น และคอยแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องกับบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน

มาตรา 42 กำนันต้องทำบัญชีสิ่งของซึ่งต้องภาษีอากรในแขวงนั้นยื่นต่อกรมการ อำเภอ และนำราษฎรไปเสียภาษีอากรตามพระราชบัญญัติภาษีอากร

มาตรา 43 กำนันกระทำการตามหน้าที่จะเรียกผู้ใดมาหาหรือให้ช่วยก็ได้

มาตรา 44 ในตำบลหนึ่งให้มีสารวัตรสำหรับเป็นผู้ช่วยและรับใช้สอยของกำนัน สองคน ผู้ที่จะเป็นสารวัตรนี้แล้วแต่กำนันจะขอร้องให้ผู้ใดเป็น แต่ต้องได้รับความเห็นชอบของผู้ว่า ราชการเมืองด้วยจึงเป็นได้ และกำนันมีอำนาจเปลี่ยนสารวัตรได้

มาตรา 45 ในตำบลหนึ่งให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านประชุมพร้อมกันเลือกผู้ที่มีความรู้ใน วิชาแพทย์ เป็นแพทย์ประจำตำบลคนหนึ่ง สำหรับจัดการป้องกันความไข้เจ็บของราษฎรในตำบลนั้น

มาตรา 46 การแต่งตั้งแพทย์ประจำตำบล ให้ข้าหลวงประจำจังหวัดแต่งตั้งจาก บุคคลผู้มีสัญชาติไทย และต้องแต่งตั้งจากผู้ที่มีถิ่นที่อยู่ในตำบลนั้น เว้นแต่ผู้ที่เป็นแพทย์ประจำตำบล ที่ใกล้เคียงกันอยู่แล้ว และยอมกระทำการรวมเป็นสองตำบล ถ้าข้าหลวงประจำจังหวัดเห็นสมควรก็ แต่งตั้งได้

มาตรา 47 เหตุที่แพทย์ประจำตำบลจะต้องออกจากตำแหน่งนั้น เหมือนกับเหตุที่ กำนันจะต้องออกจากตำแหน่งทุกประการ

มาตรา 48 แพทย์ประจำตำบลมีหน้าที่ดังกล่าวต่อไปนี้ คือ

ข้อ 1 ที่จะช่วยกำนันผู้ใหญ่บ้านคิดอ่านและจัดการรักษาความสงบ เรียบร้อยในตำบล ดังกล่าวไว้ในมาตรา 36 และ 52 แห่งพระราชบัญญัตินี้

ข้อ 2 ที่จะคอยสังเกตตรวจตราความไข้เจ็บที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบล นั้นและตำบลที่ใกล้เคียง ถ้าเกิดโรคภัยร้ายแรง เช่น อหิวาตกโรคก็ติ กฬโรครก็ติ ไข้ทรพิษก็ติ ต้องคิด ป้องกันด้วยแนะนำกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้สั่งราษฎรให้จัดการป้องกันโรค เช่น ทำความสะอาด เป็นต้น และแพทย์ประจำตำบลต้องเที่ยวตรวจตราชี้แจงแก่ราษฎรด้วย



ข้อ 3 การป้องกันโรคภัยในตำบลนั้น เช่น ปลูกทรพิกซ์ ป้องกันไข้ทรพิษ กี้ติ ที่จะมียาแก้โรคไว้สำหรับตำบลกี้ติ ดูแลอย่าให้ในตำบลนั้นมีสิ่งโสโครกอันเป็นเชื้อโรคกี้ติ การเหล่านี้อยู่ในหน้าที่แพทย์ประจำตำบลๆ จะต้องคิดอ่านกับแพทย์ประจำเมืองและกำนันผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นให้สำเร็จตลอดไป

ข้อ 4 ถ้าโรคภัยร้ายกาจ เช่น อหิวาตกโรค กาฬโรค ไข้ทรพิษ โรคระบาด ปศุสัตว์ เกิดขึ้นในตำบลนั้น แพทย์ประจำตำบลต้องรับรายงานยังกรมการอำเภอให้ทราบโดยทันที และต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะสงบโรค

มาตรา 49 แพทย์ประจำตำบลมีสังกัดขึ้นอยู่ในแพทย์ประจำเมือง แพทย์ประจำเมืองมีหน้าที่จะต้องตรวจตราแนะนำการทำงานในหน้าที่แพทย์ประจำตำบลในเมืองนั้นทั่วไป

สรุป จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาใช้กำหนดตัวแปรและแนวทางการศึกษาครั้งนี้ ตามที่กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีขอบเขตของภารกิจกว้างขวาง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองในระดับท้องที่ จึงมีบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานของกระทรวงมหาดไทย ไม่ว่าจะ เป็นบทบาทตามอำนาจหน้าที่และบทบาทในด้านกฎหมาย และยังคงรับผิดชอบงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่นำลงไปปฏิบัติในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน จึงนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมาย มีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 5. ข้อมูลการปกครองของอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

### 5.1 ประวัติความเป็นมาของอำเภอนาแห้ว

ประวัติศาสตร์การจัดตั้งอำเภอนาแห้ว เดิมขึ้นอยู่กับอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย แต่เนื่องจากสภาพถนนหนทางมีความทุรกันดาร ทำให้การคมนาคมเป็นไปด้วยความยากลำบาก การติดต่อกับทางราชการหรืออำเภอก็ไม่สะดวก ต้องใช้เวลาในการเดินทางหลายวัน เมื่อเกิดการเจ็บป่วยกะทันหันก็ไม่สามารถนำส่งโรงพยาบาลได้ทัน จึงได้มีการแยกออกจากอำเภอด่านซ้ายเมื่อปี พ.ศ. 2513 ตั้งเป็นกิ่งอำเภอนาแห้ว โดยมีนายเผด็จ สุขเสริม เป็นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอนาแห้วเป็นคนแรก เมื่อปี พ.ศ. 2519 ก็ได้ยกฐานะเป็นอำเภอนาแห้ว โดยมี ร.ต. เกรียงไกร เศรษฐสุวรรณ เป็นนายอำเภอ คนแรกอำเภอนาแห้วอยู่ห่างจากจังหวัดเลย 115 กิโลเมตร มีพื้นที่ 627.58 ตารางกิโลเมตร

## 5.2 คำขวัญอำเภอ

“สุดเขตแดนสยาม ตำนานลูกเสือชาวบ้าน อุทยานภูสวนทราย หลากหลายวัฒนธรรม ”

## 5.3 ข้อมูลสภาพทั่วไป

อำเภอนาแห้วอยู่ห่างจาก อำเภอเมือง ระยะทางประมาณ 115 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 570 กิโลเมตร มีพื้นที่ ประมาณ 627.58 ตารางกิโลเมตร

## 5.4 อาณาเขต

อำเภอนาแห้วมีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอ และจังหวัดต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับเมืองป๋อแต่น แขวงไชยบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย และอำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอนครไทยและอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

## 5.5 ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ทั่วไปของอำเภอนาแห้ว เป็นป่าเขาสูงสลับซับซ้อน จุดสูงสุด สูงกว่าระดับน้ำทะเล 1,428 เมตร โดยมีที่ราบลุ่มแม่น้ำขนาดเล็ก ๆ รวมทั้งที่ราบเชิงเขาประมาณร้อยละ 10 ของพื้นที่ โดยพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและเขตอุทยานแห่งชาติ



## 5. องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่ากอหก

ตารางที่ 2.1 จำนวนประชากรในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

ชื่อตำบล	จำนวนประชากร (คน)
ตำบลนาแห้ว	2,008
ตำบลนาตาล	3,221
ตำบลนาพึง	2,036
ตำบลแสงภา	1,867
ตำบลเหล่ากอหก	2,527
รวม	11,664

ที่มา : (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอเมืองนาแห้ว มิถุนายน 2566)

### 5.7 ภาษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

**ภาษา** นอกจากภาษาไทยกลางและยังมีภาษาท้องถิ่นที่สำคัญ คือ ภาษาไทเลย

**ศาสนา** ชาวอำเภอเมืองนาแห้วโดยทั่วไปเคร่งครัดศานามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งศาสนาพุทธ ซึ่งมีวัดที่สำคัญคือ วัดโพธิ์ชัย ตั้งอยู่ที่บ้านนาพึง ตำบลนาพึง และวัดศรีโพธิ์ชัยตั้งอยู่ที่บ้านแสงภา ตำบลแสงภา

**วัฒนธรรมและประเพณี** เนื่องจากอำเภอเมืองนาแห้ว เป็นอำเภอที่มีประชากรเป็นคนพื้นถิ่น วัฒนธรรมและความเป็นอยู่จึงเรียบง่าย ใช้ภาษาพื้นเมืองเป็นภาษาสื่อสาร เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบันได้แก่ภาษาการกินอยู่ การประกอบอาชีพ การทำบุญ ประเพณีที่สำคัญ คือ ประเพณีแห่ต้นดอกไม้ในวันสงกรานต์ ที่วัดศรีโพธิ์ชัย ตำบลแสงภา เป็นต้น

### 5.8 อาชีพ

ชาวอำเภอเมืองนาแห้ว มีอาชีพทางการเกษตรเป็นหลักและมีอุตสาหกรรมขนาดเล็กหรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน และประกอบอาชีพค้าขายรายย่อย ดังนี้

การเกษตร อำเภอเมืองนาแห้วมีพื้นที่ราบลุ่มเพียงเล็กน้อยในการทำการเกษตรส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำเหือง, น้ำหูน, น้ำพึง, น้ำแพร่, น้ำภา, น้ำกวาง และเนินเขาทั่วไป ประชาชนในพื้นที่จะเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ และทำการเกษตร คือ ข้าวโพด ถั่วลิสง ชিং มันสำปะหลัง สับปะรด ยางพารา และพืชเมืองหนาว เช่น มะคาแตเมียว และสตอเบอร์รี่

การอุตสาหกรรม เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนขนาดเล็ก เช่น โรงสีข้าว

การหัตถกรรม ส่วนมากราชฎจะผลิตไว้เพื่อใช้สอยเอง ไม่ได้ผลิตไว้เพื่อจำหน่าย เช่น การทอผ้าด้วยกี่กระตุกการจักสานของใช้ในครัวเรือน

การค้าและการพาณิชย์ ส่วนใหญ่เป็นร้านค้ารายย่อย จะซื้อสินค้ามาจากอำเภอด่านซ้ายเป็นสินค้าเพื่ออุปโภคบริโภค และมีสินค้าที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรบางส่วน

### 5.9 การศึกษาและสาธารณสุข

**การศึกษา** พื้นที่อำเภอนาแห้วมีหน่วยงานการศึกษาได้แก่

มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่ของอำเภอนาแห้วมี จำนวน 19 แห่ง

มีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ของอำเภอนาแห้วมี จำนวน 1 แห่ง

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำอำเภอ จำนวน 1 แห่ง

**การสาธารณสุข** สถานบริการด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย

โรงพยาบาลของรัฐ ขนาด 30 เตียง จำนวน 1 แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 แห่ง

ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน 2 แห่ง

### 5.10 ทรัพยากรธรรมชาติ

ลักษณะทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ มีดังนี้

ป่าไม้ มีพื้นที่ป่าไม้ทั้งสิ้น 392,187 คิดเป็นร้อยละ 90 ของพื้นที่ โดยแบ่งเป็น

ป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน 306,462 ไร่

ป่าอุทยานแห่งชาติ จำนวน 73,255 ไร่

พื้นที่ทำการเกษตร ประมาณ 26,597 ไร่

ที่ดินสาธารณประโยชน์ จำนวน 56 แปลง ได้แก่

พื้นที่ที่มีหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง จำนวน 8 แปลง เนื้อที่ 3,170-0-87 ไร่

พื้นที่ที่ยังไม่มีหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง จำนวน 48 แปลง เนื้อที่ 66,955-1-95 ไร่

### 5.11 การคมนาคมขนส่ง

เส้นทางคมนาคมสู่อำเภอนาแห้วสามารถเดินทางตามเส้นทางต่างๆ ดังนี้

อำเภอนาแห้วกับอำเภอด่านซ้ายใช้เส้นทางหลวงหมายเลข 2113 เป็นทางลาดยาง ระยะทางประมาณ 32 กิโลเมตร

อำเภอนาแห้วกับอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลกใช้เส้นทางหลวงหมายเลข 2113 ระยะทางประมาณ 114 กิโลเมตร

### 5.12 การรักษาความสงบเรียบร้อย

ชาวอำเภอหนองบัว ส่วนมากเป็นผู้รักสันโดษ รักความสงบ และเคร่งครัดในพระพุทธศาสนา ไม่เบียดเบียนกันและกัน แต่เนื่องจากอำเภอหนองบัวมีพื้นที่ติดชายแดน จึงมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของอำเภอหนองบัว คือ

กองร้อยอาสารักษาดินแดนที่ 11 อำเภอหนองบัว ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา คือ นายอำเภอหนองบัว (ผ.ร้อย อส.) ปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง 1 คน และสมาชิก อส.จำนวน 14 นาย ปัจจุบัน มีจุดตรวจ จำนวน 2 แห่ง คือ จุดตรวจบ้านหนองหวาย ตำบลนามาลา และจุดผ่อนปรนการค้า บ้านเหมืองแพร่ ตำบลนาแห้ว

สถานีตำรวจภูธรนาแห้ว มีกำลังพล นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 18 นายชั้นประทวน จำนวน 22 นาย ปัจจุบันมีจุดตรวจ จำนวน 1 แห่งคือ จุดตรวจบ้านนาแห้ว

กองร้อยทหารพรานที่ 2116 มีกำลังพล นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 2 นายชั้นประทวน จำนวน 17 นาย อาสาสมัครทหารพราน จำนวน 51 นาย ปัจจุบันมีจุดตรวจ จำนวน 2 แห่งคือ จุดตรวจบ้านหนองหวาย ตำบลนามาลา และจุดตรวจบ้านบ้านเหมืองแพร่ ตำบลนาแห้ว (ร่วมกับกำลังร้อย อส.อ.นาแห้ว ที่ 11)

หน่วยพัฒนาพื้นที่เพื่อความมั่นคงฯ (พมพ.) มีกำลังพล นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 3 นาย ชั้นประทวน จำนวน 7 นาย ปัจจุบันมีพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนา คือ บ้านห้วยน้ำผักและบ้านบ่อเหมืองน้อย ตำบลแสงภา

มว.ตชด. 2471 มีกำลังพล นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 1 นาย ชั้นประทวน จำนวน 12 นาย ปัจจุบันมีจุดตรวจ จำนวน 2 แห่งคือ จุดตรวจบ้านนาบ่อ ตำบลแสงภา และจุดตรวจบ้านนาเจริญ ตำบลเหล่ากอหก

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภักจิรา ห่องแสง (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอเร จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใดแก เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา อายุงาน โดยทำการศึกษาจากพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอเร จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จำนวน 61 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีสถิติค่าความถี่ (Frequency) คร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ใน



การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม สุดท้ายคือ ด้านการศึกษาเพิ่มเติม และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงานในการทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันและพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ที่พิมพ์ อีสริยอนันต์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และ 2) เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดังกล่าว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 240 คน จาก 23 หน่วยงาน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติดังต่อไปนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศ สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน (p-value เท่ากับ 0.88, 0.99, และ 0.71 > 0.05 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value เท่ากับ 0.04 และ 0.05 ≤ 0.05 ตามลำดับ)

เกศแก้ว เขมะเพ็ชร ลดาวัลย์ ไข่มุก (2566) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการใน

การพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าสถิติ t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วน เพศ, อายุ, ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรัตน์ ช่วยเมือง (2562) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอมะนัง จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวางอำเภอมะนัง จังหวัดนนทบุรี และ 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอมะนัง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประชากรได้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอมะนัง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรเรือนจำกลางบางขวางอำเภอมะนัง จังหวัดนนทบุรี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยรายด้านของทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอมะนังจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆใหญ่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ไพโรจน์ บุตรเพ็ง วันชาติ สุพรมพิทักษ์ ทศนีย์ บุตรเพ็ง ภัทรภรณ์ เขียวทองสี (2562) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ทั้งความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านสังคม ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านทัศนคติความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านทักษะการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่มีระดับมาก คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านสังคม รองลงมาคือความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านทัศนคติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

อติทยา คำชื่น (2565) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาการดำเนินงานในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานสู่ยุคดิจิทัลของบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานสู่ยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาจากคู่มือ การพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ผ่านระบบออนไลน์ 2) ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบันของบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัญหาด้านการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ 3) แนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานสู่ยุคดิจิทัลของบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ให้ส่วนกลางสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้กับพนักงานในการนำเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อรองรับระบบที่เปลี่ยนแปลงและทันสมัยมากขึ้น มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มากขึ้นโดยการจัด อบรมผู้ใช้งานให้มีความชำนาญการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงมีการทดสอบระบบการใช้งานเป็นระยะ เพื่อเวลาใช้งานหรือจะได้ไม่เกิดขึ้นผิดพลาดขึ้น

## 7. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย และศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ซึ่งในการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้อย่างละ 4 ด้าน เพื่อนำมากำหนดตัวแปรและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. กำหนดตัวแปรตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย

2. ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ผู้วิจัยได้นำมาใช้กำหนดตัวแปรและแนวทางการศึกษาครั้งนี้ คือ

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 นั้น “ข้าราชการ” มีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุก เพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศใน 4 เรื่อง โดยพันธกิจในแต่ละเรื่องมีความเห็นว่า “ข้าราชการ” จะต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติและร่วมกันดำเนินงาน คือ 1) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน 2) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ 3) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ 4) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และได้กำหนดปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ไว้คือ 1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล

3. ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ผู้ศึกษาได้นำมาใช้กำหนดตัวแปรและแนวทางการศึกษาครั้งนี้ คือ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และการพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมและพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึง สม่่าเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การพัฒนาของบุคคลใน

ด้านสุขภาพ ด้านทักษะและความคิด ด้านการปฏิบัติหน้าที่และด้านเอกภาพของตนเอง  
จึงมีความสำคัญที่จะต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

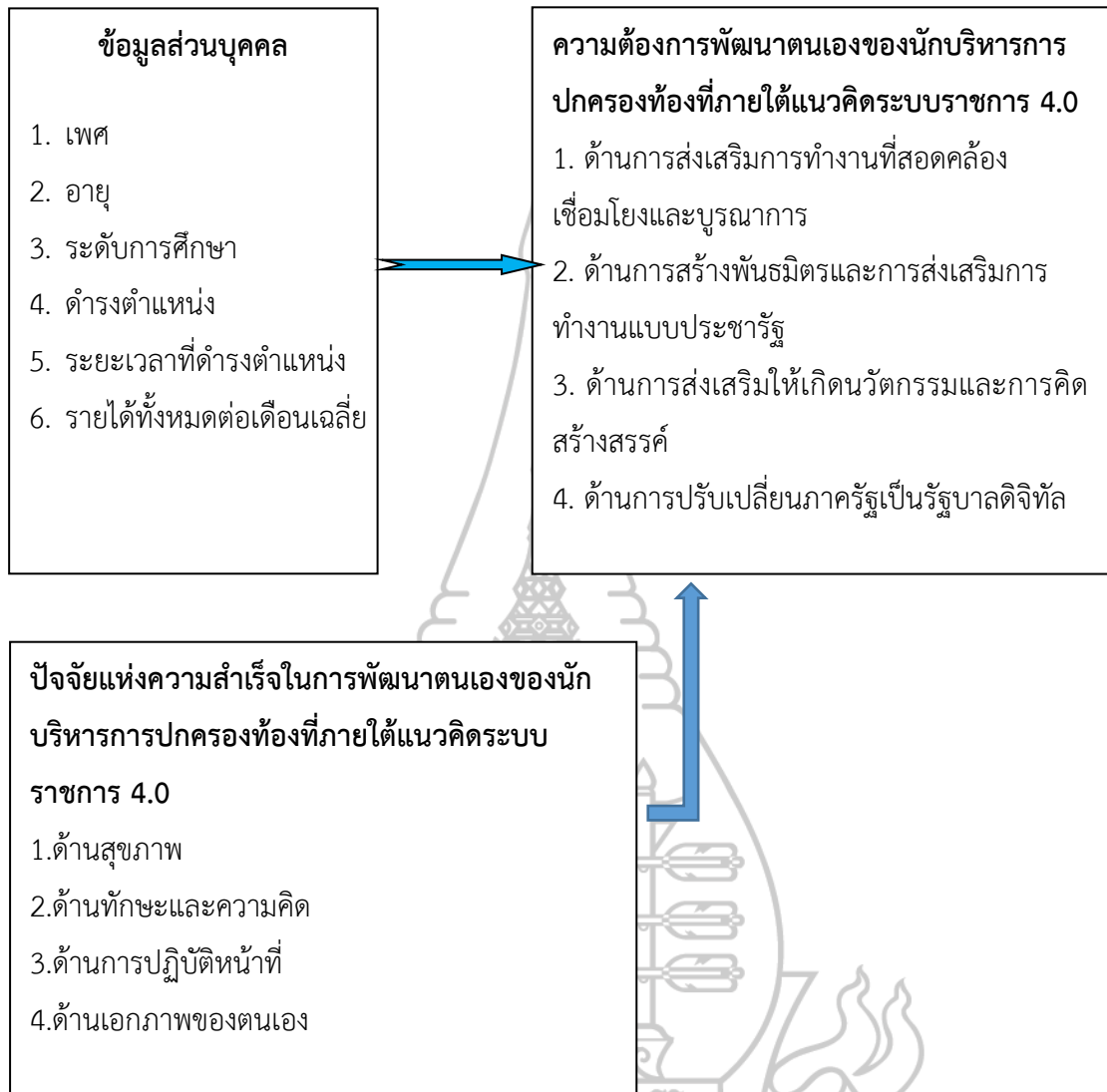


ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา



การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาแนวความคิดและค้นคว้าข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามทำการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทั้งหมดในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย จำนวน 5 ตำบล ซึ่งมีทั้งหมด 34 หมู่บ้าน จำนวน 144 คน ชาย 104 คน หญิง 40 คน รวมทั้งหมด 144 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารงานปกครองอำเภอ นาแห้ว จังหวัดเลย , พฤษภาคม 2566) ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน(หมู่)	จำนวน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ (คน)
ตำบลนามาลา	8	35
ตำบลนาผึ้ง	8	33
ตำบลนาแห้ว	7	28

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน(หมู่)	จำนวน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ (คน)
ตำบลแสงภา	6	25
ตำบลเหล่ากอหก	5	23
<b>รวม</b>	<b>34</b>	<b>144</b>

## 2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

**2.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เอกสารวิชาการต่างๆ อาทิ วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต

**2.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบ แบบสอบถามจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย จำนวน 144 คน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check lists) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) การศึกษา
- 4) ตำแหน่ง
- 5) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

## 6) รายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ลักษณะของคำถามเป็นแบบวัดระดับความต้องการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ

2) ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ จำนวน 5 ข้อ

3) ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ

4) ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 5 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating scale) ดังนี้

มากที่สุด      คะแนน 5 คะแนน

มาก            คะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง      คะแนน 3 คะแนน

น้อย            คะแนน 2 คะแนน

น้อยที่สุด      คะแนน 1 คะแนน

โดยผู้ศึกษาใช้สูตรการคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับขั้นโดยขั้นสูตร ดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2561)

สูตรการหาอัตราภาคขั้น =  $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}}$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

การแปลผล

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบ

ราชการ 4.0 ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร  
การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบ  
ราชการ 4.0 ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร  
การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบ  
ราชการ 4.0 ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร  
การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบ  
ราชการ 4.0 ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการ  
ปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ลักษณะของคำถามเป็นแบบวัดระดับความคิดเห็น 4  
ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านสุขภาพ จำนวน 3 ข้อ
- 2) ด้านทักษะและความคิด จำนวน 3 ข้อ
- 3) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 3 ข้อ
- 4) ด้านเอกภาพของตนเอง จำนวน 3 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating scale) ดังนี้

มากที่สุด	คะแนน 5 คะแนน
มาก	คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	คะแนน 3 คะแนน
น้อย	คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	คะแนน 1 คะแนน

โดยผู้ศึกษาใช้สูตรการคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยชั้นสูตร  
ดังนี้ (ยูทอ โภยวรรณ, 2561)

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลผล

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายความว่า	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ระดับความเห็นด้วย มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายความว่า	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ระดับความเห็นด้วย ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายความว่า	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ระดับความเห็นด้วย ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายความว่า	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ระดับความเห็นด้วย ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายความว่า	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ระดับความเห็นด้วย ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ของอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

#### 4. วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ การวิจัยมากที่สุด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ความสอดคล้องของข้อความถามกับบริบทของข้าราชการกรมการปกครอง ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. การตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ที่อำเภอที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha หรือ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ -Coefficient) (ยุทธ ไกยวรรณ, 2561) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินคุณภาพเครื่องมือแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล



ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ หมู่บ้านต่างๆ ในเขตอำเภอนาแห้ว เพื่อนัดหมายและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบลและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 5 ตำบล รวมทั้งสิ้น 144 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย
3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

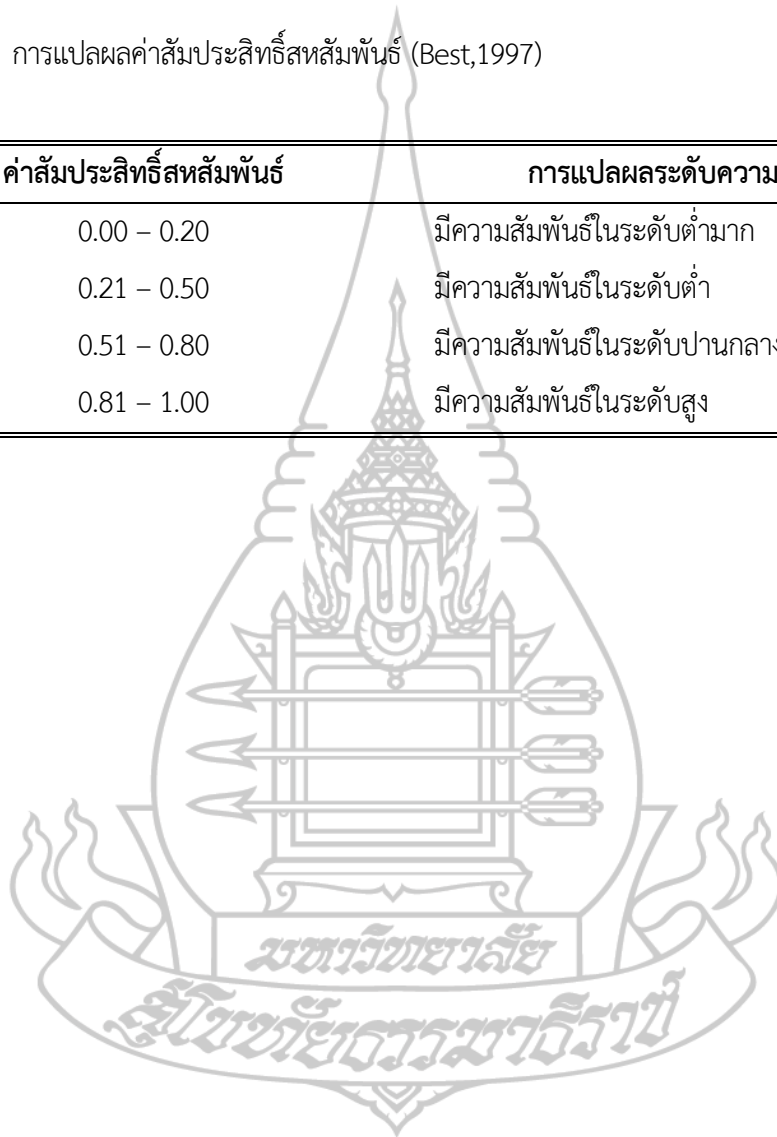
ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการจัดทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 และการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย และการเปรียบเทียบปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ตามปัจจัยส่วนบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) และความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One-Way ANOVA )

4. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ดำเนินการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Correlation Coefficient

ตารางที่ 3.2 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best,1997)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง



การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา การดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 144 คน ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์และรายงานผลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

ตอนที่ 3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (144 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	104	72.2
หญิง	40	27.8
<b>2. อายุ</b>		
20 - 30 ปี	3	2.1
31 - 40 ปี	15	10.4
41 - 50 ปี	45	31.3
51 - 60 ปี	81	56.3
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	18	12.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	19	13.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย	88	61.1
อนุปริญญา / ปวส.	6	4.2
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	13	9.0
<b>4. ดำรงตำแหน่ง</b>		
กำนัน	5	3.5
ผู้ใหญ่บ้าน	29	20.1
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	95	66.0
แพทย์ประจำตำบล	5	3.5
สารวัตรกำนัน	10	6.9
<b>5. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	57	39.6
6 - 10 ปี	47	32.6
11 - 15 ปี	27	18.8
16 - 20 ปี	7	4.9
21 ปีขึ้นไป	6	4.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (144 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>6.รายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย</b>		
ต่ำกว่า 10000 บาท	109	75.7
10,000 – 20,000 บาท	26	18.1
20,000 – 30,000 บาท	7	4.9
30,000 บาทขึ้นไป	2	1.4

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้  
เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 และเป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 55 คน และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 20-30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 รองลงมาประถมศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 รองลงมาคือปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และน้อยที่สุดคืออนุปริญญา / ปวส. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

การดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคือดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 รองลงมาคือดำรงตำแหน่งสารวัตรกำนัน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และน้อยที่สุดคือดำรงตำแหน่งกำนันและแพทย์ประจำตำบล ผู้ตอบอย่างละ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคือดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 6 – 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 11 – 15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 รองลงมาคือดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 16 – 20 ปี จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 4.9 และน้อยที่สุดคือดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

รายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย ต่ำกว่า 10,000บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 รองลงมาคือรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย ตั้งแต่ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 รองลงมาคือรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย ตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และน้อยที่สุดคือรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครอง ท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลได้ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม

ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ	4.03	0.515	มาก
2. ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ	4.15	0.522	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)



ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์	4.01	0.542	มาก
4. ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล	3.99	0.564	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.471</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ( $\bar{x}=4.04$ , S.D=0.471) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ( $\bar{x}=4.15$ , S.D=0.522) ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ( $\bar{x}=4.03$ , S.D=0.515) ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 และด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 ( $\bar{x}=3.99$ , S.D=0.564) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ

ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ	ค่าความถี่ / ร้อยละ ระดับความต้องการ					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีความต้องการสร้างทัศนคติการทำงานรูปแบบใหม่ เช่น เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน	41 (28.5)	86 (59.7)	17 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17	0.615	มาก
2. ท่านมีความต้องการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานมากกว่าทำตามคำสั่ง ระเบียบกฎหมาย	31 (21.5)	74 (51.4)	37 (25.7)	2 (1.4)	0 (0.0)	3.93	0.726	มาก
3. ท่านมีความต้องการทำงานบนเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล	35 (24.3)	57 (39.6)	47 (32.6)	5 (3.5)	0 (0.0)	3.85	0.831	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการส่งเสริมการทำงาน	ค่าความถี่ / ร้อยละ					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	ระดับความต้องการ							
ที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. ท่านมีความต้องการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในหมู่บ้าน ได้อาเพื่อประโยชน์หมู่บ้านเอง	65 (45.1)	65 (45.1)	14 (9.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35	0.653	มากที่สุด
5. ท่านมีความต้องการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อรับมือกับข้อต่อผลลัพธ์ในการทำงาน	21 (14.6)	83 (57.6)	37 (25.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	3.84	0.706	มาก
<b>ภาพรวม</b>						<b>4.03</b>	<b>0.515</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=4.03$ , S.D=0.515)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความต้องการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในหมู่บ้านได้อาเพื่อประโยชน์หมู่บ้านเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 ( $\bar{x}=4.35$ , S.D=0.653) รองลงมาคือท่านมีความต้องการสร้างทัศนคติการทำงานรูปแบบใหม่ เช่น เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 ( $\bar{x}=4.17$ , S.D=0.615) ท่านมีความต้องการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานมากกว่าทำตามคำสั่ง ระเบียบ กฎหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ( $\bar{x}=3.93$ , S.D=0.726) ท่านมีความต้องการทำงานบนเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ( $\bar{x}=3.85$ , S.D=0.831) ท่านมีความต้องการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อรับมือกับข้อต่อผลลัพธ์ในการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ( $\bar{x}=3.84$ , S.D=0.706) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร

การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการสร้างพันธมิตร  
และส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ

ด้านการสร้างพันธมิตรและการ ส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ	ค่าความถี่ / ร้อยละ					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	ระดับความต้องการ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้มีการสร้างพันธมิตร เครือข่ายในการทำงาน	46 (31.9)	73 (50.7)	24 (16.7)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.14	0.706	มาก
2. ท่านได้ส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการทำงานกับภาครัฐ	45 (31.3)	80 (55.6)	19 (13.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.18	0.644	มาก
3. ท่านได้กระตุ้นให้มีการสร้าง ความเป็นพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตย ของประชาชนในกิจกรรมสาธารณะ	41 (28.5)	79 (54.9)	23 (16.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.11	0.681	มาก
4. ท่านได้ยึดหลักการ การทำงานในรูปแบบเครือข่าย	32 (22.2)	90 (62.5)	21 (14.6)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.06	0.628	มาก
5. ท่านมีการแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการ พัฒนาหมู่บ้าน	52 (36.1)	75 (52.1)	17 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24	0.650	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>						<b>4.15</b>	<b>0.522</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ( $\bar{x}=4.15$ , S.D=0.522)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหมู่บ้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 ( $\bar{x}=4.24$ , S.D=0.6560) รองลงมา คือ ท่านได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาครัฐ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.18 ( $\bar{x}=4.18$ , S.D=0.644) ท่านได้มีการสร้างพันธมิตรเครือข่ายในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ( $\bar{x}=4.14$ , S.D=0.706) ท่านได้กระตุ้นให้มีการสร้างความเป็นพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของประชาชนในกิจกรรมสาธารณะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ( $\bar{x}=4.11$ , S.D=0.681) และท่านได้ยึดหลักการการทำงานในรูปแบบเครือข่าย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ( $\bar{x}=4.06$ , S.D=0.628) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร

การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริม  
ให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์

ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์	ค่าความถี่ / ร้อยละ					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรม การให้บริการแก่ประชาชน	35 (24.3)	79 (54.9)	30 (20.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.03	0.673	มาก
2. ท่านได้มีการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ การบริการที่มีความทันสมัยสอดคล้อง กับความต้องการของประชาชน ในปัจจุบัน	22 (15.3)	80 (55.6)	39 (27.1)	3 (2.1)	0 (0.0)	3.84	0.696	มาก
3. ท่านมีแนวทางการปรับปรุงคุณภาพ การบริหารจัดการภายในหมู่บ้านให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า	44 (30.6)	82 (56.9)	20 (13.9)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.14	0.696	มาก
4. ท่านมีความต้องการให้หมู่บ้านของท่าน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	41 (28.5)	82 (56.9)	19 (13.2)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.13	0.678	มาก
5. ท่านได้ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม การศึกษาเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับการปฏิบัติ งานในหมู่บ้านของท่าน	27 (18.8)	78 (54.2)	35 (24.3)	4 (2.8)	0 (0.0)	3.89	0.730	มาก
<b>ภาพรวม</b>						<b>4.01</b>	<b>0.542</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ( $\bar{x}=4.01$ , S.D=0.542)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีแนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการ ภายในหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ( $\bar{x}=4.14$ , S.D=0.696) รองลงมาคือ ท่านมีความต้องการให้หมู่บ้านของท่านเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ( $\bar{x}=4.13$ , S.D=0.678) ท่านได้ส่งเสริมให้มีการสร้าง นวัตกรรมการให้บริการแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ( $\bar{x}=4.03$ , S.D=0.673) ท่านได้ ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ( $\bar{x}=3.89$ , S.D=0.730) และท่านได้มีการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์การบริการที่มี ความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ( $\bar{x}=3.84$ , S.D=0.696) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร

การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการปรับเปลี่ยน  
ภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัล	ค่าความถี่ / ร้อยละ					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	ระดับความต้องการ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้มีการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ ในปัจจุบันไปใช้ในการปฏิบัติงานใน หมู่บ้านของท่าน	33 (22.9)	75 (52.1)	31 (21.5)	5 (3.5)	0 (0.0)	3.94	0.764	มาก
2. ท่านต้องการมีทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น เพื่อการ ปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน	43 (29.9)	72 (50.0)	25 (17.4)	4 (2.8)	0 (0.0)	4.07	0.763	มาก
3. ท่านได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบ วิธีทำงานโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงานใน หมู่บ้านของท่าน	24 (16.7)	67 (46.5)	49 (34.0)	4 (2.8)	0 (0.0)	3.77	0.755	มาก
4. ท่านต้องการมีทักษะการสร้างข้อมูล ดิจิทัลในการเชื่อมต่อระหว่างชนิดของ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ต่างๆ เพื่อเป็นฐาน ข้อมูลการปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน	43 (29.9)	69 (47.9)	26 (18.1)	6 (4.2)	0 (0.0)	4.03	0.806	มาก
5. ท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาหมู่บ้านที่จำเป็นสู่สาธารณะ	42 (29.2)	80 (55.6)	21 (14.6)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.13	0.672	มาก
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.99</b>	<b>0.564</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 ( $\bar{x}=3.99$ , S.D=0.564)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาหมู่บ้านที่จำเป็นสู่สาธารณะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ( $\bar{x}=4.13$ , S.D=0.672) รองลงมาคือ ท่านต้องการมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้นเพื่อการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ( $\bar{x}=4.07$ , S.D=0.763) ท่านต้องการมีทักษะการสร้างข้อมูลดิจิทัลในการเชื่อมต่อระหว่างชนิดของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ต่างๆ เพื่อเป็นฐานข้อมูลการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ( $\bar{x}=4.03$ , S.D=0.806) ท่านได้มีการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันไปใช้ในการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ( $\bar{x}=3.94$ , S.D=0.764) และท่านได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบวิธีทำงานโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ( $\bar{x}=3.77$ , S.D=0.755) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง  
ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0  
ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

การวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลได้ ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ได้แก่ ด้านสุขภาพ/สุขภาพจิต/สุขภาพกาย ด้านทักษะและความคิด ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และด้านเอกภาพของตนเอง มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.7 – 4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเห็นด้วยต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของนักบริหารการปกครอง ท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสุขภาพ	4.16	0.514	มาก
2. ด้านทักษะและความคิด	4.21	0.550	มากที่สุด
3. ด้านการปฏิบัติหน้าที่	4.27	0.550	มากที่สุด
4. ด้านเอกภาพของตนเอง	4.28	0.522	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.462</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาพรวมความเห็นด้วยต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 ( $\bar{x}=4.23$ , S.D=0.462)

จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเอกภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 ( $\bar{x}=4.28$ , S.D=0.522) ด้านการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ( $\bar{x}=4.27$ , S.D=0.550) ด้านทักษะและความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 ( $\bar{x}=4.21$ , S.D=0.550) และด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ( $\bar{x}=4.16$ , S.D=0.514) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านสุขภาพ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนว ราชการ 4.0 ด้านสุขภาพ	ค่าความถี่ / ร้อยละ					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. นักปกครองท้องถิ่นที่มีมุมมองความคิดที่ดี จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี	47 (32.6)	84 (58.3)	13 (9.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24	0.603	มากที่สุด
2. นักปกครองท้องถิ่นที่มีความเข้าใจใน ธรรมชาติของชีวิต สามารถเผชิญอุปสรรค ต่างๆ ได้อย่างมั่นคง	50 (34.7)	72 (50.0)	21 (14.6)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.19	0.699	มาก
3. นักปกครองท้องถิ่นที่มีการรับประทานอาหาร ที่มีประโยชน์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	38 (26.4)	76 (52.8)	30 (20.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.06	0.687	มาก
<b>ภาพรวม</b>						<b>4.16</b>	<b>0.514</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=4.16$  ( $\bar{x}=4.16$ , S.D=0.514)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักปกครองท้องถิ่นที่มีมุมมองความคิดที่ดีจะแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 ( $\bar{x}=4.24$ , S.D=0.603) ปกครองท้องถิ่นที่มีความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต สามารถเผชิญอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นคง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 ( $\bar{x}=4.19$ , S.D=0.699) และนักปกครองท้องถิ่นที่มีการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ( $\bar{x}=4.06$ , S.D=0.687) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านทักษะและความคิด

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้ แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านทักษะ และความคิด	ค่าความถี่ / ร้อยละ					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	ระดับความต้องการ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. นักปกครองท้องถิ่นที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะทำให้เพิ่มมูลค่าให้กับงาน	45 (31.3)	79 (54.9)	19 (13.2)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.17	0.669	มาก
2. นักปกครองท้องถิ่นที่มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานจะทำให้เกิดการดำเนินงานรูปแบบใหม่ๆ	49 (34.0)	73 (50.7)	21 (14.6)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.18	0.696	มาก
3. นักปกครองท้องถิ่นที่มีความมุ่งมั่นนำเทคนิคต่างๆ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	50 (34.7)	83 (57.6)	11 (7.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.27	0.594	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>						<b>4.21</b>	<b>0.550</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านทักษะและความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 ( $\bar{x}=4.21$ , S.D=0.550) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักปกครองท้องถิ่นที่มีความมุ่งมั่นนำเทคนิคต่างๆ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ( $\bar{x}=4.27$ , S.D=0.594) นักปกครองท้องถิ่นที่มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานจะทำให้เกิดการดำเนินงานรูปแบบใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 ( $\bar{x}=4.18$ , S.D=0.696) และนักปกครองท้องถิ่นที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะทำให้เพิ่มมูลค่าให้กับงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.17 ( $\bar{x}=4.17$ , S.D=0.669) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการปฏิบัติหน้าที่

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้ แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการปฏิบัติ หน้าที่	ค่าความถี่ / ร้อยละ					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. นักปกครองท้องถิ่นต้องมีภาวะผู้นำ มีจิต อาสาในการปฏิบัติหน้าที่	77 (53.5)	61 (42.4)	6 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.49	0.579	มากที่สุด
2. นักปกครองท้องถิ่นที่มีจิตใจเข้มแข็ง จะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	59 (41.0)	72 (50.0)	11 (7.6)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.31	0.672	มากที่สุด
3. นักปกครองท้องถิ่นที่สามารถตัดสินใจใน การปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับ บัญชาสั่งงานในเรื่องเร่งด่วนก่อนการ ปฏิบัติหน้าที่	59 (41.0)	72 (50.0)	23 (16.0)	4 (2.8)	0 (0.0)	4.02	0.714	มาก
<b>ภาพรวม</b>						<b>4.27</b>	<b>0.550</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ( $\bar{x}=4.27$ , S.D=0.550)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักปกครองท้องถิ่นที่ต้องมีภาวะผู้นำ มีจิตอาสาในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ( $\bar{x}=4.49$ , S.D=0.579) นักปกครองท้องถิ่นที่มีจิตใจเข้มแข็งจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 ( $\bar{x}=4.31$ , S.D=0.672) และนักปกครองท้องถิ่นที่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งงานในเรื่องเร่งด่วนก่อนการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ( $\bar{x}=4.02$ , S.D=0.714) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านเอกภาพของตนเอง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้ แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านเอกภาพ ของตนเอง	ค่าความถี่ / ร้อยละ					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	ระดับความต้องการ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. นักปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการควบคุมอารมณ์ ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่	71 (49.3)	63 (43.8)	10 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42	0.621	มากที่สุด
2. นักปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการยอมรับใน ความไม่สมบูรณ์แบบของตนเอง จำต้อง แสวงหาพันธมิตรในการทำงาน	36 (25.0)	85 (59.0)	21 (14.6)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.08	0.670	มาก
3. นักปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการวางแผน ในการดำเนินชีวิต	60 (41.7)	73 (50.7)	11 (7.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.34	0.616	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>						<b>4.28</b>	<b>0.522</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านเอกภาพของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 ( $\bar{x}=4.28$ , S.D=0.522)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการควบคุมอารมณ์ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42 ( $\bar{x}=4.42$ , S.D=0.621) นักปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการวางแผนในการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 ( $\bar{x}=4.34$ , S.D=0.616) และนักปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบของตนเอง จำต้องแสวงหาพันธมิตรในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 ( $\bar{x}=4.08$ , S.D=0.670) ตามลำดับ

**การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ตามปัจจัยส่วนบุคคล**

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ตามปัจจัยส่วนบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบหาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์

ค่าที (t-test) และความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) รายละเอียดตามตารางที่ 4.12 – 4.17

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอเขาแก้ว จังหวัดเลย จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	104	4.04	0.461	0.043	0.966
หญิง	40	4.04	0.502		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีเพศต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.966 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอเขาแก้ว จังหวัดเลย จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	อายุ			F	Sig
	SS	df	MS		
ระหว่างกลุ่ม	1.392	3	0.464	2.144	0.097
ภายในกลุ่ม	30.298	140	0.216		
<b>รวม</b>	<b>31.690</b>	<b>143</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.097 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของ

นักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนาแก้ว จังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	ระดับการศึกษา				
	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.387	4	1.097	5.584	0.000
ภายในกลุ่ม	27.303	139	0.196		
<b>รวม</b>	<b>31.690</b>	<b>143</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนาแก้ว จังหวัดเลย จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	การดำรงตำแหน่ง				
	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.373	4	0.843	4.139	0.003
ภายในกลุ่ม	28.317	139	0.204		
<b>รวม</b>	<b>31.690</b>	<b>143</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.15 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนาหัว จังหวัดเลย จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง				
	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.298	4	0.324	1.484	0.210
ภายในกลุ่ม	30.392	139	0.219		
<b>รวม</b>	<b>31.690</b>	<b>143</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.210 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	รายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย				
	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.129	3	0.710	3.361	0.021
ภายในกลุ่ม	29.561	140	0.211		
<b>รวม</b>	<b>31.690</b>	<b>143</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ยต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ยต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย**

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ดำเนินการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Correlation ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.18 – 4.22

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างผลรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จกับผลรวมความต้องการพัฒนาตนเอง  
ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแก้ว  
จังหวัดเลย

ความสัมพันธ์ระหว่างผลรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จ กับผลรวมความต้องการพัฒนาตนเองของ นักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิด ระบบราชการ 4.0		ผลรวม	ผลรวม
		ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ความต้องการพัฒนาตนเอง
ผลรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จ	Pearson Correlation	1	0.778**
	Sig.(2-tailed)		0.000
	N	144	144
ผลรวมความต้องการ พัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	0.778**	1
	Sig.(2-tailed)	0.000	
	N	144	144
<b>แปลผล</b>		<b>มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง</b>	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างผลรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จ  
กับผลรวมความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ  
4.0 อำเภอนาแก้ว จังหวัดเลย ในภาพรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson พบว่า ค่า Sig.  
ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า  
ความสัมพันธ์ระหว่างผลรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จกับผลรวมความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร  
การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแก้ว จังหวัดเลย ในภาพรวม  
มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.778) อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านสุขภาพกับความต้องการพัฒนาตนเอง  
ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว  
จังหวัดเลย ในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านสุขภาพกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0		ผลรวม	ผลรวม
		ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ความต้องการพัฒนาตนเอง
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	Pearson Correlation	1	0.709**
	Sig.(2-tailed)		0.000
	N	144	144
ความต้องการพัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	0.709**	1
	Sig.(2-tailed)	0.000	
	N	144	144
<b>แปลผล</b>		<b>มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง</b>	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านสุขภาพกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ในภาพรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านสุขภาพกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.709) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านทักษะและความคิดกับความ ต้องการ  
พัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0  
ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย ในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านทักษะและความคิดกับความ ต้องการ พัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครอง ระบบราชการ 4.0		ผลรวม	ผลรวม
		ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ความต้องการพัฒนาตนเอง
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	Pearson Correlation	1	0.714**
	Sig.(2-tailed)		0.000
	N	144	144
ความต้องการพัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	0.714**	1
	Sig.(2-tailed)	0.000	
	N	144	144
<b>แปลผล</b>		<b>มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง</b>	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้าน  
ทักษะและความคิดกับความ ต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิด  
ระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย ในภาพรวมด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ  
Pearson พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ  
0.05 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านทักษะและความคิดกับความ ต้องการ  
พัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอหนองบัว  
จังหวัดเลย ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
0.714) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการปฏิบัติหน้าที่กับความต้องการพัฒนา

ตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0  
ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย ในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการปฏิบัติหน้าที่กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0		ผลรวม	ผลรวม
		ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ความต้องการพัฒนาตนเอง
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	Pearson Correlation	1	0.661**
	Sig.(2-tailed)		0.000
	N	144	144
ความต้องการพัฒนาตนเอง	Pearson Correlation	0.661**	1
	Sig.(2-tailed)	0.000	
	N	144	144
<b>แปลผล</b>		<b>มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง</b>	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการปฏิบัติหน้าที่กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย ในภาพรวมด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการปฏิบัติหน้าที่กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.661) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านเอกภาพของตนเองกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จ			
ด้านเอกภาพของตนเองกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0		ผลรวม	ผลรวม
		ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ความต้องการพัฒนาตนเอง
	Pearson Correlation	1	0.605**
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	Sig.(2-tailed)		0.000
	N	144	144
	Pearson Correlation	0.605**	1
ความต้องการพัฒนาตนเอง	Sig.(2-tailed)	0.000	
	N	144	144
<b>แปลผล</b>		<b>มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง</b>	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านเอกภาพของตนเองกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ในภาพรวมด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านเอกภาพของตนเองกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.605) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักบริหาร การปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ของอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถามที่ 28 ได้เสนอแนะว่า ต้องบริหารการปกครองแบบเชิงรุก เน้นการมีส่วนร่วม  
ร่วมมือและส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้าน

แบบสอบถามที่ 32 ได้เสนอแนะว่า อยากให้มีโครงการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่  
จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเอง นำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับชาวบ้านได้

แบบสอบถามที่ 34 ได้เสนอแนะว่า ต้องการอบรมเพื่อหาความรู้ต่างๆมากขึ้น

แบบสอบถามที่ 51 ได้เสนอแนะว่า ขอให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้าน IT การทำงาน  
ด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในงานของ ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

แบบสอบถามที่ 105 ได้เสนอแนะว่า ความเป็นผู้นำท้องถิ่น นอกจากทำตามคำสั่งของ  
ส่วนกลาง ของผู้บังคับบัญชาแล้ว อยากมีทีมงานเดียวกัน เข้าอกเข้าใจ มีเหตุผล เข้าใจชุมชนและ  
พี่น้องชาวบ้านให้มากที่สุด และเสียสละส่วนตนเพื่อส่วนรวมอย่างสูงสุดและต้องการความร่วมมือจาก  
พี่น้องในชุมชนอย่างสมควร เพื่อเป็นต้นแบบแนวทางที่ดีในการพัฒนาที่ดีให้กับผู้นำรุ่นต่อไปในอนาคต

แบบสอบถามที่ 114 ได้เสนอแนะว่า อยากให้ส่วนราชการสนับสนุนงบประมาณ จัดซื้อ  
อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ เครื่องปริ้นท์ต่างๆ

แบบสอบถามที่ 120 ได้เสนอแนะว่า อยากให้ทางอำเภอให้ความรู้และดูแลต่อไป

แบบสอบถามที่ 128 ได้เสนอแนะว่า นักปกครองท้องถิ่น ควรลงพบปะประชาชนในท้องที่  
ให้มากขึ้น

แบบสอบถามที่ 132 ได้เสนอแนะว่า นักปกครองท้องถิ่นทุกคนควรทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี  
ไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน เห็นส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนก็จะเจริญ

ตารางที่ 4.23 คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
--------------------------------	-------	--------

ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	9	6.25
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	135	93.75
รวม	144	100

จากตารางที่ 4.29 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75

ตารางที่ 4.24 ค่าความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นที่ใกล้เคียงกันของแบบสอบถามปลายเปิด

สรุปประเด็นที่ใกล้เคียงกัน	ความถี่
นักปกครองท้องถิ่นต้องบริหารการปกครองแบบเชิงรุก เน้นการมีส่วนร่วมร่วมมือและส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้าน นอกจากทำตามคำสั่งของส่วนกลาง ของผู้บังคับบัญชาแล้ว อยากมีทีมงานเดียวกัน เข้าอกเข้าใจ มีเหตุผล เข้าใจชุมชนและพี่น้องชาวบ้านให้มากที่สุด และเสียสละส่วนตนเพื่อส่วนรวมอย่างสูงสุด เพื่อเป็นต้นแบบแนวทางที่ดีในการพัฒนาที่ดีให้กับผู้นำรุ่นต่อไปในอนาคต และควรลงพบปะประชาชนในท้องถิ่นให้มากขึ้น	4
อยากให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้าน IT การทำงานด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เพื่อพัฒนาตนเองนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับชาวบ้านได้	5
รวม	9

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ค่าความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นที่ใกล้เคียงกันของแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ของอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย สรุปได้ดังนี้ นักบริหารการปกครองท้องถิ่นต้องบริหารการปกครองแบบเชิงรุก เน้นมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้าน นอกจากทำตามคำสั่งของส่วนกลาง ของผู้บังคับบัญชาแล้ว อยากมีทีมงานเดียวกัน เข้าอกเข้าใจ มีเหตุผล เข้าใจชุมชนและพี่น้องชาวบ้านให้มากที่สุด และเสียสละส่วนตนเพื่อส่วนรวมอย่างสูงสุด เพื่อเป็นต้นแบบแนวทางที่ดีในการพัฒนาที่ดีให้กับผู้นำรุ่นต่อไปในอนาคต และควรลงพบปะประชาชนในท้องถิ่นให้มากขึ้น ความถี่ 4 อยากให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้าน IT การทำงานด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เพื่อพัฒนาตนเองนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับชาวบ้านได้ ความถี่ 5

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรที่เป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย จำนวน 144 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 และการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย และการเปรียบเทียบปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ตามปัจจัยส่วนบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) และความแตกต่างของตัว

แปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ดำเนินการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Correlation Coefficient อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

## 1. สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 144 คน ที่เป็นกำนันผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 72.22 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.30 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.60 และส่วนใหญ่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.70 ตามลำดับ

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย พบว่า ความต้องการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในหมู่บ้านได้เอาเพื่อประโยชน์หมู่บ้านเองมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.35$ ) รองลงมา คือความต้องการสร้างทัศนคติการทำงานรูปแบบใหม่ เช่น เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ( $\bar{x} = 4.17$ ) รองลงมา คือความต้องการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานมากกว่าทำตามคำสั่ง ระเบียบ กฎหมาย ( $\bar{x} = 3.93$ ) ความต้องการทำงานบนเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล ( $\bar{x} = 3.85$ ) ความต้องการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อรับมือกับข้อต่อผลลัพธ์ในการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย ( $\bar{x} = 3.24$ )

2.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย พบว่าการแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการ

พัฒนาหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.24$ ) รองลงมาคือการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาครัฐ ( $\bar{x} = 4.18$ ) รองลงมาคือการสร้างพันธมิตรเครือข่ายในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.14$ ) การกระตุ้นให้มีการสร้างความเป็นพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของประชาชนในกิจกรรมสาธารณะ ( $\bar{x} = 4.11$ ) และสุดท้ายคือการยึดหลักการทำงานในรูปแบบเครือข่าย ( $\bar{x} = 4.06$ )

2.3 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย พบว่าแนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภายในหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.14$ ) รองลงมาคือความต้องการให้หมู่บ้านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.13$ ) รองลงมาคือส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมการให้บริการแก่ประชาชน ( $\bar{x} = 4.03$ ) การส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ( $\bar{x} = 3.89$ ) และสุดท้ายคือการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์การบริการที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบัน ( $\bar{x} = 3.84$ )

2.4 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย พบว่า การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาหมู่บ้านที่จำเป็นสู่สาธารณะค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.13$ ) รองลงมาคือต้องการมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้นเพื่อการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ( $\bar{x} = 4.07$ ) รองลงมาคือต้องการมีทักษะการสร้างข้อมูลดิจิทัลในการเชื่อมต่อยุทธศาสตร์ของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ต่างๆ เพื่อเป็นฐานข้อมูลการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ( $\bar{x} = 4.03$ ) การนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันไปใช้ในการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ( $\bar{x} = 3.94$ ) และสุดท้ายคือการส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบวิธีทำงานโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ( $\bar{x} = 3.77$ )

3. ระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ด้านสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าระดับความเห็นด้วยของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ที่มีมุมมองความคิดที่ดีจะแก้ไขปัญหาต่างๆ



ได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.24$ ) รองลงมา คือนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต สามารถเผชิญอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นคง ( $\bar{x} = 4.19$ ) และนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเป็นลำดับสุดท้าย ( $\bar{x} = 4.06$ )

3.2 ระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ด้านทักษะและความคิด ในภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ระดับความเห็นที่ด้วยของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีความมุ่งมั่นนำเทคนิคต่างๆ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.27$ ) รองลงมา คือนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานจะทำให้เกิดการทํางานรูปแบบใหม่ๆ ( $\bar{x} = 4.18$ ) และนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะทำให้เพิ่มมูลค่าให้กับงานเป็นลำดับสุดท้าย ( $\bar{x} = 4.17$ )

3.3 ระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ระดับความเห็นที่ด้วยของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่ต้องมีภาวะผู้นำ มีจิตอาสาในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.49$ ) รองลงมา คือนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีจิตใจเข้มแข็งจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{x} = 4.31$ ) และนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งงานในเรื่องเร่งด่วนก่อนการปฏิบัติหน้าที่ เป็นลำดับสุดท้าย ( $\bar{x} = 4.02$ )

3.4 ระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ด้านเอกภาพของตนเอง ในภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ระดับความเห็นที่ด้วยของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการควบคุมอารมณ์ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.42$ ) รองลงมา คือนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการวางเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ( $\bar{x} = 4.34$ ) และนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบของตนเอง จำต้องแสวงหาพันธมิตรในการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย ( $\bar{x} = 4.08$ )

## 4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่	t-test ค่า sig.	One-Way ANOVA ค่า sig	Correlation ค่า sig	สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน	ไม่สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน
1. นักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน	0.966				/
2. นักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่อายุต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน		0.097			/

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานที่	t-test ค่า sig.	One-Way ANOVA ค่า sig	Correlation ค่า sig	สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน	ไม่สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน
3.นักบริหารการ ปกครองท้องถิ่นที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับ ความต้องการ พัฒนาตนเองของ นักบริหารการ ปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิด ระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน		0.000		/	
4.นักบริหารการ ปกครองท้องถิ่นที่ ดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับ ความต้องการ พัฒนาตนเองของ นักบริหารการ ปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิด ระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน		0.003		/	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานที่	t-test ค่า sig.	One-Way ANOVA ค่า sig	Correlation ค่า sig	สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน	ไม่สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน
5. นักบริหารการ ปกครองท้องถิ่น ที่มี ระยะเวลาดำรง ตำแหน่งต่างกัน มี ระดับความต้องการ พัฒนาตนเองของ นักบริหารการ ปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิด ระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน		0.210			/
6. นักบริหารการ ปกครองท้องถิ่นที่มี รายได้เฉลี่ยต่อ เดือนต่างกัน มี ระดับความต้องการ พัฒนาตนเองของ นักบริหารการ ปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิด ระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน		0.021			/

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานที่	t-test ค่า sig.	One-Way ANOVA ค่า sig	Correlation ค่า sig	สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน	ไม่สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน
7. ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย			0.000	/	
8. ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย			0.000	/	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานที่	t-test ค่า sig.	One-Way ANOVA ค่า sig	Correlation ค่า sig	สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน	ไม่สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน
9. ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านทักษะและความคิดมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย			0.000	/	
10. ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการปฏิบัติหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย			0.000	/	



ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานที่	t-test ค่า sig.	One-Way ANOVA ค่า sig	Correlation ค่า sig	สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน	ไม่สอดคล้อง ตาม สมมติฐาน
11. ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านเอกภาพของตนเองมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย			0.000	/	

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย ตามปัจจัยส่วน

บุคคล (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอณาแก้ว จังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา การดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอณาแก้ว จังหวัดเลย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากกระทรวงมหาดไทยได้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำระบบดิจิทัลมาเสริมการทำงาน ข้าราชการมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตและต้องทันสมัย ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอณาแก้ว จังหวัดเลย ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยได้ส่งเสริมการทำงานและพัฒนาการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงบูรณาการต้องปรับเปลี่ยนจากการทำงานรูปแบบเดิมๆ มาทำงานแบบประสานความร่วมมือไม่แบ่งแยกหน้าที่ว่าเป็นหน้าที่ใคร บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ

1.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอณาแก้ว จังหวัดเลย ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ โดยภาพรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยได้ส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ได้สร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐในปัจจุบัน

1.3 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอณาแก้ว จังหวัดเลย ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากกระทรวงมหาดไทยได้จัดกิจกรรมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิฆัมพร อีสริยอนันต์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความ

เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และ 2) เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดังกล่าว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.4 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนองบัว จังหวัดเลย ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลต้องการพัฒนาระบบราชการให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยให้ข้าราชการและกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ มีการพัฒนาด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลและให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี 4.0 ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิฆัมพร อีสริยอนันต์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และ 2) เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอหนองบัว จังหวัดเลย อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานเพื่อความมั่นคงในรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาของ บอยเดล ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาดตนเองแบ่งเป็น 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสิ่งสำคัญต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง นักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีมุมมองความคิดที่ดีจะแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี ระดับความคิดไม่ตื้ออั้นตันทุ้ง จะต้องยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่องในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้ ยอมรับความรู้สึกที่มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกสามารถเผชิญอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นคง และที่สำคัญนอกจากจะมีความสุขจิตใจที่ดีแล้วนักปกครองท้องถิ่นที่ก็จะต้องมีสุขภาพกายที่แข็งแรง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพก็เป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้นักคนมีความสุขจิตใจที่ดีและร่างกายที่แข็งแรง

2.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านทักษะและความคิด ภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีความมุ่งมั่นที่จะนำเทคนิคต่างๆ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานรูปแบบใหม่ๆ มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะทำให้เพิ่มมูลค่าให้กับงาน

2.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ต้องมีภาวะผู้นำ มีจิตอาสาในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตใจเข้มแข็งสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งงานในเรื่องเร่งด่วนก่อนการปฏิบัติหน้าที่

2.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ด้านเอกภาพของตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้นักบริหารการปกครองท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของชาวบ้าน อยู่กับคนจำนวนมาก สิ่งที่สำคัญควรมีคือการควบคุมอารมณ์ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ การวางเป้าหมายในการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชาวบ้าน และมีการยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบของตนเอง ด้วยความพอใจในความสามารถและยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนองบัว จังหวัดเลย จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง การดำรงตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยทั้งหมดต่อเดือน อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า ผลการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากนักบริหารการปกครองท้องถิ่นส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

3.2 อายุ พบว่า ผลการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากนักบริหารการปกครองท้องถิ่นใหญ่อยากมีความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3.3 ระดับการศึกษา พบว่า ผลการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากระดับการศึกษาของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่แตกต่างกันทำให้ความคิดใน

การพัฒนาตนเองที่ไม่เหมือนกัน อาจเป็นเพราะคนมีระดับการศึกษาที่สูงกว่า มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

3.4 การดำรงตำแหน่ง พบว่า ผลการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน ทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่างกันนั้น ต้องปกครองดูแลชาวบ้านที่แตกต่างกัน รวมทั้งการติดต่oprะสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ของแต่ละคนนั้นก็ไม่มีเหมือนกัน

3.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง พบว่า ผลการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่างกัน ทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก นักบริหารการปกครองท้องถิ่นแต่ละคนเป็นผู้ที่เสียสละตนเองเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขประชาชน ต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อนำความรู้ความสามารถของตนเองไปพัฒนา บริหารการปกครองในท้องถิ่นของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

3.6 รายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย พบว่า ผลการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ยต่างกัน ทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจาก กลุ่มที่มีรายได้ค่อนข้างมาก มีกำลังซื้ออุปกรณ์ที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย หรืออาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยอาจมองสภาพปัญหาว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพราะถือว่าทำไปแต่ค่าตอบแทนไม่คุ้มค่ากับที่ตนเองได้รับ

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น นักบริหารการปกครองท้องถิ่น จะประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ จะต้องได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง จะทำให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านสุขภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านสุขภาพกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหากนักบริหารการปกครองท้องถิ่นมีสุขภาพจิตที่ดี



และร่างกายที่แข็งแรง จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีและสามารถพัฒนาตนเองให้ตนเองปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุขเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านทักษะและความคิด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านทักษะและความคิด กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หากมีการส่งเสริมให้นักบริหารการปกครองท้องถิ่นได้มีการศึกษาการใช้เทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีต่างๆ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาพัฒนาในการทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานรูปแบบใหม่ๆ มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะทำให้เพิ่มมูลค่าให้กับงานได้

4.3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการปฏิบัติหน้าที่ กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหากมีการส่งเสริมให้นักบริหารการปกครองท้องถิ่น มีภาวะผู้นำ มีจิตอาสาในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งงานในเรื่องเร่งด่วนก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.4 ด้านเอกภาพของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านเอกภาพของตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหากมีการส่งเสริมให้นักบริหารการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชน มีการควบคุมอารมณ์ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ การวางเป้าหมายในการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน มีการยอมรับในศักยภาพของตนเอง ด้วยความพอใจในความสามารถและยอมรับข้อบกพร่องของตนเองจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

3.1.1 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยและที่ทำการปกครองอำเภอณาหัวจังหวัดเลย ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอณาหัว จังหวัดเลย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำระบบดิจิทัลมาเสริมการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



3.1.2 กรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยและที่ทำการปกครองอำเภอ นานาแห่ง จังหวัดเลย ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ นานาแห่ง จังหวัดเลย เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของนักบริหาร การปกครองท้องที่ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาล ดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและการพัฒนา ความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลเฉพาะทางมากขึ้น

3.1.3 กรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยและที่ทำการปกครองอำเภอ นานาแห่ง จังหวัดเลย ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอ นานาแห่ง จังหวัดเลย เกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จของนัก บริหารการปกครองท้องที่ ด้านการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมหรือประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องที่ ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในทุกอำเภอ ของจังหวัดเลย เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับ ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องที่ ในเขตอำเภอนานาแห่ง จังหวัดเลย ซึ่งจะนำไปสู่ แนวทางการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องที่ ในเขตอำเภอนานาแห่ง จังหวัดเลย ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของนักบริหารการ ปกครองท้องที่ ในเขตอำเภอนานาแห่ง จังหวัดเลย เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ตนเองของนักบริหารการปกครองท้องที่ เขตอำเภอนานาแห่ง จังหวัดเลย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.3 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการ ปกครองท้องที่ ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ในเขตอำเภอนานาแห่ง จังหวัดเลย เป็นการศึกษาวิจัย เชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวินิจฉัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้การศึกษาวินิจฉัยในการ พัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และ บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการพัฒนาตนเองภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 มีข้อมูลที่ สมบูรณ์มากขึ้นต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครราชสีมา

## บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2545). *คู่มือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการปกครอง*  
*ท้องที่กรมการปกครอง 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)
- \_\_\_\_\_. (ออนไลน์). *พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457*  
[https://multi.dopa.go.th/pab/info\\_organ/about8/topic35](https://multi.dopa.go.th/pab/info_organ/about8/topic35)
- \_\_\_\_\_. (ออนไลน์). *ประมวลจริยธรรมสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारวัตร*  
*กำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน* เข้าถึงได้จาก  
<https://multi.dopa.go.th/acoc/assets/modules/news/uploads/421eb0eb10486d7f957a4e5772164095601b95f198a07115113571521261464.pdf>
- เกศแก้ว เขมะเพ็ชร ลดาวัลย์ ไข่มคำ. (2566). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร*  
*ในเทศบาลนคร สมุทรสาคร*.
- เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์. (2545). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรม วิชาการ*  
*กระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ข้อมูลการปกครองอำเภอนาแห้ว เข้าถึงได้จาก  
<https://www.amphoe.com/dods/front/base/html/page-ita.php?catm=42060000&year=2024>
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. *แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง*. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.edu.nu.ac.th/researches/admin/upload/655171111104240is.pdf>
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*  
*จังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ทฤษฎีของเฮอซเบิร์ก (Herzberg) (ThomAs, n.d. อ้างถึงใน ดำรงค์ดี ต่อประเสริฐ, 2544).
- ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์,  
 2547) เข้าถึงได้จาก  
<https://www.verywellmind.com/what-is-maslows-hierarchy-of-needs-4136760>  
<https://www.simplypsychology.org/maslow.htm>

- ทิฆัมพร อีสริยอนันต์. (2563). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0* ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- แนวคิดระบบราชการ 4.0 .สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน : Better Governance, Happier Citizens  
www.opdc.go.th
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2528) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526)*  
เข้าถึงได้จาก[https://kukr.lib.ku.ac.th/kukr\\_es/index.php?/BKN\\_SOC/search\\_detail/result/236](https://kukr.lib.ku.ac.th/kukr_es/index.php?/BKN_SOC/search_detail/result/236)
- บอยเดล (Boydell. 1985 ; อ้างถึงใน พิมพ์พนิต เชาว์วะณิช. 2552 : 9). *แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.*
- ประมวลจริยธรรมสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน  
เข้าถึงได้จาก  
<https://multi.dopa.go.th/acoc/assets/modules/news/uploads/421eb0eb10486d7f957a4e5772164095601b95f198a07115113571521261464.pdf>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *ความต้องการของมนุษย์* เข้าถึงได้จาก  
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/8122/10/References.pdf>
- ไพโรจน์ บุตรเพ็ง, วันชาติ สุพรหมพิทักษ์, ทศนีย์ บุตรเพ็ง และภัทราภรณ์ เขียวทองสี. (2562). *ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 28(2), 52-61.*
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). เอกสารคำสอน รายวิชาการพัฒนาตนเอง. ลพบุรี. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- รุ่งนภา แจ้รุ่งเรือง (2550) *มนุษย์มีความต้องการมากมายหลายสิ่งหลาย* บรรณานุกรม – มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี เข้าถึงได้จาก  
[https://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files//52930454/bibliography.pdf](https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files//52930454/bibliography.pdf)
- วิรัตน์ ช่วยเมือง. (2563). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(3), 206-217.*
- ศรีแพร ทวีลาภากุล. (2549). *การพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ.*  
(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- ศศลักษณ์ ทองปานดี. (2551). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สำนักงาน ก.พ. (2560). *ประเทศไทยในบริบทไทยแลนด์ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *การปฏิรูปประเทศไทยเพื่อไปสู่การเป็น ประเทศไทย 4.0*. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/blog>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2560). *บุคลากรภาครัฐยุคไทยแลนด์ 4.0*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. (2560). *ระบบราชการ 4.0*. เข้าถึงได้จาก <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>
- \_\_\_\_\_. (2560). *ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0* .
- โสภณ ช้างกลาง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้น ประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุวรี เทียวทัศน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. 2560. ระบบราชการ 4.0. [http://www.facebook.com/drsuvitpage/photos/pc\\_247252048667/144924721538...](http://www.facebook.com/drsuvitpage/photos/pc_247252048667/144924721538...)
- อติตยา คำชื่น (2565). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานสู่ยุคดิจิทัล*.โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. อาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. นายธนพล ศัพท์พันธ์ ปลัดอำเภอ(เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)  
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนและบัตรที่ทำการปกครอง  
อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย





ภาคผนวก ข

หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๔๕๓๖



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรี วินัย วงษา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเอง ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ ๔.๐ ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพดล อัครชาติ ไว้วางใจแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหา วิชาแนวปฏิบัติและ สอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าวหาก ต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๓-๕๐๓-๘๒๓๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๘๘๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร. พิชยา ขวากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรี วินัย วงษา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเอง ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ ๔.๐ ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพดล อัครชาติ ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหา วิชาแนวปฏิบัติและ สอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าวหาก ต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๓-๕๐๓-๘๒๓๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาวิน ชินะโชติ )  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๔/๒๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณธนพล ศัพท์พันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรี วินัย วงษา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความต้องการพัฒนาตนเอง ของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ ๔.๐" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพดล อัครชาติ วัชรินทร์แล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหา วิชาแนวปฏิบัติและ สอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าวหาก ต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๓-๕๐๓-๘๒๓๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒





ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย



แบบสอบถาม

เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น  
ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0”  
กรณีศึกษา อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย โดยข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์ในการเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

2. ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงหรือความต้องการของท่าน ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

ตอนที่ 3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ว่าที่ร้อยตรีวิญญ์ วงษา

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว

**1. เพศ**

- ( ) 1. ชาย                      ( ) 2. หญิง

**2. อายุ**

- ( ) 1. 20 – 30 ปี                      ( ) 2. 31 – 40 ปี

- ( ) 3. 41 – 50 ปี                      ( ) 4. 51 – 60 ปี

**3. ระดับการศึกษา**

- ( ) 1. ระดับประถมศึกษา

- ( ) 2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

- ( ) 3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

- ( ) 4. ระดับอนุปริญญา / ปวส.

- ( ) 5. ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

**4. ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน**

- ( ) 1. กำนัน

- ( ) 2. ผู้ใหญ่บ้าน

- ( ) 3. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

- ( ) 4. สารวัตรกำนัน

- ( ) 5. แพทย์ประจำตำบล

**5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง**

- ( ) 1. ต่ำกว่า 5 ปี

- ( ) 2. 6 – 10 ปี

- ( ) 3. 11 – 15 ปี

- ( ) 4. 16 – 20 ปี

- ( ) 5. 21 ปีขึ้นไป

**6. รายได้ทั้งหมดต่อเดือนเฉลี่ย**

- ( ) 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท                      ( ) 2. 10,000 – 20,000 บาท

- ( ) 3. 20,000 – 30,000 บาท                      ( ) 4. 30,000 บาทขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความต้องการของท่านที่มีต่อความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอหนองบัว จังหวัดเลย

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1.ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ</b>						
1.1	ท่านมีความต้องการสร้างทัศนคติการทำงานรูปแบบใหม่ เช่น เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน					
1.2	ท่านมีความต้องการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานมากกว่าทำตามคำสั่งระเบียบ กฎหมาย					
1.3	ท่านมีความต้องการทำงานบนเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล					
1.4	ท่านมีความต้องการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในหมู่บ้าน ได้เอาเพื่อประโยชน์ต่อหมู่บ้านเอง					
1.5	ท่านมีความต้องการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ในการทำงาน					
<b>2.ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ</b>						
2.1	ท่านได้มีการสร้างพันธมิตรเครือข่ายในการทำงาน					
2.2	ท่านได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาครัฐ					
2.3	ท่านได้กระตุ้นให้มีการสร้างความเป็นพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของประชาชนในกิจกรรมสาธารณะ					

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2.4	ท่านได้ยึดหลักการทำงานในรูปแบบเครือข่าย					
2.5	ท่านมีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหมู่บ้าน					
<b>3.ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์</b>						
3.1	ท่านได้ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมการให้บริการแก่ประชาชน					
3.2	ท่านได้มีการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์การบริการที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบัน					
3.3	ท่านมีแนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภายในหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า					
3.4	ท่านมีความต้องการให้หมู่บ้านของท่านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
3.5	ท่านได้ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับการปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน					
<b>4.การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล</b>						
4.1	ท่านได้มีการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันไปใช้ในการปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน					

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4.2	ท่านต้องการมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น เพื่อการปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน					
4.3	ท่านได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบวิธีทำงานโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน					
4.4	ท่านต้องการมีทักษะการสร้างข้อมูลดิจิทัลในการเชื่อมต่อระหว่างชนิดของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ต่างๆ เพื่อเป็นฐานข้อมูลการปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน					
4.5	ท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาหมู่บ้านที่จำเป็นสู่สาธารณะ					





**ตอนที่ 3** ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

ข้อ	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1.ด้านสุขภาพ</b>						
1.1	นักปกครองท้องถิ่นที่มีมุมมองความคิดที่ดีจะแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี					
1.2	นักปกครองท้องถิ่นที่มีความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต สามารถเผชิญอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นคง					
1.3	นักปกครองท้องถิ่นที่มีการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง					
<b>2.ด้านทักษะและความคิด</b>						
2.1	นักปกครองท้องถิ่นที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะทำให้เพิ่มมูลค่าให้กับงาน					
2.2	นักปกครองท้องถิ่นที่มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานจะทำให้เกิดการทำงานรูปแบบใหม่ๆ					
2.3	นักปกครองท้องถิ่นที่มีความมุ่งมั่นนำเทคนิคต่างๆไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>3.ด้านการปฏิบัติหน้าที่</b>						
3.1	นักปกครองท้องถิ่นต้องมีภาวะผู้นำ มีจิตอาสาในการปฏิบัติหน้าที่					
3.2	นักปกครองท้องถิ่นที่มีจิตใจเข้มแข็งจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่					
3.3	นักปกครองท้องถิ่นที่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งงานในเรื่องเร่งด่วนก่อนการปฏิบัติหน้าที่					
<b>4.ด้านเอกภาพของตนเอง</b>						
4.1	นักปกครองท้องถิ่นควรมีการควบคุมอารมณ์ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่					
4.2	นักปกครองท้องถิ่นควรมีการยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเอง จำต้องแสวงหาพันธมิตรในการทำงาน					
4.3	นักปกครองท้องถิ่นควรมีการวางเป้าหมายในการดำเนินชีวิต					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นแนวทางความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0 ของอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง

การหาความเที่ยงตรง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### การหาค่าความเที่ยงตรง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

กรณีศึกษา อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย

\*\*\*\*\*

การวิเคราะห์การตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้สูตร IOC ผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตอนที่ 1 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0**

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3			
<b>1. ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงบูรณาการ</b>						
1 ท่านมีความต้องการสร้างทัศนคติการทำงานรูปแบบใหม่ เช่น เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2 ท่านมีความต้องการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานมากกว่าทำตามคำสั่ง ระเบียบ กฎหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3 ท่านมีความต้องการทำงานบนเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4 ท่านมีความต้องการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในหมู่บ้าน ได้อาเพื่อประโยชน์ต่อหมู่บ้านเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5 ท่านมีความต้องการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อรับมือกับภัยพิบัติในการทำงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
<b>2. ด้านการสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ</b>						
6 ท่านได้มีการสร้างพันธมิตรเครือข่ายในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7 ท่านได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาครัฐ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8 ท่านได้กระตุ้นให้มีการสร้างความเป็นพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของประชาชนในกิจกรรมสาธารณะ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3			
9 ท่านได้ยึดหลักการทำงานในรูปแบบเครือข่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10 ท่านมีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหมู่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>3. ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์</b>						
11 ท่านได้ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมการ ให้บริการแก่ประชาชน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12 ท่านได้มีการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์การบริการที่มี ความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชนในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13 ท่านมีแนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบริหาร จัดการภายในหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14 ท่านมีความต้องการให้หมู่บ้านของท่านเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15 ท่านได้ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม การศึกษาเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับการปฏิบัติงานใน หมู่บ้านของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>4. ด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล</b>						
16 ท่านได้มีการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันไป ใช้ในการปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17 ท่านต้องการมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เบื้องต้น เพื่อการปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18 ท่านได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบวิธีทำงาน โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการ ปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3			
19 ท่านต้องการมีทักษะการสร้างข้อมูลดิจิทัลในการเชื่อมต่อระหว่างชนิดของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ต่างๆ เพื่อเป็นฐานข้อมูลการปฏิบัติงานในหมู่บ้านของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20 ท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาหมู่บ้านที่จำเป็นสู่สาธารณะ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของนักบริหารการปกครองท้องถิ่นภายใต้แนวคิดระบบราชการ 4.0

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3			
<b>1. ด้านสุขภาพ</b>						
21 นักปกครองท้องถิ่นที่มีมุมมองความคิดที่ดีจะแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22 นักปกครองท้องถิ่นที่มีความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต สามารถเผชิญอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นคง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23 นักปกครองท้องถิ่นที่มีการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>2. ด้านทักษะและความคิด</b>						
24 นักปกครองท้องถิ่นที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะทำให้เพิ่มมูลค่าให้กับงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25 นักปกครองท้องถิ่นที่มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานจะทำให้เกิดการดำเนินงานรูปแบบใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26 นักปกครองท้องถิ่นที่มีความมุ่งมั่นนำเทคนิคต่างๆไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3			
<b>3. ด้านการปฏิบัติหน้าที่</b>						
27 นักปกครองท้องถิ่นต้องมีภาวะผู้นำ มีจิตอาสาในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28 นักปกครองท้องถิ่นที่มีจิตใจเข้มแข็งจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
29 นักปกครองท้องถิ่นที่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งงานในเรื่องเร่งด่วนก่อนการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>4. ด้านเอกภาพของตนเอง</b>						
30 นักปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการควบคุมอารมณ์ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31 นักปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเอง จำต้องแสวงหาพันธมิตรในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32 นักปกครองท้องถิ่นที่ควรมีการ วางเป้าหมายในการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	ว่าที่ร้อยตรีวินัย วงษา
วัน เดือน ปี เกิด	5 พฤษภาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	ที่ว่าการอำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีรัฐศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ)

