

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

กรณีศึกษา อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

Factors affecting the performance efficiency of The Subdistrict and Village Headman

A case study of Wangmuang district, Saraburi province.

ณัฐินีภรณ์ ช่างเนียม

NATTINEPORN CHANGNIAM

6514830088@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ 2) ปัจจัยด้านการควบคุม กำกับดูแลของอำเภอ 3) ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุน 4) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งและความพึงพอใจในค่าตอบแทน มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ 1) ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ 2) ปัญหาด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน 3) ปัญหาการขาดการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากภาครัฐ 4) ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือ และ 5) ปัญหาด้านผลตอบแทน และสวัสดิการน้อย สำหรับแนวทางในการแก้ไข ปัญหา อุปสรรค รวมไปถึงข้อเสนอแนะที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1) ควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ 2) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3) ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น โทรศัพท์มือถือ โน้ตบุ๊ค เครื่องพรินเตอร์ 4) ควรเพิ่มการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และ 5) ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และเพิ่มสวัสดิการต่างๆ หรือค่าตอบแทนพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัย

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ; กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ; ประสิทธิภาพ

Keywords : Factors Affecting The Performance ; The Subdistrict and Village Headman ; Efficiency

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กำนันและผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่มีอยู่คู่กับสังคมและการปกครองของไทยมาอย่างยาวนาน และยังคงดำรงอยู่จนถึงปัจจุบัน โดยเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ทางราชการและเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านหรือตำบลนั้นๆ ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย นอกจากจะเป็นผู้แทนประชาชนและผู้นำของชุมชน กำนันและผู้ใหญ่บ้านยังมีความสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเพราะเป็นตัวแทนของภาครัฐที่เชื่อมต่อภาครัฐกับประชาชน มีความใกล้ชิดกับราษฎรในท้องที่ต่างๆ สามารถรับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรแจ้งต่อทางราชการเพื่อให้ความช่วยเหลือ รวมไปถึงเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากทางราชการ

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (2457, อ้างถึงใน สำนักการสอบสวนและนิติการ, 2555, หน้า 173) ผู้ใหญ่บ้านและกำนันทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน และมีอำนาจหน้าที่อำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน สร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่ ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้านแจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการโดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้ สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัดปัดป้องภัยอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัยจัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง ปฏิบัติตามคำสั่งของทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านหรือตำบลให้นายอำเภอทราบ และปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามกระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย

นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบแล้ว กำนันและผู้ใหญ่บ้านยังเป็นตัวแทนของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่ของทุกกระทรวงตามที่กฎหมายกำหนด และยังเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายอื่นอีกหลายฉบับที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่เฉพาะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เช่น การเป็นผู้ไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทของราษฎรในท้องที่แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา รวมไปถึงการเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะให้อำนาจไว้ เช่นพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2526 พระราชบัญญัติการรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 พระราชบัญญัติปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร พ.ศ. 2518 และกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจกำนันและผู้ใหญ่บ้านไว้เป็นการเฉพาะ

จะเห็นได้ว่า การปกครองท้องที่ในระดับตำบลและหมู่บ้าน ถึงแม้จะเป็นหน่วยการปกครองที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน่วยการปกครองในระดับอื่น เนื่องจากตำบลและหมู่บ้านเป็นหน่วยการปกครองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถสะท้อนปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามถึงแม้บริบทของสภาพสังคม การเมืองการปกครองจะเปลี่ยนไป กำนันและผู้ใหญ่บ้านก็ยังคงเป็นเรี่ยวแรงสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ราษฎรในตำบลและหมู่บ้านต่างๆ ทั่วประเทศ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่

ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยกำหนดและผู้ใหญ่บ้านที่มีความรับผิดชอบ สามารถวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี เป็นอำเภอที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดสระบุรี ห่างจากตัวจังหวัดสระบุรีเป็นระยะทาง 65 กิโลเมตร ซึ่งเป็นอำเภอที่อยู่ไกลที่สุดของจังหวัดสระบุรี มีเนื้อที่ประมาณ 341.585 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 9.55 ของพื้นที่จังหวัดสระบุรี แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 3 ตำบล 31 หมู่บ้าน ด้วยสภาพพื้นที่ที่ห่างไกล กำหนดและผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นที่พึ่งที่ดีที่สุดในการที่จะเข้าไปดูแลและช่วยเหลือ กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่สามารถเข้าไปช่วยเหลือได้ในทันที อีกทั้งกำหนดและผู้ใหญ่บ้าน ยังเป็นเสมือนตัวแทนของนายอำเภอหรือส่วนราชการประจำอำเภอที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือและดูแลประชาชนในพื้นที่ ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในประสานการทำงานกับประชาชนในหมู่บ้านของตนเพื่อให้เข้าถึงข่าวสารและบริการจากภาครัฐ ทั้งนี้ กำหนดและผู้ใหญ่บ้านจะเป็นที่ยอมรับจากประชาชนมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลของกำหนด ผู้ใหญ่บ้านนั้นๆ ในการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความสามารถที่จะช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนดและผู้ใหญ่บ้านให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการระดับอำเภอที่รับผิดชอบงานกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดคุณลักษณะประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566ก, หน้า 46) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเลือกจากข้าราชการระดับอำเภอที่รับผิดชอบงานกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นผู้มีความเกี่ยวข้องหรือมีความรู้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จำนวน 10 คน ประกอบไปด้วย

- 1) ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน 2) กำหนด จำนวน 3 คน 3) ผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งมากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน และ 4) ผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือแบบสัมภาษณ์ที่มีจำนวนข้อคำถาม ประโยคคำถาม และการเรียงลำดับคำถามที่แน่นอนตายตัว (สุภางค์ จันทวานิช, 2559, หน้า 75 อ้างถึงในวิโรจน์ ก่อสกุล, 2566ก, หน้า 53) เพื่อใช้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม และนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
2. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลการวิจัยมาตีความ และนำเสนอผลการวิจัยในเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

จากการศึกษาวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปออกเป็น 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด ด้วยการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งประกอบไปด้วยหลายด้าน เช่น ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านอำนาจหน้าที่อื่นๆ การมีองค์ความรู้ก่อนที่จะปฏิบัติงาน จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เมื่อเกิดปัญหาประชาชนจะเข้าหากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นคนแรกเสมอ เพราะเปรียบเสมือนตัวกลางที่สามารถสื่อสารกับทางส่วนราชการ เพื่อขอความช่วยเหลือหรือติดต่อประสานงานกับทางภาครัฐ

2. ปัจจัยด้านการควบคุม กำกับดูแลของอำเภอ

นโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชามีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งนโยบายการบริหารอาจสานต่อจากคนเดิมหรืออาจเปลี่ยนใหม่ทั้งหมด บางคนเน้นนโยบายด้านการปราบปราม บางคนเน้นนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาหรือแนวทางการบริหารอย่างไร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ก็จะต้องนำนโยบายที่ถูกส่งลงมาจากระทรวง กรม จังหวัด อำเภอไปปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนที่อยู่ในหมู่บ้านของตนได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุน

งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุนก็ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเช่นกัน เพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

4. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เนื่องด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตัวแทนของประชาชนที่ได้รับเลือกให้เข้ามาดำรงตำแหน่ง การสร้างความน่าเชื่อถือ หรือได้รับความไว้วางใจจากประชาชน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ช่วยสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่มากขึ้น

5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งและความพึงพอใจในค่าตอบแทน

ด้านความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งและความพึงพอใจในค่าตอบแทนก็มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่เช่นกัน ซึ่งเป็นรางวัลหรือกำไรสำหรับคนที่ปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ แต่การเข้ามาดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ความก้าวหน้าหรือค่าตอบแทนไม่ได้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้อยากเข้ามา แต่สิ่งที่สำคัญคือความตั้งใจที่จะเข้ามาพัฒนาหมู่บ้านของตนเองด้วยความทุ่มเทในการสละแรงกายแรงใจ เพื่อประชาชนมากกว่า

วัตถุประสงค์ 2. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เนื่องด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาโดยตรงเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น อีกทั้งวุฒิการศึกษาในการสมัครก็ไม่ได้มีข้อจำกัดว่าต้องไม่ต่ำกว่าเท่าใด เพียงแต่

ระบุว่า การศึกษาภาคบังคับ ทำให้อำนาจหน้าที่ที่กำหนด และผู้ใหญ่บ้านต้องถือปฏิบัติจึงเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก อีกทั้งอำนาจหน้าที่ยังมีหลายกระทรวง ทำให้ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่นานขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านการควบคุม กำกับดูแลของอำเภอ

ปัจจุบันด้วยปริมาณงานที่มีจำนวนมากจากการสั่งการของภาครัฐที่ให้กำหนด ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดำเนินการ ทำให้ผู้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ของอำเภอไม่สามารถติดตามหรือกำกับดูแล หรือให้คำแนะนำได้ทุกงาน ก็อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่นั้นมีประสิทธิภาพลดลง

3. ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุน

ภาครัฐให้การสนับสนุนแก่ผู้นำท้องถิ่นน้อยมาก ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ วัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุนมาในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กำหนด ผู้ใหญ่บ้านไม่เข้าใจในวิธีการใช้งาน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ตอบสนองหรือตรงตามความต้องการของประชาชนและผู้บังคับบัญชา

4. ปัญหาและอุปสรรคด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ในหมู่บ้านที่มีลักษณะคล้ายชุมชนเมือง ประชาชนในหมู่บ้านไม่ใช่คนในพื้นที่ที่มีลักษณะการปกครองแบบเครือญาติ เป็นข้าราชการ พ่อค้า แม่ค้า ทำให้ไม่ได้รู้สึกรักและผูกพันกับหมู่บ้านที่ตนเองอยู่ จึงส่งผลให้กำหนด ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่ได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ และขาดความสามัคคีในชุมชน

5. ปัญหาและอุปสรรคด้านความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งและความพึงพอใจในคำตอบแทน

คำตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับหรือไม่สมดุลกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันกำหนด ได้รับคำตอบแทนเพียง 12,000 บาท และผู้ใหญ่บ้านได้รับคำตอบแทนเพียง 10,000 บาท อีกทั้งในการประเมินเลื่อนขั้นในแต่ละรอบปีมีเพียงรอบเดียว ชั้นละ 300 บาท

วัตถุประสงค์ 3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำหนด ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และมีแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งใหม่ในเข่าบรมหลักสูตรกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ รวมไปถึงการประพฤติตัวและวางตัวในการเป็นผู้นำของประชาชน

2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ของอำเภอควรลงพื้นที่เพื่อพบปะกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหา รวมไปถึงการติดตามกำกับดูแลการทำงานของกำหนด ผู้ใหญ่บ้านให้บ่อยขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น โทรศัพท์มือถือ โน้ตบุค เครื่องพริ้นเตอร์ คอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน พร้อมทั้งจัดอบรมวิธีการใช้งานของอุปกรณ์ที่ได้รับมาให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. ควรเพิ่มการพัฒนาบุคลากร ทักษะ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักของการครองตน ครองคน ครองงาน การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ปฏิบัติตัวให้อยู่ในกฎระเบียบของสังคม ไม่ขัดแย้งผู้อื่น หรือแสดงตนเป็นใหญ่ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักการมีส่วนร่วม และไม่ตัดสินใจเพียงคนเดียว จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่นั้นมีประสิทธิภาพ

5. ควรพิจารณาเพิ่มเงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และเพิ่มสวัสดิการต่างๆ หรือค่าตอบแทนพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัย เช่น การมีบ้านอยู่หลังเกษียณ ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟหรือขนส่งสาธารณะ สิทธิรักษาพยาบาล โดยจัดให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายได้ ดังนี้

จากการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้านดังนี้ 1) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ 2) ปัจจัยด้านการควบคุม กำกับดูแลของอำเภอ 3) ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุน 4) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งและความพึงพอใจในค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสันนิษฐานของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (อ้างถึงใน จักรภพ ศรมณี, 2565, หน้า 55) เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานแล้วได้ผลลัพธ์ที่ดี มีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากความพึงพอใจในงาน หรือปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้คนทุ่มเทในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และในทางตรงกันข้าม ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เพื่อลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุน ปัจจัยด้านการควบคุมกำกับดูแลของอำเภอ หากเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจยอมทำให้งานไม่บรรลุผลสำเร็จ ไม่มีความกระตือรือร้นที่อยากจะปฏิบัติงานนั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตพิศุทธิ์ บุญยะประสิทธิ์ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งต่อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับจากปัจจัยมากที่สุด ไปยังน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ 3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอนาคต 4) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนหรือเงินเดือน 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน 6) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารองค์กร หรือวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งข้าราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทยมีความเห็นว่าปัจจัยข้างต้น เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

จากการวิจัยปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี พบว่า 1) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เนื่องด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาโดยตรงเกี่ยวกับการปกครองท้องที่ และเมื่อเข้าดำรงตำแหน่งก็ไม่มีแนวทางปฏิบัติสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านก็เว้นระยะเวลานานไม่ได้เข้ารับการอบรมในทันที 2) ภาครัฐให้การสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์แก่ผู้นำท้องที่น้อยมาก ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ วัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุนมาในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านไม่เข้าใจในวิธีการใช้งาน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ตอบสนองหรือตรงตามความต้องการของประชาชนและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิตา จันท์พงษ์ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ คือ 1) ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ 2) การขาดแรงจูงใจในการทำงาน 3) การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดแล้วเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 32) ที่ได้ให้ความหมายว่า

ประสิทธิภาพคือการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดผลลัพธ์ที่คุ้มค่าต่อการลงทุน และเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวก ลดค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัย 3) สำหรับปัญหาด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน ปัจจุบันด้วยปริมาณงานที่มีจำนวนมากจากการสั่งการของภาครัฐที่ให้งานนี้ ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดำเนินการ ทำให้ผู้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ของอำเภอไม่สามารถติดตามหรือกำกับดูแล หรือให้คำแนะนำได้ทุกงาน ก็ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่นั้นมีประสิทธิภาพลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565, หน้า 18) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน (Quality) ผลงานที่ออกมาจะต้องมีคุณภาพสูง มีความคุ้มค่าและความพึงพอใจต่อผลงาน 2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณที่ได้รับมีความเหมาะสมที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานที่องค์กรวางไว้และงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร 3) เวลา (Time) ระยะเวลาที่ใช้จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและมีความทันสมัยกับปัจจุบัน 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายต่างๆที่ใช้ในการดำเนินการต้องมีความเหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและคุ้มค่า และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ได้ให้ข้อมูลว่า "...ส่วนปัญหาด้านการควบคุม กำกับดูแลของอำเภอด้วยปัจจุบันการทำงานไม่ได้สบายเหมือนแต่ก่อน มีงานและนโยบายเร่งด่วนที่ต้องทำเยอะ ทำให้ทางอำเภอไม่สามารถอธิบายให้เราเข้าใจได้ทุกงาน บางทีก็ทำงานไปแบบแค่มีสงกัพอ..." (ผู้ใหญ่บ้าน, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 มกราคม 2567) 4) ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภากร ศรีราช ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอัยการสูงสุดพบว่า การได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน บุคลากรได้รับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการทำงานที่ดี และมีเทคนิคในการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และ 5) ปัญหาด้านผลตอบแทน และสวัสดิการน้อย สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 ได้ให้ข้อมูลว่า "... ค่าตอบแทนน้อยถ้าเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งงานมีความเกี่ยวข้องกับทุกองค์กรทำงานแบบไม่มีวันหยุด ทั้งในหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด บางทีแค่ใช้จ่ายเพื่อการปฏิบัติงานก็หมดแล้ว..." (ผู้ใหญ่บ้าน, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มกราคม 2567)

แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

จากการวิจัยแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

ควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และมีแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งใหม่ในเข่าอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ รวมไปถึงการประพฤติตัวและวางตัวในการเป็นผู้นำของประชาชน สอดคล้องกับแนวความคิดของ McKinney (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566 หน้า 10) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ด้าน Skill หมายถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร สามารถแบ่งได้ดังนี้ 1) ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามตำแหน่งหน้าที่ 2) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติม และสอดคล้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิลดา ฟิงวิวัฒน์นกุล (2565, หน้า 7) การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่างๆของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด และทำให้การทำงานนั้นๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมผู้ที่จะได้รับ

การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ต่อไปในอนาคต ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้ ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนยังสร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ

2. ด้านการควบคุม กำกับดูแลของอำเภอ

ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ของอำเภอควรลงพื้นที่เพื่อพบปะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ ประชาชน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหา รวมไปถึงการติดตามกำกับดูแลการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้ บ่อยขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของวงพัทตรี ภูพันธ์ศรี (2566, หน้า 96) ในเรื่องของทักษะหรือปัจจัยที่สำคัญต่อความเป็นผู้นำ สิ่งที่ผู้นำควรมีคือ ทักษะในการบริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องมีความมุ่งมั่นและตั้งใจมอบหมายงานที่สำคัญ ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่อง ที่เหมาะสมและปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่จะช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้น ความรู้สึกที่ดี และและสอดคล้องกับงานวิจัยของดนตรีราช สุขกิจ (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า การทำงานเป็นทีมและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานอยู่เสมอ เพื่อให้ ได้ความคิดหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีสุดในการดำเนินการ และในสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการดำเนินการ ต่าง ๆ ซึ่งทั้งสองอย่างส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้ข้อมูลว่า “...ในด้านของการควบคุม กำกับดูแลของอำเภอ จริงๆ ทุกวันนี้ทางอำเภอก็ทำได้ดี แต่ก็อยากให้มี การลงพื้นที่เพื่อพบกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้มากขึ้น คอยกำกับติดตามงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เราจะได้ไม่รู้สึกที่เราทำงานอยู่ฝ่ายเดียว...” (กำนัน, 2567, บทสัมภาษณ์ ส่วนบุคคล, 15 มกราคม 2567)

3. ด้านการบริหารงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุน

ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น โทรศัพท์มือถือ โน้ตบุค เครื่องพริ้นเตอร์ คอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พร้อมทั้งจัดอบรม วิธีการใช้งานของอุปกรณ์ที่ได้รับมาให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ทองดี (2564) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานรับรองความรู้ ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่ได้เสนอแนะในการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาเป็น เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ และการวางแผนการให้ความสำคัญการวางแผนและบริหารจัดการด้านงบประมาณ และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ควรเพิ่มการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำควรเป็น แบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักของการครองตน ครองคน ครองงาน การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีความเสียสละ ไม่เห็น แก่ตัว ปฏิบัติตัวให้อยู่ในกฎระเบียบของสังคม ไม่ข่มเหงผู้อื่น หรือแสดงตนเป็นใหญ่ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติ หน้าที่ ใช้หลักการมีส่วนร่วม และไม่ตัดสินใจเพียงคนเดียว จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่นั้นมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ แนวคิดในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของ วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 35) ซึ่งการบริหารงาน จะต้องเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การทำให้การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิด ความคุ้มค่าสูงสุดตามภารกิจขององค์กร และประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ โดยการทำให้ระบบการบริหารงานของ ภาครัฐมีความโปร่งใส ยุติธรรม และเกิดความเป็นธรรมแก่คนในสังคม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชน โดยการทำให้

ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลว่า “...อยากให้กำนันผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริต โปร่งใส ไม่แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สมกับที่ได้รับควมไว้วางใจ...” (กำนัน, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มกราคม 2567)

5. ด้านความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งและความพึงพอใจในคำตอบแทน

ควรพิจารณาเพิ่มเงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และเพิ่มสวัสดิการต่างๆ หรือคำตอบแทนพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัย เช่น การมีบ้านพักหลังเกษียณ ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟหรือขนส่งสาธารณะ สิทธิรักษาพยาบาล โดยจัดให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Abraham H. Maslow (อ้างถึงใน วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี, หน้า 35) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น เรียงลำดับจากน้อยไปมาก เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ และเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งทฤษฎีความต้องการสามารถนำมาอภิปรายได้ในประเด็นดังต่อไปนี้ ความต้องการทางร่างกายคือความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่มีความจำเป็น ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยจะต้องใช้เงินในการแสวงหาสิ่งเหล่านี้ และความต้องการความปลอดภัย มนุษย์จะต้องการความมั่นคงทางจิตใจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวีณา พิงวิวัฒน์กุล (2565, หน้า 7) ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล นอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้ว องค์กรจะต้องมีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล (Welfare and benefits) เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และมีส่วนให้บุคลากรมีสวัสดิภาพ และมีการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เช่น การจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน หรือสิทธิต่างๆ ที่มีใช้ตัวเงิน ได้แก่ สิทธิการลา การฝึกอบรมต่างๆ เป็นต้น และการพ้นจากงานและระบบบำเหน็จบำนาญ การพ้นจากหน้าที่การงานเนื่องจากการลาออก พุพพลภาพและเกษียณอายุ การพ้นจากหน้าที่งาน จะได้รับบำเหน็จบำนาญ จะต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี และได้ทุ่มเทในการทำงานในหน้าที่มาด้วยดีตลอดระยะเวลาการทำงานของตน โดยมีทางเลือกที่จะรับบำเหน็จบำนาญหลังจากพ้นหน้าที่ไปแล้ว 2 ทาง คือ การรับบำเหน็จ ได้แก่รับเงินครั้งเดียวจำนวนหนึ่ง หรือการรับบำนาญได้แก่รับเงินเพื่อปูนบำเหน็จความชอบเป็นรายเดือนจนกว่าสิ้นชีวิต สำหรับผู้ที่พ้นหน้าที่โดยถูกไล่ออกหรือถูกปลดออกจากหน้าที่การงานจะด้วยเหตุใดก็จะมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ อีกทั้งยัง บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลว่า “...ด้านค่าตอบแทน ถ้ามองในด้านของธุรกิจหรือการใช้จ่ายในปัจจุบันอาจจะไม่เพียงพอและไม่คุ้ม แต่เรามองว่าการเข้ามาอยู่จุดนี้มันคือการเสียสละ ไม่อยากให้ประเทศเอาเงินมาลงทุนที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอย่างเดียว เพราะประเทศยังมีด้านอื่นๆที่จำเป็นมากกว่า แต่ถ้าในอนาคตจะมีการสนับสนุนค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ยินดีมาก...” (กำนัน, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มกราคม 2567)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1. ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนในหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อใช้ในการประสานงานหรือติดต่อสื่อสารกับทางราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้นำท้องที่
3. ควรพิจารณาผลตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน

4. ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน และให้คำแนะนำแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำในหมู่บ้าน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ควรมีการอบรมการพัฒนาศักยภาพของการดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน ติดตามและกำกับดูแลให้เป็นไปตามคำสั่งหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและเป็นไปตามข้อกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และระยะเวลาการวิจัยที่จำกัด ดังนั้น ในการวิจัยครั้งถัดไป ควรมีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการใช้ระยะเวลาในการวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งถัดไป ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะความคิดเห็นของข้าราชการระดับอำเภอ และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี ควรมีการสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และอำเภอ หรือจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง สำนักงานสอบสวนและนิติการ. (2555). *รวมกฎหมายปกครอง เล่ม 2*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ อสารศึกษาดินแดน.

จักรภพ ศรีมณี. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

จิตพิศุทธิ์ บุญยะประสิทธิ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชลิตา จันทร์พงษ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

दनิตารัช สุขกิจ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนภรณ์ พรธรราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปวีณา ทองดี. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภากร ศรีราช. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอัยการสูงสุด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล (2566ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล (2566ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6202 การบริหารเชิงกลยุทธ์.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่ 2 กำนัน. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มกราคม 2567

คนที่ 3 กำนัน. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มกราคม 2567

คนที่ 4 กำนัน. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มกราคม 2567

คนที่ 5 ผู้ใหญ่บ้าน. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 มกราคม 2567

คนที่ 10 ผู้ใหญ่บ้าน. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มกราคม 2567