

การบริหารงานบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอบางปะกง : กรณีศึกษา
กำหนด ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*

Personnel management of Bang Pakong district administration office

A case study of Subdistrict Headman and Village Headman

Bang Pakong district, Chachoengsao province

ภาณุพงศ์ หนูเพชร**

PANUPONG NUPECH

6514832064@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลที่ทำกรปกครองอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิจัยสนาม โดยวิจัยสนาม ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ได้แก่ 1) ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2) กำนัน จำนวน 2 คน 3) ผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งมากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน และ 4) ผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี จำนวน 2 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. วิธีการบริหารงานบุคคลที่ทำกรปกครองอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การให้สวัสดิการและค่าตอบแทน และสุดท้ายคือการใช้กฎเกณฑ์ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน 2. ปัญหาและอุปสรรค คือ สวัสดิการและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน การประเมินผลที่ไม่สะท้อนข้อเท็จจริง การพัฒนาบุคลากรที่ขาดความต่อเนื่องไม่จริงจัง 3. แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ควรศึกษา และเปลี่ยนแปลงแก้ไขสวัสดิการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ และสภาพสังคมในปัจจุบันมากขึ้น ปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุมแต่เข้าใจได้ง่าย พร้อมกับการจัดโครงการอบรมให้สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติและจัดอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน;การบริหารงานบุคคล;ที่ทำกรปกครองอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

Keyword: Subdistrict Headman and Village Headman; Personnel management;Bang Pakong district administration office,Chachoengsao province

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องการบริหารงานบุคคลของที่ทำกรปกครองอำเภอบางปะกง : กรณีศึกษา
กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในสถานการณ์ของประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นผลมาจากการขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของประชาคมอาเซียน การเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อีกทั้งการเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี 2574 นั้น ย่อมก่อให้เกิดความท้าทายต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติ ทำให้การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้านการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหนึ่งในการพัฒนาที่สำคัญคือการพัฒนาประเทศไทยต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

เห็นได้จากมติที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ระบุว่า ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ถูกกำหนดอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นอกเหนือจากการที่ประเด็นด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่โดนบรรจุอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ก็ยังพบได้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

ทำให้กลไกหนึ่งของรัฐในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของประเทศนั้นที่มองข้ามไม่ได้คือกลไกของการจัดการปกครองท้องถิ่น ตำบล หมู่บ้าน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นั้นเอง โดยกำนัน คือผู้ที่รับผิดชอบดูแลระดับตำบล และมีผู้ใหญ่บ้านรับผิดชอบดูแลระดับหมู่บ้าน ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 โดยพระองค์ได้ทรงวางรูปแบบการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน เรียกว่า การปกครองท้องถิ่นอย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการปกครองประเทศ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่นที่ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ขึ้นไว้ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปกครองท้องถิ่น โดยต่อมาได้ถูกยกเลิกและประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่ พ.ศ. 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและถือเป็นการจัดระเบียบการปกครองท้องถิ่นตำบล หมู่บ้าน ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และได้พัฒนาสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน

ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีภารกิจหน้าที่หลักที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ด้านการปกครอง การรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการบริการงานทะเบียน การบำบัดทุกข์บำรุงสุขในเรื่องต่าง ๆ ด้านการเป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการดำเนินการตามนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และภารกิจของทุกกระทรวง ทบวง กรมในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน

โดยที่ทำการปกครองอำเภอถือเป็นราชการส่วนภูมิภาคที่มีบุคลากรในสังกัดจำนวนมาก โดยเฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเฉพาะที่สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวนมากถึง 108 คน ทำให้การบริหารงานบุคคลต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากบทบาทภารกิจหน้าที่ที่มีความสำคัญ และจำนวนของกำหนด ผู้ใหญ่บ้านที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ที่ทำการปกครองอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวิธีการบริหารงานบุคคลอย่างไร พร้อมศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอบางปะกง : กรณีศึกษากำหนด ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย ดังนี้

การวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากบทความ หนังสือ เอกสารวิจัย และวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยสนาม (field research) ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in – depth interview)

จากข้าราชการระดับอำเภอที่รับผิดชอบงานกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และกำหนด ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการระดับอำเภอที่รับผิดชอบงานกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยเจาะจง เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยคัดเลือกจากข้าราชการระดับอำเภอที่รับผิดชอบงานกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นผู้มีความเกี่ยวข้องหรือมีความรู้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จำนวน 8 คน ประกอบด้วย 1) ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน 2) กำหนด จำนวน 2 คน 3) ผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งมากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน และ 4) ผู้ใหญ่บ้านที่ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

งานวิจัยครั้งนี้ มีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสารสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์โดยที่ผู้ศึกษาเรื่องวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้ศึกษาต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ศึกษาจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้ศึกษาจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษารั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษามีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ไ้จากการสัมภาษณ์มาแยกเป็นประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ไ้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ไ้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน ได้ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ไ้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอบางปะกง : กรณีศึกษากำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหนังสือทั่วไป และเอกสารทางราชการ อันได้แก่ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559, คู่มือปฏิบัติงาน กำนันผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ สำนักบริหารปกครองท้องที่ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2566 พบว่ามีผลการวิจัยดังนี้

1. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 ได้ระบุว่า ให้มีการการประเมินผลผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับการแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งครบสี่ปี ส่วนการประเมินผลครั้งถัดไปให้ดำเนินการประเมินผลทุกสี่ปี นับแต่วันที่นายอำเภอประกาศให้ผ่านการประเมินผล โดยผู้ใหญ่บ้านจะได้รับการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วยนายอำเภอเป็นประธาน พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากราษฎรในหมู่บ้าน ซึ่งผู้ใหญ่บ้านที่เข้ารับการประเมินต้องนำเสนอผลงานที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และด้านความพึงพอใจ โดยผลการประเมิน ให้คณะกรรมการประเมินผลพิจารณาจากผลรวมที่ประเมินได้ในระดับ “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน” หากมีผลการประเมิน “ไม่ผ่าน” ให้นายอำเภอออกคำสั่งให้ผู้เข้ารับการประเมินผลพ้นจากตำแหน่งนับแต่วันประกาศผลการประเมิน

2. คู่มือปฏิบัติงาน กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ของสำนักบริหารปกครองท้องที่ กรมการปกครอง ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ด้านการปกครอง ท้องที่ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานได้ ซึ่งยังมีเนื้อหาสำคัญคือในส่วนของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

2.1 เงินค่าตอบแทนตำแหน่ง ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ พ.ศ. 2546 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2552) โดยกำหนดให้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 เป็นต้นไป

กำนัน ให้จ่ายเดือนละ 10,000 บาท

ผู้ใหญ่บ้าน ให้จ่ายเดือนละ 8,000 บาท

แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ๆ ให้จ่ายเดือนละ 5,000 บาท

2.2 เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษา ในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล ที่สามารถพูดและใช้ภาษาไทยและภาษามลายูได้ดีทั้งสองภาษา มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษคนละ 50 บาท ต่อเดือน ตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.3 เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยที่ประชุมคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2551 เห็นชอบให้ปรับหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอัตรา 2,500 บาท ต่อเดือน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2551 เป็นต้นไป

2.4 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะได้รับสิทธิการเบิกเงินค่าเล่าเรียนบุตร ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ พ.ศ. 2546 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ข้อ 12 ที่กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรโดยอนุโลมตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เฉพาะบุตรที่ศึกษาในระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ

2.5 ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟ ครึ่งราคาทุกชั้น (ตามหนังสือการรถไฟแห่งประเทศไทย ที่ พ.5/คส.1/40 ลงวันที่ 13 กันยายน 2533) วิธีการขอใช้สิทธิให้นำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ และหนังสือรับรองจากอำเภอว่าเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ แสดงต่อเจ้าหน้าที่ผู้จำหน่ายตั๋วโดยสาร

2.6 สิทธิพิเศษค่ารักษาพยาบาล ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้สวัสดิการแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และบุคคลในครอบครัว ให้ได้รับการช่วยเหลือค่าห้องพิเศษและค่าอาหารพิเศษ ร้อยละ 50 ของอัตราที่กำหนด (ตามค่าใช้จ่ายจริง)

2.7 ฅาปนกิจสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ และคู่สมรสสามารถสมัครเป็นสมาชิกฅาปนกิจสงเคราะห์ (ฅ.ก.น.) ได้ โดยจำนวนเงินที่ได้รับขึ้นอยู่กับสมาชิกที่มีอยู่ในขณะนั้น ซึ่งทายาทจะได้รับเงินครั้งแรกเมื่อสำนักงาน ฅ.ก.น. ได้รับแจ้งการถึงแก่กรรมของสมาชิก จะได้รับ

เงินทอรองเป็นค่าจัดการศพ จำนวน 20,000 บาท และครั้งที่สอง จะได้รับเงินที่เรียกเก็บจากสมาชิกซึ่งจะหักจากเงินทอรองครั้งแรก โดยจะได้รับภายใน 60 วันนับแต่วันที่คณะกรรมการอนุมัติ

2.8 เงินสงเคราะห์จากมูลนิธิกำนันผู้ใหญ่บ้าน กรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ รายละเอียดไม่เกิน 10,000 บาท และที่บาดเจ็บรายละเอียดไม่เกิน 5,000 บาท ประสบสาธารณภัย รายละเอียดไม่เกิน 3,000 บาท และกรณีอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการพิจารณาให้การช่วยเหลือ รายละเอียดไม่เกิน 3,000 บาท

2.9 เงินช่วยเหลือเนื่องจากจากปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ ตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติหรือการปฏิบัติหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2534

2.10 การเพิ่มพูนคุณวุฒิให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ โดยกระทรวงมหาดไทยร่วมกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จัดทำโครงการเพิ่มพูนคุณวุฒิให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านโดยให้สามารถเรียนต่อในระดับปริญญาตรี หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกการบริหารการปกครองท้องถิ่น ซึ่งรัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้ร้อยละ 80 (5,400 บาท) และผู้เข้าร่วมโครงการฯ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองร้อยละ 20 (1,350 บาท) ต่อภาคการศึกษา

2.11 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน สามารถขอได้ซึ่งถือเป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

2.12 รางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยมีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพิจารณารางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นการตอบแทนคุณความดีเป็นการประจำปีเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้ที่พิจารณาได้รับรางวัล ต้องดำรงตำแหน่งติดต่อกันครบรอบ 1 ปีงบประมาณ

2.13 การยกย่องเชิดชูเกียรติ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นประโยชน์อย่างมากแก่ราชการและประชาชน พ.ศ. 2550 โดยผู้มีสิทธิที่จะได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติตามระเบียบนี้ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ด้วยความเสี่ยงภัย หรือเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต ด้วยความกล้าหาญ เสียสละ ทุ่มเท หรือปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ จนเกิดประโยชน์ ผลดี หรือเป็นแบบอย่างที่ดี

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีสิทธิได้รับและประดับเข็มเครื่องหมายรวมทั้งประกาศ การยกย่องเชิดชูเกียรติจากกระทรวงมหาดไทย

2.14 ค่าป่วยการในการพิสูจน์รังวัดที่ดิน วันละ 50 บาท ค่าปิดประกาศที่ดินแปลงละ 10 บาท (กฎกระทรวงมหาดไทยฉบับที่ 48 พ.ศ. 2542 ออกตามความในพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497)

2.15 ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการเข้าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประจำตำบล (คชก.ตำบล) ตามพระราชบัญญัติการเข้าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2524 กำนัน เป็นประธาน คชก.ตำบลโดยตำแหน่ง ได้รับเบี้ยประชุมครั้งละ 1,500 บาท ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นกรรมการ ได้รับเบี้ยประชุม ครั้งละ 1,200 บาท

(ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดรายชื่อคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ที่มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายเดือน และอัตราเบี้ยประชุมเป็นรายเดือน และเป็นรายครั้งสำหรับกรรมการ อนุกรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 2 เมษายน 2551)

3. กระทรวงมหาดไทย (2566) กำหนดไว้ว่าการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินตอบแทนตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ค่าครองชีพและทัดเทียมกับค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่รัฐอื่น ๆ รวมทั้งสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เดียวกันด้วย

ซึ่งระเบียบดังกล่าว ให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับได้รับเงินตอบแทนตำแหน่งเพิ่มไปรวมกับอัตราเงินตอบแทนตำแหน่งที่รับอยู่ในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับของแต่ละตำแหน่ง เป็นอัตราเงินตอบแทนตำแหน่งใหม่ ดังนี้

- (1) กำนัน ให้ได้รับเพิ่มอีกคนละ 2,000 บาท
- (2) ผู้ใหญ่บ้าน ให้ได้รับเพิ่มอีกคนละ 2,000 บาท
- (3) แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ให้ได้รับเงินเพิ่มอีกคนละ 1,000 บาท

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย วิธีการบริหารงานบุคคลที่ทำการปกครองอำเภอใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการค่าตอบแทน และ กฎเกณฑ์ ขอบบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ล้วนสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2566, หน้า 2) ที่ได้กล่าวโดยสรุปว่า มนุษย์ถือเป็นปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ขององค์การ หากขาดการพัฒนาบุคลากร ก็จะทำให้การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากมนุษย์นั้นมีประสิทธิภาพแย่ตามไปด้วย ดังนั้น ที่ทำการปกครองอำเภอบางปะกง จึงนำวิธีการบริหารงานบุคคลข้างต้นเพื่อทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การหรือในที่นี้คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นั้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2566, หน้า 4) ที่สรุปว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ 10 ประการนั้น โดย วิธีการบริหารงานบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอบางปะกง นั้น อยู่ในขั้นตอน 5. การฝึกอบรมและการพัฒนา 6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7. วินัยและการรักษา ความยุติธรรมในการทำงาน 8. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลและ 9. การพ้นจากงานและระบบบำเหน็จ บำนาญ นั้นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของจักรภพ ศรีมณี (2567, หน้า 24) ที่ระบุแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หนึ่งในนั้น คือ คุณภาพการศึกษาเกิดจากการฝึกอบรม ทั้งการอบรมทั่วไป และ เฉพาะ โดยที่ทำการปกครองอำเภอบางปะกง ได้จัดการฝึกอบรมทั้งในรูปแบบเฉพาะ และทั่วไป พร้อมส่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะคือหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่จัดการอบรมโดยวิทยาลัยการ ปกครอง กรมการปกครองอีกด้วย

และทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ (Reinforcement Theory of Motivation) ตำราของ รัฐศิรินทร์ วังกานนท์ (2566, หน้า 23) ที่อธิบายว่าผลลัพธ์ที่ไม่น่าพอใจจะไม่ถูกกระทำอีกด้วยแนวทางการ วางเงื่อนไข ซึ่งในที่นี้คือการเสริมแรงทางลบ ด้วยการใช้สถานการณ์ที่ไม่น่าพึงประสงค์ให้เกิดพฤติกรรมที่ น่า พึงพอใจ คือการบังคับใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยและโทษผิดวินัยมาใช้บังคับกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างเข้มงวดนั่นเอง

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา ญาติโสภ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ รัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง: กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ว่า หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้จากสถานที่ จริง ซึ่งถือเป็นเครื่องมือหลักของกรมการปกครองในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในที่นี้คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2. ผลการวิจัย ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้านของที่ทำการ ปกครองอำเภอบางปะกง ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ตามตำราของ รัฐศิรินทร์ วังกานนท์ (2566, หน้า 18) ซึ่งปัญหาและอุปสรรคที่พบล้วนเกิดขึ้นจากความ ต้องการความมั่นคง ที่หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอเหมาะสมกับภาระงาน ความต้องการ การยอมรับ ที่ได้มาระหว่างการประเมินกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ไม่ตรงตามความต้องการของตนเอง

สอดคล้องกับงานวิจัยของว่าที่ร้อยตรีธนายุทธ พินิจมนตรี (2565) ได้เสนอข้อค้นพบเรื่อง การ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 ศึกษาเฉพาะพื้นที่อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในการประเมิน มีการกำหนดให้เรียก เข้ามารับฟังความคิดเห็นน้อยเกินไป เนื่องจากบริบทของหมู่บ้านและจำนวนประชาชนที่แตกต่างกัน ทำให้ เกิดการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงตรวจสอบและพิสูจน์ได้ ยาก อีกทั้งปัญหาการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมที่ขาดความต่อเนื่อง ไม่ตอบสนองแก่การปฏิบัติหน้าที่จริง ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมณวิทย์ ศุภกฤษชัยวัชร (2565) ที่ศึกษาแนวทางการ พัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยค้นพบว่าควรเพิ่มหลักสูตรการอบรม ภายในหน่วยงานให้มากขึ้นเพื่อให้สามารถเลือกเข้ารับการอบรมได้ตามความสนใจ

3. ผลการวิจัย แนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้านของที่ทำการปกครองอำเภอบางปะกง ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ตามตำราของ รัฐศิรินทร์ วังกานนท์ (2566, หน้า 18) ดังนี้ ควรศึกษา และเปลี่ยนแปลง แก้ไขสวัสดิการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ และสภาพสังคมในปัจจุบันมากขึ้น เพื่อให้ความต้องการความ มั่นคงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้รับการตอบสนอง การปรับปรุงระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อให้ความต้องการการยอมรับของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้รับการตอบสนอง ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และการมุ่งเน้นการจัดโครงการอบรมเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิณา พิงวิวัฒน์กุล (2566) เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การหรือ ในที่นี้คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัฐกร ยาดี (2564) ที่สรุปทเรียนเรื่อง บทบาทและการทำหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านใน พ.ศ. 2564 กรณีศึกษา: จังหวัดสระบุรี ที่หนึ่งในวัดอุประสงค์คือข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยผลการวิจัยพบว่าควรมีการส่งเสริมจุดแข็งทางด้านการเป็นตัวแทนของประชาชน และควรมีการจำกัดบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ และการประเมินกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ไม่ครอบคลุม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กรมการปกครองควรจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ที่ทำการปกครองอำเภอ สามารถที่จะดำเนินโครงการอบรมในส่วนของภารกิจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านโดยตรง เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไข โดยลดองค์ประกอบในการประเมินหรือตัวชี้วัด ให้สามารถจับต้องหรือเข้าใจได้ง่าย เพื่อเป็นแนวทางให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้นำไปปฏิบัติงานต่อไปได้ง่ายขึ้น
3. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 ควรพิจารณาปรับปรุงให้มีการเพิ่มจำนวนขั้นต่ำของประชุมราษฎรในแต่ละครั้ง แต่เดิมที่กำหนดไว้เพียงแค่ 20 คน เพื่อให้การรับฟังความคิดเห็นของราษฎรในหมู่บ้านมีความครอบคลุมและสะท้อนปัญหาได้ดีมากยิ่งขึ้น
4. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2566 โดยคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 ได้มีมติให้ปรับเพิ่มอัตราเงินตอบแทนตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ เป็นกำนัน ให้ได้รับเพิ่มอีกคนละ 2,000 บาท ผู้ใหญ่บ้าน ให้ได้รับเพิ่มอีกคนละ 2,000 บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่ควรเพิ่มในส่วนของสวัสดิการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมเช่นเดียวกับอัตราค่าตอบแทน เช่น สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น เพื่อจูงใจให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จักรภพ ศรมณี. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- จักรภพ ศรมณี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- บัณฑิตวิษณุ สุภกฤษชัยวัชร. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- พรนภา ญาดีโสเม. (2563). การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง : กรณีศึกษาหลักสูตรก้าันน์ ผู้ใหญ่บ้าน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457. (2557, สิงหาคม 14). สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 31/-/หน้า 229/17 กรกฎาคม 2457
- รัฐศิริินทร์ ว่างกานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่ก้าันน์ ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรก้าันน์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2566 (2566, สิงหาคม 31). ราชกิจจานุเบกษา, 140(218ง), 1-3.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ว่าที่ร้อยตรีธนายุทธ พินิจมนตรี. (2565). การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 ศึกษาเฉพาะพื้นที่อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561).ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ) ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.nesdc.go.th>
- อัฐภร ยาดี. (2564). บทบาทและการทำหน้าที่ของก้าันน์ ผู้ใหญ่บ้านใน พ.ศ. 2564 กรณีศึกษา: จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์