

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
กรณีศึกษา อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ*

**Factors Affecting The Performance Efficiency of The Subdistrict and Village Headman
: A Case study of Chaturat district, Chaiyaphum**

ชลิตา จันทร์พงษ์**

Chalita Chanphong

6414832013@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ เพื่องานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยมีองค์ประกอบก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ 1.ความมั่นคงปลอดภัย 2.โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3.การจัดการ 4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน 5.ลักษณะงานที่ทำ 6.การฝึกอบรม 7.การติดต่อสื่อสาร 8.สภาพการทำงาน 9.ลักษณะทางสังคม และ 10.สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่างๆ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ คือ 1) ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ 2) การขาดแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน แนวทางการแก้ไขปัญหา 1) ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง 2) ควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ 3) ควรพิจารณาค่าตอบแทนโดยใช้แรงจูงใจในหลากหลายรูปแบบ เช่น ชมเชย เพิ่มสวัสดิการ ให้เหมาะสม และ 4) ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ ; กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ; อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

Keywords : Performance Efficiency ; The Subdistrict and Village Headman ; Chaturat district, Chaiyaphum

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : กรณีศึกษา อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นกำลังสำคัญของฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่งานอยู่ในท้องที่ตำบล หมู่บ้านทำหน้าที่ปกครอง ดูแลทุกข์สุขของราษฎรและช่วยเหลืองานของส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกำนันผู้ใหญ่บ้านได้กำเนิดและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 และตราฉบับปัจจุบันยังคงกล่าวได้ว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นสถาบันที่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในเขตการปกครองที่เรียกว่า ตำบลหมู่บ้าน โดยมีแนวคิดรวบยอดทางกฎหมาย และการบริหารราชการรวมกันว่าเป็น “การปกครองท้องที่” กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดราษฎรมากที่สุด และหมู่บ้าน คือ หน่วยการปกครองระดับรากที่กระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ หลายคนอาจมองข้ามการทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยมองข้ามไปยัง การปกครองในระดับอำเภอ จังหวัด ประเทศ แต่อาจลืมนึกไปว่าผู้ปฏิบัติงานที่คอยขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐให้ประสบผลสำเร็จเป็นส่วนเชื่อมระหว่างภาครัฐกับประชาชน ก็คือ กำนันผู้ใหญ่บ้าน เรียกได้ว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน คือ ผู้ปิดทองหลังพระที่แท้จริง

ด้วยอำนาจหน้าที่และบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีอยู่หลายด้าน รวมถึงการต้องดูแลทุกข์สุขของราษฎรในพื้นที่ของตนเอง และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกทั้งส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งการที่จะทำให้การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านประสบผลสำเร็จ ตัวของกำนันผู้ใหญ่บ้านเอง จึงจำเป็นต้องมีทักษะพิเศษที่จะนำพาตำบลหมู่บ้านให้เจริญก้าวหน้า กล่าวคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรมีความเป็นผู้นำ มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีปฏิญาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา มีทักษะการสื่อสารที่ดี นอกจากนี้แล้ว สิ่งสำคัญที่กำนันผู้ใหญ่บ้านต้องมี คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต การยึดมั่นในศีลธรรม และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

จากอำนาจหน้าที่และบทบาทเห็นได้อย่างชัดเจนว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่ ทำงานใกล้ชิดราษฎรในตำบลหมู่บ้านมากที่สุด ประกอบกับปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายและโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับตำบลหมู่บ้านจำนวนมาก เรียกได้ว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องทำงานกับทุกกระทรวง ดังนั้น จึงถือได้ ว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน คือ ผู้นำ ของตำบลหมู่บ้าน การเป็นผู้นำที่ดีจะนำพาตำบลหมู่บ้านให้เจริญก้าวหน้า ราษฎรในพื้นที่อยู่ดีกินดี ผู้นำที่ดีจึงควรมีความเป็นผู้นำและนอกจากมีความเป็นผู้นำแล้ว การที่จะนำพาตำบล หมู่บ้านไปสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในอนาคตให้เหมาะสมต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการระดับอำเภอที่รับผิดชอบงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเลือกจากข้าราชการระดับอำเภอ และผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำนวนทั้งสิ้น 8 คน

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 คือ ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 คือ ปลัดอำเภอรับผิดชอบงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 คือ กำนัน ที่ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2558
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 คือ กำนัน ที่ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2559
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 คือ กำนัน ที่ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยม ชั้น 2 ประจำปี พ.ศ. 2563
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 คือ ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2563
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 คือ ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ชั้น 2 ประจำปี พ.ศ. 2564
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 คือ ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีจำนวนข้อคำถาม ประโยคคำถาม และการเรียงลำดับคำถามที่แน่นอนตายตัว (สุภางค์ จันทวานิช อ้างถึงใน บุษกร เขียวจินดา กานต์, 2561, หน้า 111) เพื่อใช้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : กรณีศึกษา อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : กรณีศึกษา อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ มีดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล พิจารณาจากความสำเร็จของงาน ทั้งในแง่คุณภาพและปริมาณตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีองค์ประกอบด้วยความถูกต้องของงาน ทันท่วงที และที่สำคัญ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับประโยชน์ในผลของงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล เกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน เช่น สภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ และยังปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ ที่อาจทำให้เกิดความแตกต่างกัน ในประสิทธิภาพในการทำงานด้วย เช่น ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย
2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในประเด็นดังนี้
 ความมั่นคงปลอดภัย กำนัน และ ผู้ใหญ่บ้าน เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค จึงเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภายใต้สังกัดของราชการส่วนกลาง คือกระทรวงมหาดไทย อยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชา

(Hierarchy) ตามระบบราชการ โดยอยู่ภายใต้บังคับบัญชาการรับนโยบายไปปฏิบัติ และความมั่นคงในการทำงาน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ คำสั่ง ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และความมั่นคงในการทำงาน ขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และการประเมินผลการปฏิบัติงานจากราชการในหมู่บ้าน

โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยผู้บังคับบัญชา โดยจะมีการประเมินเป็นประจำทุกปี และการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน จะมีการประเมินทุก ๆ 4 ปี จากราชการในพื้นที่

การจัดการ การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นการทำงานในพื้นที่หมู่บ้านของตนเองกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ ผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านมีบทบาทสำคัญด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวกในสังคม การสร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน การประสานอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อขอรับบริการจากส่วนราชการ เน้นการมีส่วนร่วมร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใจ สร้างความสามัคคีในชุมชน และเน้นการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร และภาคประชาชน

ค่าตอบแทน กำนัน ให้จ่ายเดือนละ 10,000 บาท ผู้ใหญ่บ้าน ให้จ่ายเดือนละ 8,000 บาท เงินเพิ่มพิเศษ ค่าภาษา สำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และจังหวัดสตูล ที่สามารถพูดและใช้ภาษาไทย และภาษามลายูได้ดีทั้งสองภาษา มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษคนละ 50 บาทต่อเดือน ตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีเงินตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อัตรา 2,500 บาท/เดือน

ลักษณะงานที่ทำ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำงานช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน โดยมีอำนาจหน้าที่ อำนวยความสะดวก ดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัย สร้างความสามัคคี ความสามัคคี รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้าน ติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ

การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม การอบรมเพิ่มความรู้ผ่านหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีการจัดอบรม และการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการเพิ่มทักษะการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพราะมองว่า ในการปกครอง การปฏิบัติงาน “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ราษฎรในพื้นที่ การมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการ ราษฎร และหมู่บ้าน ที่ดีต่อกัน เข้าถึงกันได้ง่าย เข้าใจในสัจใจคอยรับฟังความคิดเห็นของแต่ละคนในการตัดสินใจ จะทำให้งานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

สภาพการทำงาน บรรยากาศที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ สภาพแวดล้อม และการให้ความร่วมมือขอราษฎรที่ดีในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ การมี

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำให้การทำงานเสร็จตามกำหนดระยะเวลา

ลักษณะทางสังคม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยเหลือนทางราชการ ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย บทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นอกจากจะเป็นผู้แทนของรัฐ คือ ราชการส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับล่างสุดของรัฐ และอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องที่ต่างๆ แล้ว ในขณะเดียวกัน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังถือ เป็นผู้แทนประชาชน เป็นผู้นำของชุมชน

สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟ สิทธิพิเศษข้าราชการพยาบาล

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ มีดังนี้

ความมั่นคงปลอดภัย การปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชา ไม่ได้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชา ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่เข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงาน และในการทำงานยังมีระบบอุปถัมภ์ ทำให้ไม่เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีเพียงการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยผู้บังคับบัญชา และการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากประชาชนในพื้นที่

การจัดการ การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นการทำงานในพื้นที่หมู่บ้านของตนเอง และเป็นการติดต่อประสานงานกับประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก ประชาชนในพื้นที่ไม่เข้าใจในข้อกฎหมาย และไม่ได้รับความร่วมมือ ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ถือว่าค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย

ลักษณะงานที่ทำ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ การศึกษาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่ำกว่าปริญญาตรี แต่การปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายหลายฉบับ ส่วนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

การฝึกอบรม ควรมีการจัดการฝึกอบรม สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง กับ อำนาจ หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะ และวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติหน้าที่

การติดต่อสื่อสาร มักจะพบปัญหาและอุปสรรคในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการไม่ให้ความร่วมมือในพื้นที่ หรืออาจจะเกิดจากความอคติส่วนบุคคล การขาดความสามัคคีในชุมชน ทำให้ส่งผลกระทบต่อติดต่อสื่อสาร และด้วยสภาพพื้นที่ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการติดต่อ ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่

สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มักเจอปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นสภาพพื้นที่ สภาพอากาศ บรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ลักษณะทางสังคม การปฏิบัติหน้าที่ต้องพบเจอกับประชาชน บุคคล หลายรูปแบบ ให้ความร่วมมือ และไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ การประสานงาน สร้างความเข้าใจระหว่างตัวผู้ใหญ่บ้านกับลูกบ้าน หรืออาจมีการเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไม่ตรงกัน ทำให้บางครั้งการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก

สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ สวัสดิการ สิ่งตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล มีน้อยมากเมื่อเทียบกับภาระเงินที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ มีดังนี้

1. ควรทำการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นำความรู้ที่ได้รับไปประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือเกี่ยวกฎหมายเบื้องต้นแก่ราษฎร

2. ควรมีการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการแจ้งหรือประกาศข่าวสารให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน

3. ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง และเพิ่มสวัสดิการต่างๆ หรือค่าตอบแทนพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัย ให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

4. ควรจัดให้ความรู้ คำแนะนำ เพื่อยกระดับความคิด ปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน

5. ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตลอดจนความชำนาญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ทัน ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่คำนึงถึงความประหยัดทรัพยากร ในทุก ๆ ด้าน แต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเองและองค์กรเกิดความพึงพอใจในที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน เช่น สภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวความคิดของ วิตา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 32) ได้อธิบายความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการ

ลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ ล้ำสมัยและไม่มีความจำเป็น

ความมั่นคงปลอดภัย กำหนด และ ผู้ใหญ่บ้าน เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นในราชการบริหารส่วนภูมิภาค จึงเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภายใต้สังกัดของราชการส่วนกลาง คือกระทรวงมหาดไทย อยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ตามระบบราชการ โดยอยู่ภายใต้บังคับบัญชาการรับนโยบายไปปฏิบัติ และความมั่นคงในการทำงาน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ คำสั่ง ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และความมั่นคงในการทำงาน ขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และการประเมินผลการปฏิบัติงานจากราษฎรในหมู่บ้าน สอดคล้องกับ แมกซ์ เวเบอร์ (อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2562, หน้า 25) ได้เสนอทฤษฎีระบบราชการ ซึ่งเวเบอร์เห็นว่าเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีหลักการจัดองค์การ ดังนี้ 1.การแบ่งแยกงานถือหลักความชำนาญเฉพาะด้าน วัตถุประสงค์ของการจัดการแบบนี้ มุ่งได้ผลงานสูงสุดจากทำงานเฉพาะอย่างด้วยฝีมือและความชำนาญ ดังนั้น คนงานจะต้องได้รับ การฝึกฝนอบรมซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญจริงๆ 2.การจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงไป มีหัวหน้าองค์การเป็น ผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การ กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละระดับชั้นไว้อย่างชัดเจน 3.การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้ระบบ ระเบียบ และกฎหมาย การทำงานไม่สามารถยืดหยุ่นได้ตามลักษณะเฉพาะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การของรัฐจะยึดถือและปฏิบัติ ตามระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 “การมีกฎหมาย รองรับความเสี่ยง ในการปฏิบัติหน้าที่” (ปลัดอำเภอรับผิดชอบงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566)

โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตอบแทนตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยผู้บังคับบัญชา โดยจะมีการประเมินเป็นประจำทุกปี และการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะมีการประเมินทุก ๆ 4 ปี จากราษฎรในพื้นที่ และสอดคล้องกับ ดนิตารักษ์ สุขกิจ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่ง การ สังสมความเชี่ยวชาญ ในสายงานที่ทำผู้บริหารองค์การ การทำงานเป็นทีมและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 “การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน.....” (ปลัดอำเภอรับผิดชอบงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566)

การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นการงานในพื้นที่หมู่บ้านของตนเองกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ ผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านมีบทบาทสำคัญด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในสังคม การสร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน การประสานอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อขอรับบริการจากส่วนราชการ เน้นการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใจ สร้างความสามัคคีในชุมชน และเน้นการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร และภาคประชาชน

คำตอบแทน กำหนดจะได้รับเงินเดือนแต่มีใช้จากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน” กำหนด ให้จ่ายเดือนละ 10,000 บาท ผู้ใหญ่บ้าน ให้จ่ายเดือนละ 8,000 บาท เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษา สำหรับกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และจังหวัดสตูล ที่สามารถพูดและใช้ภาษาไทย และภาษามลายูได้ดีทั้งสองภาษา มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษคนละ 50 บาท ต่อเดือน ตามนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีเงินตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อัตรา 2,500 บาท/เดือน สอดคล้องกับ ดนิตารักษ์ สุขกิจ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่ง การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในสายงานที่ทำผู้บริหารองค์การ การทำงานเป็นทีมและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน และ ผลตอบแทนต่าง ๆ

ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ทำงานช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน โดยมีอำนาจหน้าที่ที่ อำนวยความเป็นธรรม ดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัย สร้างความสามัคคี ความสามัคคี รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้าน ติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ

การฝึกอบรม การอบรมเพิ่มความรู้ผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน มีการจัดอบรม และการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้แก่กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะคิด วิสัยทัศน์ และแนวคิดและวิธีการทำงานของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ให้เหมาะสมกับสภาพสังคม ตลอดจนการเพิ่มทักษะการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และ กระทรวงมหาดไทยร่วมกับมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช จัดทำโครงการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ให้แก่กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน โดยให้สามารถเรียนต่อในระดับปริญญาตรี หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สอดคล้องกับแนวความคิด McKinney (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 37-39) ได้อธิบายอิทธิพลต่อการ เปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์การ มีองค์ประกอบ ด้าน Skill หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล ในองค์การ สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้าน ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงาน ที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรม เพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัด หรือความเชี่ยวชาญพิเศษ (Aptitudes and special talents) ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การได้รวดเร็ว ซึ่งองค์การคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 “การฝึกอบรมมีการคัดเลือกจากกรมการปกครอง เพื่อเข้าสู่หลักสูตรกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และมีการฝึกอบรม หรือดูงาน.....”(กำหนด ที่ได้รับรางวัล กำหนดยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2559, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มิถุนายน 2566)

การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน เพราะมองว่า ในการปกครอง การปฏิบัติงาน “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ราษฎรในพื้นที่ เรามักจะพบปัญหาและอุปสรรคในหลาย

รูปแบบ ดังนั้น การมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการ ราษฎร และหมู่บ้าน ที่ติดต่อกัน เข้าถึงกันได้ง่าย เข้าใจ นิสัยใจคอ ร่วมหัวจมท้ายด้วยกัน หรือสามารถแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของแต่ละคนในการตัดสินใจ จะทำให้งานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น การทำงานจะสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดการประสานการทำงานเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย เกิดความราบรื่นในการทำงาน สร้างความรัก สามัคคี และมีความสำเร็จในการทำงาน เกิดการ ประสานงานกันทุกหน่วยงานในพื้นที่ การทำงานมีความราบรื่น เกิดการประสานงานกันมากยิ่งขึ้น และมีคุณภาพ มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การทำงานราบรื่น สอดคล้องกับ เจริญขวัญ ดิยะศิริ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ พบว่า ปัจจัยที่มี ผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน 5) ด้านโครงสร้างองค์การ และ 6) ด้านความรับผิดชอบ

สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ สภาพแวดล้อม และการให้ความร่วมมือขอราษฎรที่ดีในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิด ความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ ที่เพียงพอส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำให้การทำงานเสร็จตามกำหนด ระยะเวลา สอดคล้องกับ เจริญขวัญ ดิยะศิริ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ บุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มี ผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้าน โครงสร้างองค์การ และ 6) ด้านความรับผิดชอบ

ลักษณะทางสังคม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยเหลือทางราชการ ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการ ปกครอง กระทรวงมหาดไทย บทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นอกจากจะเป็นผู้แทนของรัฐ คือ ราชการส่วน ภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ล่างสุดของรัฐ และอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องที่ต่างๆ แล้ว ในขณะเดียวกัน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังถือ เป็นผู้แทนประชาชน เป็นผู้นำของชุมชน ซึ่งบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ ต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชนที่เรียกกันว่า "ลูกบ้าน" ในด้านต่างๆ และการทำงานเป็นที่ม ถือเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนภารกิจของกรมการปกครองให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชัชวาล ผึ้งทอง (2563) ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการน่านโยบาย การป้องกันโรคไวรัสโคโรนา 2019 ไป ปฏิบัติ ในพื้นที่ตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบล ราชาเทวะ มีบทบาทหน้าที่ในหน้าที่เจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อตาม พระราชบัญญัติสาธารณสุข 2558 (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2563 มีหน้าที่ในการน่านโยบายต่างๆ ในการป้องกันโรคไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติในท้องที่ที่ตนเองดูแล รับผิดชอบ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 “กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำงานร่วมกับส่วนราชการ และประชาชนในพื้นที่.....” (ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลผู้ใหญ่นายยอดเยี่ยม ชั้น 2 ประจำปี พ.ศ. 2564, 2566, บท สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566)

สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ นับเป็นหัวใจสำคัญ สวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยให้ รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ได้แก่ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร , ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟ และสิทธิพิเศษการรักษาพยาบาล สอดคล้องกับ เจริญขวัญ ดิยะศิริ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มี ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านโครงสร้างองค์การ และ 6) ด้านความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับบท สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 “สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ มีสามารถเบิกค่าห้องพัก.....”(ปลัดอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2566)

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
กรณีศึกษา :อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชา ไม่ได้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชา ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่เข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการ ปฏิบัติงาน และความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ ชัชวาล ผึ้งทอง (2563) ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการนำนโยบาย การป้องกันโรคไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่ตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ขาดความรู้ เกี่ยวกับโรคไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มกำลัง ความสามารถ ประกอบกับ ประชาชนไม่เข้าใจในระบบการปฏิบัติงานของทางราชการ และรัฐบาลไม่มีงบประมาณ เพียงพอในการ จัดซื้ออุปกรณ์ในการป้องกันโรคดังกล่าว

โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีเพียงการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยผู้บังคับบัญชา และการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากประชาชน ในพื้นที่ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 “ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นั้นจะมีการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ.....”(กำนัน ที่ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2559, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มิถุนายน 2566)

การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น การปฏิบัติ หน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นการทำงานในพื้นที่หมู่บ้านของตนเอง และเป็นการติดต่อประสานงานกับ ประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก ประชาชนในพื้นที่ไม่เข้าใจในข้อกฎหมาย และไม่ได้รับความร่วมมือ ส่งผลให้การ ปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ชัชวาล ผึ้งทอง (2563) ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการนำนโยบาย การป้องกันโรคไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่ตำบลราชาเทวะ อำเภอบาง พลี จังหวัด สมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ขาดความรู้เกี่ยวกับโรคไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ เต็มกำลังความสามารถ ประกอบกับ ประชาชนไม่เข้าใจในระบบการปฏิบัติงานของทางราชการ

คำตอบแทน คำตอบแทนกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ถือว่ามีคำตอบแทนค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ เจริญขวัญ ตีเยศิริ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1) ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2) ปัญหาด้านการขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ปัญหา ด้านการขาดความรับผิดชอบ 5) ปัญหาด้าน บุคลากรไม่เพียงพอ และ 6) ปัญหาด้านการขาดแรงจูงใจ ในการทำงาน

ลักษณะงานที่ทำ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ การศึกษาของกำหนด ผู้ใหญ่บ้านต่ำกว่าปริญญาตรี แต่การปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายหลายฉบับ ส่วนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และส่วนมากไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำให้ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ เจริญขวัญ ตีเยศิริ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม ควรมีการจัดการฝึกอบรม สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง กับ อำนาจ หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะ และ วิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ พัชรี ทองเสริม (2562) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ควรมี การประชุม อบรม สร้าง ความรู้ความเข้าใจกับกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 “มีการฝึกอบรมน้อยมาก การฝึกอบรม หลักสูตรกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ของกรมการปกครองจะต้องรอการจัดสรร มา.....มาก” (กำหนด ที่ได้รับรางวัลกำหนดยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2558, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2566)

การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน เรามักจะพบปัญหาและอุปสรรคในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการไม่ให้ความร่วมมือในพื้นที่ หรืออาจจะเกิดจากความอคติส่วนบุคคล การขาดความสามัคคีในชุมชน ทำให้ส่งผลการติดต่อสื่อสาร และด้วยสภาพพื้นที่ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการติดต่อ ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่

สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน มักเจอปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นสภาพพื้นที่ สภาพอากาศ บรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด Herzberg (อ้างถึงใน คณาธิป จันทร์สง่า, 2558, หน้า 18) ได้อธิบายถึงการปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร 2) การควบคุมการบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับ ในหน่วยงาน 5) คำตอบแทน 6) สถานภาพ 7) การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว

ลักษณะทางสังคม การปฏิบัติหน้าที่ต้องพบเจอกับประชาชน บุคคล หลายรูปแบบ ให้ความร่วมมือ และไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ การประสานงาน สร้างความเข้าใจระหว่งตัวผู้ใหญ่บ้านกับลูกบ้าน หรืออาจมีการเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไม่ตรงกัน ทำให้บางครั้งการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก สอดคล้องกับ ชัชวาล ผึ้งทอง (2563) ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการนำนโยบาย การป้องกันโรคไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่ตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ขาดความรู้ เกี่ยวกับโรคไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มกำลังความสามารถ ประกอบกับ ประชาชนไม่เข้าใจในระบบการปฏิบัติงานของทางราชการ และรัฐบาลไม่มีงบประมาณเพียงพอในการ จัดซื้ออุปกรณ์ในการป้องกันโรคดังกล่าว

สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ สวัสดิการ สิ่งตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล มีน้อยมากเมื่อเทียบกับภาระเงินที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ เจริญขวัญ ดิยะศิริ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1) ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2) ปัญหาด้านการขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ปัญหา ด้านการขาดความรับผิดชอบ 5) ปัญหาด้าน บุคลากรไม่เพียงพอ และ 6) ปัญหาด้านการขาดแรงจูงใจ ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
กรณีศึกษา : อำเภोजัตรัส จังหวัดชัยภูมิ

1. ควรทำการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นำความรู้ที่ได้รับไปประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือเกี่ยวกฎหมายเบื้องต้นแก่ราษฎร สอดคล้องกับ เจริญขวัญ ดิยะศิริ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร ได้แก่ 1) ควรจัดฝึกอบรม ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และ แนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 “ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นการ ทำงานนี้เสียสละ มีค่าตอบแทนน้อย ควรมีการจัดการฝึกอบรม สร้างการรับรู้ เรื่อง อำนาจ บทบาท หน้าที่ ในการปฏิบัติงาน” (ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ชั้น 2 ประจำปี พ.ศ. 2564, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566)

2. ควรมีการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการแจ้งหรือประกาศข่าวสารให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน สอดคล้องกับ ภากร ศรีราช (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร การร่วมมือร่วมใจ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และทันสมัย

3. ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง และเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ หรือค่าตอบแทนพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัย ให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สอดคล้องกับ พรวลี หนูรอด (2565) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ บุคลากร กรณีศึกษาที่ทำการปกครอง อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหา ควรจัดฝึกอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควรจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องต่อปริมาณงาน ใช้แรงจูงใจในหลากหลายรูปแบบ เช่น การยกย่อง ชมเชย การเพิ่มค่าตอบแทน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 “การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ นั้น ควรมีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจน ขอบเขต อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญในหน้าที่ ความเป็นอยู่ค่าตอบแทน พร้อมทั้ง สวัสดิการต่าง ๆ.....” (ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2563, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566)

4. ควรจัดให้ความรู้ คำแนะนำ เพื่อยกระดับความคิด ปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน สอดคล้องกับ พัชรี ทองเสริม (2562) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอ ราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ควรปรับแนวคิดและทัศนคติของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านตระหนักถึง ความสำคัญ และ ประโยชน์ของการจัดการความรู้

5. ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตลอดจนความชำนาญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับ ภากร ศรีราช (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอัยการสูง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร การพัฒนา บุคลากรให้มีศักยภาพ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 “การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ นั้น ควรมีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจน ขอบเขต อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญในหน้าที่ ความเป็นอยู่ค่าตอบแทน พร้อมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ.....” (ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2563, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรทำการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นำความรู้ที่ได้รับไปประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือเกี่ยวกฎหมาย เบื้องต้นแก่ราษฎร
2. ควรมีการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกับทางราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการแจ้งหรือประกาศข่าวสารให้ ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน
3. ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง และเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ หรือค่าตอบแทนพิเศษใน พื้นที่เสี่ยงภัย ให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

4. ควรจัดให้ความรู้ คำแนะนำ เพื่อยกระดับความคิด ปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่ประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน

5. ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตลอดจนความชำนาญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ทัน ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

- เจริญขวัญ ตียะศิริ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุ ภูมิภาค กรมธนารักษ์*. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัชวาล ผึ้งทอง. (2563). *บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการนำนโยบายการป้องกันโรคไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่ตำบลราชเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ*. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- दनิตารัช สุขกิจ (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุษกร เขียวจินดา กานต์. (2561). *เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา*. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์, 13 (25), 103–118.
- พัชรี ทองเสริม. (2562). *การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรวลี หนูรอด. (2565). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ บุคลากร กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ*. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภากร ศรีราช. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอัยการสูงสุด*. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล.(2565ก).*เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.
- วิโรจน์ ก่อสกุล.(2565ข).*เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิเคราะห์แบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.
- วิโรจน์ ก่อสกุล.(2565ค).*เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการขององค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล.(2565).*เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.
- สมคิด บางโม.(2562).*องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่ 1 คือ ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง, (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2566

คนที่ 2 คือ ปลัดอำเภอรับผิดชอบงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ, (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566)

คนที่ 3 คือ กำนัน ที่ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2558, (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2566

คนที่ 4 คือ กำนัน ที่ได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2559, (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มิถุนายน 2566

คนที่ 6 คือ ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ชั้น 1 ประจำปี พ.ศ. 2563, (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566

คนที่ 7 คือ ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับรางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ชั้น 2 ประจำปี พ.ศ. 2564, (2566), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566