

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE VILLAGE HEADMEN AND SUB-DISTRICT HEADMEN IN MANCHAKHIRI DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE

Jutipas PHOSRI¹

1 Faculty of Public Administration Concentrate, Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; Jutipas@gmail.com (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 9 June 2025

Revised: 23 June 2025

Published: 7 July 2025

ABSTRACT

This qualitative research aimed to investigate: 1) the factors affecting the performance of subdistrict heads (kamnan) and village heads (phuyaiban); 2) the problems and obstacles they face; and 3) the guidelines for enhancing their work performance in the area of Mancha Khiri District, Khon Kaen Province. The study employed structured interviews with 12 key informants and analyzed the data using content analysis. The findings revealed that five key factors contributed to the effective performance of kamnan and phuyaiban: 1) knowledge and competency in their official roles; 2) supervision, monitoring, and evaluation by relevant authorities; 3) support in terms of budget and materials; 4) appropriate remuneration and welfare benefits; and 5) active public participation. The main challenges identified included a lack of understanding regarding their roles and responsibilities, and compensation that did not align with the current socio-economic context. To enhance performance, the study proposed the following guidelines: 1) organize training programs to increase knowledge and understanding for both current and newly appointed kamnan and phuyaiban; 2) review and improve remuneration and welfare policies; 3) increase support in terms of budget and operational resources; 4) promote personality development; and 5) prioritize effective supervision and monitoring. This study suggests that Mancha Khiri District should implement systematic training programs to enhance the understanding of roles and legal frameworks among local leaders, ensuring better performance and public service delivery.

Keywords: Contributing Factors, Performance Efficiency, Role Execution, Subdistrict Head, Village Head

CITATION INFORMATION: Phosri, J. (2025). Factors Affecting the Performance of the Village Headmen and Sub-District Headmen in Manchakhiri District, Khon Kaen Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 74

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่จวนจาศีรี จังหวัดขอนแก่น

จตุภัต โพธิ์ศรี¹

1 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม;
Jutipas@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ 2) ปัญหาและอุปสรรค และ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่จวนจาศีรี จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน ใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ 2) ด้านการกำกับ ดูแล และ ติดตามจากต้นสังกัด 3) ด้านการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2) ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ 3) ควรมีการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุในการปฏิบัติหน้าที่ 4) ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพและ 5) ควรให้ความสำคัญกับการกำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง การศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า อำเภอแม่จวนจาศีรี จังหวัดขอนแก่น ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั้งการดำรงตำแหน่งเดิม และเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติหน้าที่, กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน

ข้อมูลการอ้างอิง: จตุภัต โพธิ์ศรี. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอแม่จวนจาศีรี จังหวัดขอนแก่น. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 74

บทนำ

การบริหารราชการส่วนภูมิภาคของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและรักษาความสงบเรียบร้อยในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างรัฐกับประชาชน และมีหน้าที่หลากหลายทั้งด้านการบริหาร การปกครอง การอำนวยความสะดวกยุติธรรม และการพัฒนาชุมชน (กรมการปกครอง, 2564) อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลเหล่านี้ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ความคาดหวังของประชาชน และข้อจำกัดด้านทรัพยากรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองท้องถิ่นในระดับหมู่บ้านและตำบล ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการชุมชน การอำนวยความสะดวกยุติธรรม และการถ่ายทอดนโยบายของภาครัฐไปสู่ประชาชน หน้าที่หลักของกำนันและผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2457 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ประกอบด้วย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การส่งเสริมการพัฒนา การรายงานข้อมูลให้ทางราชการ และการเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ (กรมการปกครอง, 2564) การศึกษาของ กฤษณี วรรณโร (2563) พบว่า บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการเป็นผู้นำชุมชนมีอิทธิพลต่อความร่วมมือของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้าน โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและกิจกรรมสาธารณะ นอกจากนี้งานวิจัย ยังชี้ให้เห็นว่ากำนันและผู้ใหญ่บ้านที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership) มีแนวโน้มที่จะสามารถสร้างความไว้วางใจจากชาวบ้านได้มากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ ทักษะในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ และการมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการ โดยกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับการอบรมด้านการจัดการชุมชน มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ขาดการพัฒนาในด้านนี้อย่างชัดเจน งานวิจัยในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยหลายประการสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในระดับท้องถิ่น เช่น ทักษะภาวะผู้นำ ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญซึ่งจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ

อำเภอแม่จางาจารย์ จังหวัดขอนแก่น เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ทำให้การบริหารงานในระดับหมู่บ้านต้องอาศัยการปรับตัวและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่นี้จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับความสนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนทางสนับสนุนการทำงานของผู้นำท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และสามารถนำผลลัพธ์ไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายหรือพัฒนาระบบบริหารงานในระดับตำบลและหมู่บ้านต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ

- 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
- 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ
- 3) นำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จางาจารย์ จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำข้อมูลที่ได้ มาปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารราชการส่วนภูมิภาคของประเทศไทยมีรากฐานมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 ที่ทรงริเริ่มการปฏิรูประบบการปกครอง เพื่อให้สามารถควบคุมดูแลหัวเมืองต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดตั้ง “เทศาภิบาล” ขึ้นในปี พ.ศ.2435 โดยมีจุดประสงค์เพื่อรวมศูนย์อำนาจการบริหารเข้าสู่ส่วนกลาง และจัดให้มีผู้ว่าราชการมณฑลเป็นผู้แทนรัฐบาลในการควบคุมดูแลพื้นที่ ระบบนี้ได้รับการพัฒนาต่อเนื่องจากกลายเป็นระบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งการปกครองออกเป็นจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยมีภารกิจถึงความหมายและความสำคัญของการบริหารราชการ

ส่วนภูมิภาค โดยนักวิชาการไว้ดังนี้ การบริหารราชการส่วนภูมิภาค หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปสู่ระดับพื้นที่ โดยผ่านผู้แทนของรัฐบาลซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการภารกิจของรัฐในพื้นที่ต่างๆ การบริหารลักษณะนี้มีความสำคัญในการประสานนโยบายจากส่วนกลางสู่ท้องที่ และรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย รวมถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในภูมิภาค นอกจากนี้ การบริหารส่วนภูมิภาคยังมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่ เช่น ปัญหาความยากจน ความเหลื่อมล้ำ หรือภัยพิบัติ โดยอาศัยกลไกที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากกว่าหน่วยงานส่วนกลาง

ขอบข่ายและโครงสร้างของการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ปัจจุบัน การบริหารราชการส่วนภูมิภาคของประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยมีโครงสร้างการบริหารดังนี้ 1) จังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ทำหน้าที่ประสานงานและควบคุมดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการต่างๆ 2) อำเภอ มีนายอำเภอเป็นหัวหน้า และ 3) ตำบลและหมู่บ้าน มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เช่น ปลัดอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ในระดับชุมชน โครงสร้างการบริหารส่วนภูมิภาคของไทยยังคงมีลักษณะรวมศูนย์สูง และมีข้อจำกัดในด้านความคล่องตัวในการตัดสินใจ ซึ่งอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะพื้นที่ ดังนั้นมีข้อเสนอแนะให้มีการกระจายอำนาจมากขึ้น และเสริมสร้างความสามารถของเจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระมากขึ้น ซึ่งได้กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารระดับตำบลและหมู่บ้าน ไว้ดังนี้

ระดับตำบล การบริหารราชการส่วนภูมิภาคในระดับตำบลดำเนินการผ่าน กำนัน ซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายปกครองประจำตำบล ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐในการกำกับดูแลกิจกรรมของหมู่บ้านต่างๆ ในเขตรับผิดชอบ กำนันมีบทบาทในการประสานงานกับหน่วยงานราชการในอำเภอ รวมถึงดูแลให้การดำเนินกิจกรรมของผู้ใหญ่บ้านเป็นไปตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ โดยหน้าที่สำคัญของกำนัน ได้แก่ (กรมการปกครอง, 2021) 1) การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล 2) ประสานงานการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) จัดทำข้อมูลพื้นฐานของชุมชน และ 4) อำนวยความสะดวกและรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชน กำนันที่มีความสามารถในการจัดการข้อมูลและมีทักษะในการสื่อสารกับองค์กรต่างๆ จะสามารถส่งเสริมการพัฒนาชุมชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและการจัดการภัยพิบัติในท้องที่

ระดับหมู่บ้าน การบริหารระดับหมู่บ้านดำเนินการโดย ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายปกครองในหมู่บ้าน มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นบุคคลที่ชาวบ้านสามารถเข้าถึงได้ง่ายที่สุดในเชิงปฏิบัติ ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่สำคัญ เช่น การแจ้งข้อมูลข่าวสารจากรัฐสู่ประชาชน การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเบื้องต้น การจัดเก็บข้อมูลประชากร การนำโครงการพัฒนาหมู่บ้านไปปฏิบัติ และการบังคับใช้กฎหมายในระดับชุมชน ผู้ใหญ่บ้านที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชนจะสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการวางแผนพัฒนาหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่และการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกยังเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

บทบาทและความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบัน ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านได้เปลี่ยนไปจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมและบังคับใช้กฎหมาย ไปสู่การเป็นผู้นำเชิงพัฒนา ผู้ประสานงาน และตัวกลางระหว่างภาครัฐกับประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิด "ผู้นำแบบมีส่วนร่วม" (Participative Leadership) ที่เน้นการสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของประชาชน และการตัดสินใจโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Yukl, 2013) กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีความสำคัญในการเปลี่ยนนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานรัฐในทุกมิติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา การสาธารณสุข รวมถึงการบริหารจัดการในภาวะวิกฤต เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของบทบาทเชิงรุกในการดูแลชุมชน

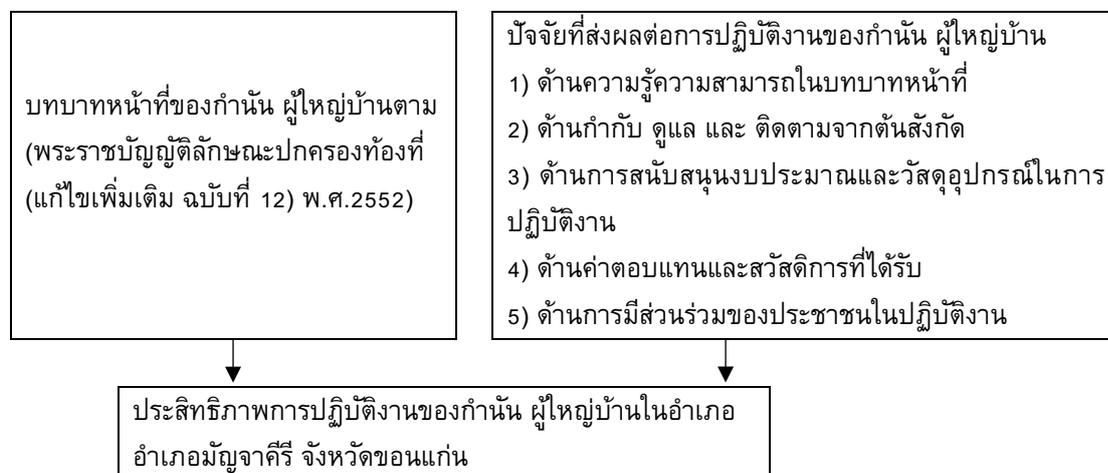
จากมุมมองของ ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) กำหนด ผู้ใหญ่บ้านที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ และนำพาชุมชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างยั่งยืนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชุมชน (Bass & Riggio, 2006) ผู้ใหญ่บ้านที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี การรับฟังความคิดเห็น และสามารถเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถลดความขัดแย้งในชุมชน และสร้างความร่วมมือในการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน รวมถึง บทบาทของกำนันในยุคใหม่ควรเน้นการบริหารจัดการข้อมูล การใช้เทคโนโลยี และการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อวางแผนชุมชนเชิงยุทธศาสตร์

กล่าวโดยสรุป บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบันไม่ได้จำกัดเฉพาะการปกครองแบบแนวดิ่ง แต่เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายรัฐกับประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในระดับรากหญ้า

สมมติฐานการวิจัย

- 1) บทบาทและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จวน จังหวัดขอนแก่น
- 2) ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ ด้านกำกับ ดูแล และ ติดตามจากต้นสังกัด ด้านการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จวน จังหวัดขอนแก่น
- 3) ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จวน จังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย 1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการระดับอำเภอที่รับผิดชอบงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน และ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่จวน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 122 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอแม่จวน, 2568) และ 2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเลือกจากข้าราชการระดับอำเภอที่รับผิดชอบงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่จวน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นผู้มีความเกี่ยวข้องหรือมีความรู้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured interview) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล, ที่อยู่ปัจจุบัน, ตำแหน่ง, ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง, ระยะเวลาที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จวนจาศีร์ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ 2) ด้านกำกับ ดูแล และ ติดตามจากต้นสังกัด 3) ด้านการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จวนจาศีร์ จังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จวนจาศีร์ จังหวัดขอนแก่น โดยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2457 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2552 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จวนจาศีร์ จังหวัดขอนแก่น 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จาก ตำรา เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2457 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2552 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จวนจาศีร์ จังหวัดขอนแก่น 3) สร้างแบบสัมภาษณ์ตามหลักเกณฑ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยศึกษาจากแบบสัมภาษณ์ 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข สำนวนภาษา และความถูกต้อง และปรับปรุงให้เหมาะสมในด้านเนื้อหา ความชัดเจน ความครอบคลุมของเนื้อหา 5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ 6) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทำการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลักตามที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบตามวัตถุประสงค์ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ขอหนังสือจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอความอนุเคราะห์และอนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 2) นัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อขออนุญาตดำเนินการสัมภาษณ์ โดยกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์พร้อมส่งโครงสร้างคำถามให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้มีโอกาสเตรียมตัวล่วงหน้า 3) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว การตั้งคำถามมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่ดีที่สุด โดยระหว่างการสัมภาษณ์ จะทำการบันทึกในสองลักษณะ คือ การบันทึกเสียง ซึ่งจะบันทึกตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการสัมภาษณ์แล้วเสร็จ และการบันทึกด้วยการจด ซึ่งผู้สัมภาษณ์จะทำการบันทึกประเด็นสำคัญที่ได้จากผู้ถูกสัมภาษณ์ 4) ถอดเสียงสัมภาษณ์ที่บันทึกไว้ในเครื่องบันทึกเสียง พิมพ์รวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์และนำส่งกลับให้ผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง 5) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตีความ สรุปเนื้อหาและจัดกลุ่มข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2457 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2552 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จวนจาศีร์ จังหวัดขอนแก่น การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การสังเคราะห์ข้อมูล (Content Synthesis) ตีความโดยนำคำสัมภาษณ์จากผู้ให้สัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือน และความต่างของแต่ละบุคคล และจัดลำดับความสำคัญ และคุณลักษณะของข้อมูล 2) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่จัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้ง แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน

ของข้อมูล นำเสนอด้วยการบรรยาย 3) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และจากการศึกษาต่างๆ มาทำการวิเคราะห์ ข้อมูล ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสำคัญของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะไม่ใช้ข้อมูลตัวเลข แต่จะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่มี “รายละเอียด” และ “ลึก” และมีการอ้างอิงโดยตรงเกี่ยวกับที่มาของข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหรือข้อมูลทางเอกสาร ทั้งนี้ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการตอบประเด็นสัมภาษณ์ (Interview Research) และข้อมูลจากเอกสารต่างๆ (Document Research) จะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่างๆ ตามข้อเท็จจริง ทั้งในเชิงเหตุและผลซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในลักษณะของการพรรณานำไปสู่คำตอบในการวิจัย และสรุปตามหลักวิชาการ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ที่ 1 : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จวน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งจากการรอบแนวคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ 2) ด้านกำกับ ดูแล และ ติดตามจากต้นสังกัด 3) ด้านการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

1) ด้านความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ พบว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งประกอบไปด้วยหลายด้าน เช่น ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย การประสานงานอำนวยความสะดวก การมีองค์ความรู้ก่อนที่จะปฏิบัติงาน จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เมื่อประชาชนเกิดปัญหาจะเข้าหากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นคนแรกเสมอ เพราะเปรียบเสมือนตัวกลางที่สามารถสื่อสารกับทางส่วนราชการ เพื่อขอความช่วยเหลือหรือติดต่อประสานงานกับทางรัฐ โดยเฉพาะในปัจจุบันบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านไม่ใช่เพียงบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายเท่านั้น แต่มีความซับซ้อนมากขึ้นและต้องอาศัยความรู้ความสามารถหลายด้าน ตามสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นผู้ที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงต้องมีทักษะ เช่น ทักษะด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม ทักษะด้านการเป็นผู้นำที่ดี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร และทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากหน่วยงานราชการมีการพัฒนาการให้บริการให้ทันสมัยและเข้าถึงประชาชนมากขึ้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงต้องมีความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลให้แก่ราษฎรในหมู่บ้านได้ และต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์และการรักษาความลับของข้อมูลด้วย จากที่กล่าวมาทำให้เห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านในปัจจุบันไม่ใช่เพียงแค่การเป็นผู้นำท้องที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้นำท้องที่ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย พร้อมทั้งจะเรียนรู้และปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และที่สำคัญจะต้องมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อยู่เสมอ เพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และมีการส่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้าอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ของกรมการปกครอง เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานในท้องที่

2) ด้านกำกับ ดูแล และ ติดตามจากต้นสังกัด พบว่า นโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชามีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งนโยบายการบริหารอาจสานต่อจากคนเดิมหรืออาจเปลี่ยนใหม่ทั้งหมด บางคนเน้นนโยบายด้านการปราบปราม บางคนเน้นนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาหรือแนวทางการบริหารอย่างไร กำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ก็จะต้องน่านโยบายที่ถูกสั่งการลงมาจากกระทรวง กรม จังหวัด อำเภอไปปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนที่อยู่ในหมู่บ้านของตนได้รับประโยชน์สูงสุด รวมถึง กำนัน

ผู้ใหญบ้าน จะต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ หากพบการกระทำความผิดซึ่งอาจขัดต่อคุณสมบัตินของการเป็น
 กำนัน ผู้ใหญบ้าน จะต้องได้รับโทษทางวินัยโดยใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

3) ด้านการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การ
 สนับสนุนก็ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญบ้านเช่นกัน เพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก
 รวดเร็ว และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า ค่าตอบแทนผู้ใหญบ้านบรรจุแรกเข้าปัจจุบันอยู่ที่ 10,000 บาท และ
 เมื่อผู้ใหญบ้านได้รับเลือกเป็นกำนัน จะมีการปรับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งกำนันเป็น 12,000 บาท โดยกำนัน
 ผู้ใหญบ้าน จะมีการปรับเงินเดือนทุกปี ๆ ละ 1 ครั้ง จากการประเมินขั้นเงินเดือน 1 ขั้นได้ 300 บาท และ 2 ขั้น ได้ 600
 บาท ซึ่งขั้นต่ำกำนัน ผู้ใหญบ้านจะได้รับเงินเดือน 1 ขั้น จากค่าตอบแทนดังกล่าวจะพบว่า ไม่ค่อยสอดคล้องกับค่าครอง
 ชีพในปัจจุบันเท่าไรนัก เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญบ้าน ซึ่งเป็นผู้นำท้องที่ที่ต้องดูแลราษฎรในหมู่บ้านตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต
 โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ต่างจังหวัดอย่างอำเภอเมืองจัตุมะ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีขนาดพื้นที่อำเภอที่ค่อนข้างใหญ่ การเข้า
 ติดต่อราชการของประชาชนในบางตำบลจึงมีระยะทางที่ไกล ในบางครั้ง กำนัน ผู้ใหญบ้าน ในฐานะเป็นผู้นำท้องที่จะ
 ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้แก่ราษฎรในการเดินทางติดต่อราชการในอำเภอ ค่าใช้จ่ายในส่วนอำนวยความสะดวก
 สะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านจึงมาจากเงินส่วนตัวของกำนัน ผู้ใหญบ้าน หรือค่าใช้จ่ายด้านภาษีสังคมอื่นในหมู่บ้าน เช่น
 งานบุญ งานศพ เป็นต้น เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจึงอาจไม่เพียงพอเท่าไรนัก ผู้ที่จะมาเป็นกำนัน ผู้ใหญบ้าน
 นอกจากจะมีภาวะการณ์เป็นผู้นำแล้วจึงต้องเป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วย

5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจุบันราษฎรในท้องที่มีความตื่นตัวต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ
 กำนัน ผู้ใหญบ้าน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่บ้านมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญบ้าน ดำเนินการ
 ไปได้ด้วยดีจากความร่วมมือของราษฎรในหมู่บ้าน เช่น การปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของกรมการปกครองในเรื่อง
 ประชาสัมพันธ์การให้บริการประชาชนผ่านช่องทางออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน ThaiD (ไทยดี) ซึ่งกำนัน ผู้ใหญบ้าน มี
 บทบาทสำคัญในการประชาสัมพันธ์เรื่องดังกล่าวแก่ราษฎรในหมู่บ้าน เป็นผู้นำราษฎรในการติดตั้งพร้อมทั้งแนะนำ
 วิธีการใช้งานให้แก่ราษฎรในหมู่บ้านด้วย การจากปฏิบัติหน้าที่อย่างดีของกำนัน ผู้ใหญบ้าน และการมีส่วนร่วมของ
 ประชาชนทำให้เขตพื้นที่อำเภอเมืองจัตุมะ จังหวัดขอนแก่น มีจำนวนผู้ลงทะเบียนใช้แอปพลิเคชัน ThaiD เป็นจำนวนมาก
 นอกจากนี้ราษฎรยังทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญบ้าน อยู่เสมอ เพื่อป้องกันการกระทำ
 ความผิดในหน้าที่และรักษาประโยชน์ส่วนรวมภายในหมู่บ้าน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 : ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญบ้าน อำเภอเมืองจัตุมะ
 จังหวัดขอนแก่น พบว่า

1) ด้านความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ พบว่า ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เนื่องด้วย
 กำนัน ผู้ใหญบ้านส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาโดยตรงเกี่ยวกับการปกครองท้องที่ อีกทั้งวุฒิการศึกษาในการสมัครก็
 ไม่ได้มีข้อกำหนดว่าต้องไม่ต่ำกว่าเท่าใด เพียงแต่ระบุว่า การศึกษาภาคบังคับ ทำให้อำนาจหน้าที่ที่กำนัน และผู้ใหญบ้าน
 ต้องถือปฏิบัติจริงเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก อีกทั้งอำนาจหน้าที่ยังมีหลายกระทรวง ทำให้ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่
 นานขึ้น

2) ด้านกำกับ ดูแล และ ติดตามจากต้นสังกัด พบว่า ปัจจุบันด้วยปริมาณงานที่มีจำนวนมากจากการสั่งการของภาครัฐ
 ที่ให้กำนัน ผู้ใหญบ้านเป็นผู้ดำเนินการ ทำให้ผู้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ของอำเภอไม่สามารถติดตามหรือกำกับดูแล
 หรือให้คำแนะนำได้ทุกงาน ก็อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่นั้นมีประสิทธิภาพลดลง

3) ด้านการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาครัฐให้การสนับสนุนแก่ผู้นำท้องที่น้อย
 มาก ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุนมาในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กำนัน
 ผู้ใหญบ้านไม่เข้าใจในวิธีการใช้งาน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ตอบสนองหรือตรงตามความต้องการขอประชาชนและ
 ผู้บังคับบัญชา

4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับหรือไม่สมดุลกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันกำหนดได้รับค่าตอบแทนเพียง 12,000 บาท และผู้ใหญ่บ้านได้รับค่าตอบแทนเพียง 10,000 บาท อีกทั้งในการประเมินเลื่อนขั้นในแต่ละรอบปีมีเพียงรอบเดียว ชั้นละ 300 บาท

5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจุบัน กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน มาจากการเลือกตั้งในเขตตำบล/หมู่บ้านของตนเอง ถ้ากำหนด หรือผู้ใหญ่บ้าน อยู่คนละฝั่งกับประชาชนก็ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนน้อยลง แต่ถ้ากำหนด ผู้ใหญ่บ้าน เป็นกลุ่มเดียวกันก็ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากเช่นกัน นอกจากนี้สังคมต่างคนต่างอยู่ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มองว่าไม่ใช่เป็นงานของตน ขาดจิตอาสา แต่ในขณะเดียวกันถ้าประชาชนได้รับผลประโยชน์จากรัฐ ก็จะทำให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ผลการศึกษาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ 3 : แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จางค์รี จังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จางค์รี จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และมีแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งใหม่ในเขตอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ รวมไปถึงการประพฤติตัวและวางตัวในการเป็นผู้นำของประชาชน

2) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ของอำเภอควรลงพื้นที่เพื่อพบปะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหา รวมไปถึงการติดตามกำกับดูแลการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้บ่อยขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3) ควรมีการสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น โทรศัพท์มือถือ โน้ตบุค เครื่องปริ้นเตอร์ คอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พร้อมทั้งจัดอบรมวิธีการใช้งานของอุปกรณ์ที่ได้รับมาให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4) ควรเพิ่มการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักของการครองตน ครองคน ครองงาน การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ปฏิบัติตัวให้อยู่ในกฎระเบียบของสังคม ไม่ข่มเหงผู้อื่น หรือแสดงตนเป็นใหญ่ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักการมีส่วนร่วม และไม่ตัดสินใจเพียงคนเดียว จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่นั้นมีประสิทธิภาพ

5) ควรพิจารณาเพิ่มเงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และเพิ่มสวัสดิการต่างๆ หรือค่าตอบแทนพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัย เช่น การมีบ้านอภัยหลังเกษียณ ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟหรือขนส่งสาธารณะ สิทธิรักษาพยาบาล โดยจัดให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ 1 : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จางค์รี จังหวัดขอนแก่น การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่มีประสิทธิภาพในเขตอำเภอแม่จางค์รี จังหวัดขอนแก่น พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ 2) ด้านการกำกับ ดูแล และติดตามจากต้นสังกัด 3) ด้านการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยทั้งหมดนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “บทบาทและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน” ดังต่อไปนี้

1) ด้านความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ เนื่องจากความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) ที่กล่าวถึง *สมรรถนะ (Competency)* ว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี งานวิจัยของ กุญชลี วรรณโร. (2563) ระบุว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านที่มีความเข้าใจในบทบาทตามกฎหมายจะสามารถตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส 2) ด้านการกำกับดูแล และติดตามจากต้นสังกัด เนื่องจากการมีระบบกำกับดูแลที่ชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัด เช่น ที่ว่าการอำเภอและกรมการปกครอง มีส่วนช่วยส่งเสริมวินัย การปฏิบัติงานตามกรอบ และการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับหลักการของ New Public Management (NPM) ที่เน้นระบบควบคุมผลสัมฤทธิ์และความรับผิดชอบ (Hood, 1991) แม้กำนันและผู้ใหญ่บ้านมิใช่ข้าราชการประจำ แต่บทบาทของพวกเขามีภาระงานเทียบเท่ากับเจ้าหน้าที่รัฐในระดับพื้นที่ ดังนั้น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมจึงเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความทุ่มเทและความต่อเนื่องในการทำงาน สอดคล้องกับ Herzberg's Two-Factor Theory ที่ชี้ว่า ปัจจัยด้าน Hygiene เช่น รายได้และสวัสดิการ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากบทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบันเน้นการมีส่วนร่วมกับประชาชน ซึ่งสะท้อนแนวคิด Governance แบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) ที่ประชาชนเป็นเจ้าของแผนพัฒนาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ที่ 2 : ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จัน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการศึกษิตพบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในปัจจุบัน ได้แก่ 1) การขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย และ 2) ค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและภาระงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นประเด็นที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งผู้นำชุมชน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 1) การขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การที่กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทตาม พระราชบัญญัติการปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดหน้าที่ทั้งด้านการปกครอง การพัฒนา และการรักษาความสงบเรียบร้อย อย่างไรก็ตาม บุคลากรท้องที่จำนวนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทบาทตามกฎหมาย โดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและการบริหารแบบธรรมาภิบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) ที่กล่าวถึง *สมรรถนะ (competency)* ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการไม่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่จะทำให้ไม่สามารถนำความสามารถมาใช้ได้เต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบกพร่องหรือล่าช้า ซึ่งสะท้อนจากการดำเนินกิจกรรมในระดับชุมชนที่บางครั้งขาดทิศทาง และ 2) ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เนื่องจากในบริบทของภาระงานที่เพิ่มขึ้นในยุคดิจิทัลและสังคมสมัยใหม่ กำนันและผู้ใหญ่บ้านต้องทำหน้าที่หลายอย่าง เช่น การรายงานข้อมูล การเป็นศูนย์กลางการประสานงานโครงการภาครัฐ การจัดเวทีประชาคม ฯลฯ ซึ่งล้วนใช้เวลาและทรัพยากรเป็นจำนวนมาก ผู้ใหญ่บ้านจำนวนมากรู้สึกว่าการได้รับไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) อธิบายว่า ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน (Hygiene Factors) แม้ไม่ใช่สิ่งที่สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดแคลนหรือไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและภาระงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรักษาคุณภาพของผู้นำในระดับชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- 2) ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาสู่การพัฒนาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือของประชาชนกับผู้นำท้องที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล/หมู่บ้าน

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2564). *บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และการพัฒนาท้องถิ่น*. กระทรวงมหาดไทย.

กุญชลี วรรณโร. (2563). *บทบาทการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน : การศึกษาความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่มีการตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ที่ทำการปกครองอำเภอมัญจาคีรี. (2568). *ข้อมูลทั่วไปอำเภอมัญจาคีรี*. สืบค้นจาก <https://mancha.go.th/public/>.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายระบบงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น. (2567). *คู่มือปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง.

อนัญญา ศุภจรรย์วงศ์. (2563). *บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่พึงประสงค์ในอนาคต*. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(3), 733-746.

อลงกรณ์ มีสุทธา. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organization*. 8th ed. New York: University of Albany State.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model of effective performance*. New York: John Wiley and Sons Inc

Hood, C. (1991). A public management for all season. *Public Administration*, (69), 3-19.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).