หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ ๕

วิเคราะห์ผลการวิจัยปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

การที่ผู้เขียนได้หยิบยกเอาปัญหาการบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (โดยการศึกษาเฉพาะกรณีการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร) มาทำการศึกษาวิจัยนี้ ด้วยผู้เขียนมีความเห็นว่า ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศชาติเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถ้าหากว่าประเทศชาติขาดเสียซึ่งเสถียรภาพอันมั่นคงแล้ว การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมโดยส่วนรวมจะเป็นไปได้โดยยาก และหากจะมองถึงรากฐานของปัจจัยแห่งความมั่นคงของชาติแล้ว ชนบทอันเป็นที่อาศัยของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศนับเป็นรากฐานอันสำคัญที่จะรองรับความอยู่รอดของเมืองและโดยส่วนรวมคือชาติ ทั้งนี้ก็เพราะว่าภัยต่อความมั่นคงของชาติ นอกจากความยากจนข้นแค้นและความทุกข์ยากนานาประการของราษฎรในชนบทแล้ว ยังมีภัยอันเกิดจากอิทธิพลและปฏิบัติการทั้งหลายของฝ่ายคอมมิวนิสต์อีกด้วย ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นในเขตชนบทเสียเป็นส่วนใหญ่ เมื่อรัฐบาลได้ตระหนักถึงปัญหานี้จึงได้ริเริ่มจัดให้มีโครงการ อพป. ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะแก้ไขปัญหาทั้ง ๒ ประการ ดังกล่าวคือ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของราษฎรในชนบทด้วยการพัฒนาสร้างความเจริญทางด้านความเป็นอยู่ หรือการครองชีพให้ดีขึ้น และสองเพื่อแก้ไขปัญหาการแทรกซึมบ่อนทำลายของ ผกค. ด้วยการฝึกให้ราษฎรสามารถรักษาความสงบและคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ตนเองในหมู่บ้านได้ เป็นการตอบโต้ยุทธศาสตร์ป่าล้อมบ้าน บ้านล้อมเมืองของฝ่ายตรงกันข้าม โดยเริ่มดำเนินการตามโครงการ อพป. แห่งชาติ ซึ่งกำหนดเป็นแผน ๕ ปี เริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๑๘–๒๕๒๓ ใน ๓๘ จังหวัดที่ประกาศเป็นเขตแทรกซึม

อย่างไรก็ตาม จากการที่กระทรวงมหาดไทยจะประกาศตั้งหมู่บ้านใดเป็นหมู่บ้าน อพป. นั้น ย่อมจะต้องมีการพิจารณากลั่นกรองและได้รับการยืนยันจากทางจังหวัด

และอำเภอแล้วว่า ราษฎรในหมู่บ้านนั้นมีขีดความสามารถในด้านการพัฒนาบริการและการรักษาความปลอดภัยของหมู่บ้านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจและพร้อมที่จะเสียสละแล้ว จากจุดนี้ทำให้ผู้เขียนต้องการทราบว่า การที่จะให้ราษฎรในหมู่บ้านทำหน้าที่ในการบริหารและดำเนินการปกครองด้วยตนเองนั้น ในทางปฏิบัติจะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ หรือว่ามีปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง กระบวนการบริหาร ชวัญและกำลังใจของคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นอย่างไร มีความรู้ความเข้าใจต่องานในหน้าที่รับผิดชอบของตนมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้จะเป็นผลถึงความคงอยู่หรือความล้มเหลวของงาน อพป. ในอนาคตด้วย

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้เขียนมีจุดมุ่งหมายเน้นไปที่ตัวของบรรดากรรมการหมู่บ้าน อพป. เป็นสำคัญ โดยได้ออกแบบสอบถามกรรมการหมู่บ้าน อพป. (ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม) โดยสุ่มตัวอย่างกรรมการหมู่บ้าน อพป. ๑๑ หมู่บ้านในจำนวน ๑๘ หมู่บ้าน อพป.ที่มีอยู่ และได้สอบถามสัมภาษณ์ข้าราชการของอำเภอกุดชุมที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับงาน อพป.โดยเฉพาะ คือปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครอง เพื่อทราบเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุมไว้ดังนี้ คือ

<u>สมมติฐานที่ ๑</u>

ความไม่พร้อมสมบูรณ์ของกระบวนการบริหารงานก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

<u>สมมติฐานที่ ๒</u>

ก. สภาพแวดล้อมจากการแทรกซึมและคุกคามของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้านมีขวัญที่ไม่พร้อมสมบูรณ์ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

ข. การเข้าดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. โดยปราศจากเงินค่าตอบแทนและหนทางก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีผลทำให้ขวัญของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. ไม่พร้อมสมบูรณ์ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

สมมติฐานที่ ๓

ความไม่พร้อมสมบูรณ์ของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณรายได้ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

สมมติฐานที่ ๔

คณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. ขาดความรู้และไม่เข้าใจความสำคัญของงาน อพป. ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

การที่ผู้เขียนได้ตั้งสมมติฐานทั้ง ๔ ข้อ ดังกล่าวไปในทางลบ ทั้งนี้เพราะผู้เขียนเห็นว่าโครงการ อพป. และการจัดตั้งหมู่บ้าน อพป. ยังเป็นโครงการที่ยังไม่คุ้นเคยกับราษฎรนักในการที่จะเข้าไปรับผิดชอบในการบริหารและปกครองตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งราษฎรที่อยู่ห่างไกลความเจริญ คือ ในหมู่บ้านต่าง ๆ ซึ่งราษฎรส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการศึกษาพอที่จะเข้าใจระบบและระเบียบต่าง ๆ ที่ทางราชการนำเข้าไปให้ปฏิบัติ ความเห็นของผู้เขียนดังกล่าวนี้ ได้มาจากประสบการณ์เมื่อครั้งที่เป็นปลัดอำเภออยู่ที่อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ผู้เขียนตั้งข้อสมมติฐานไว้ในทางลบ เพราะผู้เขียนอยู่ในแวดวงของข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งปีผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน อพป. เป็นอันมาก ได้รับฟังข้อคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนข้อเขียนและผลการศึกษาวิจัยของนักศึกษา โรงเรียนปลัดอำเภอ โรงเรียนนายอำเภอ และโรงเรียนนักปกครองระดับสูงของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง ฯลฯ ดังนั้นในเรื่องการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. จึงน่าจะเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้เขียนได้ตั้งไว้

ผู้เขียนขอสรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยของกรรมการหมู่บ้าน อพป. และที่ได้จากการสอบถามข้าราชการอำเภอกุดชุม อันเป็นสาระสำคัญขององค์ประกอบของสมมติฐานในแต่ละบทมาวิเคราะห์ว่าเป็นไปตามสมมติฐานของผู้เขียนที่ตั้งไว้หรือไม่ให้เด่นชัดยิ่งขึ้น

ข้อสมมติฐานที่ ๑ ความไม่พร้อมสมบูรณ์ของกระบวนการบริหารงานก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

สำหรับสมมติฐานที่ ๑ นี้ คำว่ากระบวนการบริหารงาน ผู้เขียนจะวิเคราะห์ตามขอบเขตของการศึกษาวิจัยที่ได้ตั้งไว้ในบทนำ คือ การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงานของหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม

๑. การวางแผนของหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๔ (๒) กำหนดให้คณะกรรมการกลางมีหน้าที่พิจารณาวางนโยบายในการปกครองหมู่บ้าน วางแผนและโครงการพัฒนาหมู่บ้านตามความต้องการของราษฎรในหมู่บ้านนั้น

๑.๑ ผลการวิจัย จากการตอบแบบสอบถามของกรรมการหมู่บ้าน อพป. ร้อยละ ๖๒ (ตารางที่ ๑๒ ข้อ ๑) ตอบว่า ไม่ค่อยมีการวางแผนและโครงการให้ถูกต้องนัก

๑.๒ จากการสอบถามปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครอง อำเภอกุดชุม ได้รับคำตอบว่า คณะกรรมการกลางหมู่บ้านยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการวางแผนทั้งในด้านวิชาการและทางปฏิบัติ ดังนั้น การวางแผนหรือโครงการจึงยังไม่สมบูรณ์ อันเนื่องมาจากคุณภาพของคณะกรรมการยังต่ำ ขาดการประสานงานและที่ปรึกษาของคณะกรรมการยังไม่ให้ความสำคัญในการที่จะเข้าไปให้การศึกษาแนะนำความรู้ความเข้าใจต่าง ๆ แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน [๑]

---

[๑] สัมภาษณ์ นายชลอ ใบเจริญ ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองอำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๒๓.

สรุปผลวิจัย

จากข้อมูลการวิจัยดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าในเรื่องของการวางแผนและโครงการหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุมยังไม่พร้อมสมบูรณ์

๒. การจัดองค์การของหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม

คำว่าองค์การตามที่ เฮอร์เบอร์ต จี. ฮิคส์ (Herbert G. Hicks) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "องค์การคือโครงสร้างที่ได้จัดทำขึ้นตามกระบวนการสำหรับให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ เข้าร่วมกันปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ได้" [๑] หรือ หมายถึงการจัดแผนกงานต่าง ๆ โดยได้กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะสามารถให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ. ศ. ๒๕๒๒ ได้กำหนดการจัดองค์การของหมู่บ้าน อพป. ไว้ ให้ประกอบด้วยคณะกรรมการกลาง (มาตรา ๗) และคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ (มาตรา ๑๖) พร้อมกับให้มีที่ปรึกษาคณะกรรมการกลางและคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตามจำนวนที่เห็นสมควร ซึ่งนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับหมู่บ้านนั้น (มาตรา ๗ วรรค ๔)

๒.๑ จากข้อมูลการวิจัยที่ได้จากกรรมการหมู่บ้านปรากฏว่า

๒.๑.๑ กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ ๔๑.๕ เห็นว่าจำนวนกรรมการในคณะกรรมการกลางหมู่บ้าน อพป. พอดีแล้ว (ตารางที่ ๘ ข้อ ๑)

๒.๑.๒ กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๘.๕ เห็นว่าจำนวนกรรมการในคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ แต่ละฝ่าย (คณะ) พอดีแล้ว (ตารางที่ ๘ ข้อ ๒)

---

[๑] Herbert G. Hicks, op.cit., pp.22-23.

๒.๑.๓ กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๓ เห็นว่าการแบ่งงานออกเป็นคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ (๗ ฝ่าย) พอดีแล้ว (ตารางที่ ๘ ข้อ ๓)

๒.๑.๔ กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๗ เห็นว่าอำนาจหน้าที่ของกรรมการที่ตนเองดำรงอยู่ในปัจจุบันพอดีแล้ว (ตารางที่ ๘ ข้อ ๔)

๒.๒ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครอง

จากการสัมภาษณ์ปรากฏว่า สามารถจัดองค์การหมู่บ้าน อพป. ตามที่กฎหมายกำหนดได้ คือ มีคณะกรรมการกลาง คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่ปรึกษาของคณะกรรมการกลาง และที่ปรึกษาคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ทุกคณะได้ครบถ้วน ยกเว้นเพียงคณะเดียวที่ไม่สามารถจัดคนเข้าเป็นที่ปรึกษา ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานได้ คือ คณะกรรมการการคลัง แม้จะตั้งสรรพากรอำเภอ (สมุหบัญชี) หรือเสมียนตราอำเภอให้เป็นที่ปรึกษา แต่ก็ไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ [๑]

สรุปผลวิจัย

จากผลการวิจัยในเรื่องของการจัดองค์การหมู่บ้าน อพป. สรุปได้ว่ามีความสมบูรณ์เฉพาะโครงสร้างทางกฎหมายเท่านั้น แต่ทางปฏิบัติในด้านตัวบุคคลยังไม่พร้อมสมบูรณ์ ซึ่งจะเห็นได้จากข้อ ๓ และข้อ ๔ ถัดจากนี้ไป

---

[๑] สัมภาษณ์ นายชลอ ใบเจริญ.

๓. <u>การจัดหาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงาน</u>

การจัดหาบุคคลเข้าทำงานเป็นการจัดการงานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคน (Manpower) ให้เกิดประโยชน์เต็มที่ [๑]

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดการสรรหาบุคคลเข้าเป็นคณะกรรมการอยู่ ๓ ลักษณะ (ตามมาตรา ๖ และมาตรา ๑๗) คือ

– กรรมการที่เป็นโดยตำแหน่ง คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการสภาตำบล ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และ/หรือแพทย์ประจำตำบลที่กำนันผู้ใหญ่บ้านคัดเลือกมา (พวกนี้อยู่ในคณะกรรมการกลาง)

– กรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง ได้แก่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เลือกตั้งจากราษฎรในหมู่บ้านนั้น ๕–๗ คน (อยู่ในคณะกรรมการกลาง)

– กรรมการที่มาจากการคัดเลือก ได้แก่บุคคลที่ประธานคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ คัดเลือกเข้ามาเป็นกรรมการในคณะต่าง ๆ อย่างน้อยคณะละ ๓ คน

โดยหลักแห่งการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานนั้น ถือเอาความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ [๒] แต่จากการวิจัยพบว่า

---

[๑] สุชาติ ประชากุล, <u>หลักการบริหารงานแผนใหม่</u>, หน้า ๒๒๙–๒๓๐.

[๒] Leonard D. White, op.cit., p.306.

๓.๑ ผลวิจัยที่ได้จากกรรมการหมู่บ้าน อพป.

จากตารางที่ ๑ ข้อ ๓ กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ถึงร้อยละ ๕๑ มีความรู้จบแค่ประถมปีที่ ๔ เท่านั้น

๓.๒ ผลการวิจัยที่ได้จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ [๑]

๓.๒.๑ ประชาชนมีความรู้ต่ำ ไม่ให้ความสนใจโครงการ อพป.

๓.๒.๒ การคัดเลือกราษฎรเข้าไปเป็นกรรมการของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ หายาก มักได้ไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

๓.๒.๓ หรือในกรณีที่คัดเลือก โดยที่เจ้าตัวผู้ถูกคัดเลือกเข้าไปโดยไม่เต็มใจ ขาดความสนใจ และไม่เข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓.๒.๔ ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการกลางหรือประธานคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ไม่เป็นที่ศรัทธาต่อราษฎร การคัดเลือกคนเข้าไปเป็นกรรมการทำได้ยาก จึงนำพรรคพวกญาติพี่น้องซึ่งไม่มีความรู้ความสามารถเข้าไป ดังนั้น ปัญหาการเลือกสรรผู้นำที่เข้มแข็งจึงเป็นปัญหาพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่ง

<u>สรุปผลการวิจัย</u>

จากผลการวิจัยดังกล่าว ในเรื่องของการจัดสรรคนเข้าทำงานปรากฏว่ายังไม่อยู่ในสภาพพร้อมสมบูรณ์ เนื่องจากราษฎรในหมู่บ้านมีการศึกษาต่ำไม่ให้ความสนใจต่องานของ อพป. หาคนที่จะเข้าไปร่วมเป็นกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ยาก และที่ได้ไปส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีคุณภาพ

---

[๑] สัมภาษณ์ นายชลอ ใบเจริญ, ๙ กันยายน ๒๕๒๓.

๔. การสั่งการ

เกี่ยวกับการสั่งการหรือสั่งงาน เป็นวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยการ การวินิจฉัยสั่งการ การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจ โอ. เกลน สตาห์ล (O.Glen Stalh) กล่าวว่า การอำนวยการหรือสั่งการเป็นหน้าที่ของนักบริหาร โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องการจูงใจและการสั่งการโดยแท้ [๑]

ดังนั้น ความหมายของการสั่งการ หมายถึง ความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์การเป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ [๒] เมื่อพิจารณาตามความหมายดังกล่าวพอจะกล่าวได้ว่า การสั่งการคือการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานได้มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติจัดทำ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป็นการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่าเขาจะต้องทำอะไร ที่ไหน อย่างไร และเมื่อใด

จากพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนา พ.ศ. ๒๕๒๒ พิจารณาได้ว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้สั่งการ คือ ประธานคณะกรรมการกลางหมู่บ้าน โดยข้อเท็จจริงแล้ว คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นประธาน เพราะตามมาตรา ๑๔ กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการกลางไว้ ดังนี้

(๑) บริหารหมู่บ้านหรือดำเนินการตามที่ได้รับอนุมัติหรือได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสภาตำบล นายอำเภอ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

(๒) พิจารณาวางนโยบายในการปกครองหมู่บ้าน วางแผนและโครงการพัฒนาหมู่บ้านตามความต้องการของราษฎรในหมู่บ้านนั้น

(๓) ดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ

ฯลฯ

---

[๑] สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า ๑๔๔.

[๒] ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, หน้า ๖๗.

ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประธานคณะกรรมการกลางเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามมติของคณะกรรมการกลาง เว้นแต่คณะกรรมการกลางจะได้มอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทน

จึงเห็นได้ว่าในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. นั้น ประธานกรรมการกลางจะเป็นผู้นำมติของคณะกรรมการกลางมาเพื่อดำเนินการสั่งการต่อไป ปัญหานี้จึงอยู่ที่ว่าการสั่งการของประธานคณะกรรมการมีผลพร้อมสมบูรณ์เพียงใด

<u>จากการสอบถามสัมภาษณ์ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองได้ผลดังนี้</u>

๔.๑ จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๑.๓ เกิดปัญหาการคัดเลือกคนเข้ามาร่วมเป็นกรรมการไม่ได้ หรือได้ก็ไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด บางคนถูกคัดเลือกเข้ามาเป็นกรรมการ โดยเจ้าตัวไม่สนใจที่จะเป็นหรือไม่ค่อยเต็มใจขาดความรู้ความรับผิดชอบต่องาน

๔.๒ จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๒.๑ ราษฎรที่เข้ามาเป็นกรรมการหมู่บ้านหรือที่ปรึกษาคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. (เช่นครูใหญ่เป็นต้น) มิได้มีจิตใจที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง บางคนบางพวกหวังได้ค่าตอบแทนจากการเป็นกรรมการ เมื่อไม่มีค่าตอบแทน จึงมักโยนหน้าที่ความรับผิดชอบไปให้กรรมการที่ได้รับค่าตอบแทนจากทางราชการ คือ กำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการกลางหมู่บ้าน หรือบรรดาผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบลและสารวัตรกำนัน ซึ่งพวกนี้เป็นกรรมการกลางโดยตำแหน่ง

๔.๓ จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๒.๓ เมื่อผู้ที่ถูกคัดเลือกเข้าไปเป็นกรรมการโดยไม่เต็มใจ การลาออกจึงมีบ่อยและไม่ค่อยยอมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ไม่เข้าร่วมประชุม หรือเข้าประชุมแต่ไม่ปฏิบัติตามมติของที่ประชุม หรือตามที่ที่ประชุมได้มอบหมายและคณะกรรมการต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นได้ตามกฎหมายไม่สามารถเป็น "แกนกลาง" หรือแกนนำได้อย่างแท้จริง

๔.๔ จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๒.๔ การบริหารงานหมู่บ้านที่จะได้ผลขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของผู้นำหมู่บ้าน คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือบรรดากรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง หากพวกนี้ไม่เป็นที่ศรัทธาของประชาชนแล้ว ความร่วมมือต่าง ๆ จะไม่เกิดขึ้น

๔.๕ จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๒.๕ คณะกรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่มักไม่ค่อยมีระเบียบวินัย ไม่คุ้นเคยกับการทำงานเป็นกลุ่ม ไม่รู้จักการแบ่งงานกันทำ งานจึงมักไปรวมอยู่ที่ประธานคณะกรรมการกลางเพียงคนเดียว หรือคณะกรรมการเพียงกลุ่มเดียว

สรุปผลวิจัย

จากข้อมูลดังกล่าว จึงวิเคราะห์ได้ว่า การสั่งการตามความหมายดังที่ผู้เขียนได้ยกมาเป็นแนวศึกษานั้น สำหรับการสั่งการของประธานคณะกรรมการกลางหมู่บ้าน ซึ่งมีต่อคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ย่อมบังเกิดผลได้ยาก เพราะความไม่พร้อมในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จึงกลายเป็นว่าแทนที่ประธานคณะกรรมการกลางจะเป็นผู้สั่งการเพื่อให้คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ไปดำเนินการในลักษณะแบ่งงานกันทำ แต่งานกลับมารวมอยู่ที่ตัวประธานหรือกลุ่มกรรมการที่เข้มแข็งบางกลุ่มเท่านั้น จึงสรุปได้ว่ากระบวนการในการสั่งการของหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม ยังไม่พร้อมสมบูรณ์

๕. การประสานงาน

การประสานงานโดยทั่วไปมีสองลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นการประสานงานภายในองค์การใดองค์การหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และลักษณะที่สองเป็นการประสานงานระหว่างองค์การจากภายนอก ซึ่งทั้ง ๒ ลักษณะจะแสดงให้เห็นจากแผนภูมิการจัดองค์การแบบรูปนัย แต่การประสานงานนอกแบบจะต้องศึกษาวิเคราะห์ตามแนวพฤติกรรมซึ่งมองไม่เห็นชัด และมีความผันแปรสูงกว่าการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดองค์การอย่างเป็นพิธีการ [๑]

---

๑ E.Dimock and O.Dimock, Public Administration, op.cit., Chapter 17.

หรือการประสานงานหมายถึงการจัดระเบียบการทำงานเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกันเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายขององค์การนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ [๑]

เมื่อพิจารณาจากคำจำกัดความของการประสานงานดังกล่าว หมู่บ้าน อพป. ก็มีลักษณะของการประสานงานเป็น ๒ ลักษณะเช่นกัน คือ การประสานงานระหว่างคณะกรรมการต่าง ๆ ภายในหมู่บ้านเอง (ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๔(๕) ให้คณะกรรมการกลางมีหน้าที่ให้ความร่วมมือและประสานงานในแผนการและโครงการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน สนับสนุนให้มีการร่วมมือจากองค์การอาสาสมัครหรือองค์การสาธารณกุศล ตลอดจนแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้าน) และการประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการกลางและคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในหมู่บ้าน จากผลการศึกษาในบทที่ ๔ เกี่ยวกับการประสานงานปรากฏผลดังนี้ คือ

๕.๑ ผลที่ได้จากการวิจัยของกรรมการหมู่บ้าน อพป.

๕.๑.๑ จากตารางที่ ๑๒ ข้อ ๒ กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๔ เห็นว่าการประสานงานในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ถึงระดับจังหวัดดีพอประมาณ

๕.๑.๒ จากตารางที่ ๑๒ ข้อ ๓ เมื่อถามว่าการประสานระหว่างกรรมการหมู่บ้านคณะต่าง ๆ เป็นอย่างไร กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๐ ตอบว่ายังไม่ดีนัก

---

[๑] ชุบ กาญจนประกร, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, หน้า ๖๗.

๕.๒ ผลจากการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองอำเภอกุดชุม

๕.๒.๑ จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๓.๑.๑ เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ อพป. ขาดการประสานงานในการเข้าไปปฏิบัติงานในหมู่บ้าน เป็นลักษณะต่างคนต่างทำตามสายงานของตน ยังไม่ปฏิบัติงานไปในทางเดียวกันหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน

๕.๒.๒ ขาดการประสานแผนงานหรือโครงการที่จะดำเนินงานในหมู่บ้าน อพป. ทำให้เกิดโครงการซ้ำซ้อนกัน และบางครั้งโครงการนั้นไม่ตรงกับความต้องการของราษฎร แต่เป็นการทำตามนโยบายของหน่วยราชการนั้น ๆ (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๓.๑.๒)

๕.๒.๓ การร่วมมือประสานงานของเจ้าหน้าที่กับคณะกรรมการหมู่บ้านหรือราษฎร (โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. ฝ่ายต่าง ๆ หรือราษฎรที่เข้ามาร่วมเป็นกรรมการของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ยังมีช่องว่างและขาดตอน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจไม่เห็นความสำคัญและ/หรือเป็นเพราะทั้งเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการหมู่บ้านไม่ค่อยให้ความสนใจงาน อพป. เท่าที่ควร จึงไม่มีการร่วมมือประสานงานกันอย่างใกล้ชิด (บทที่ ๔ ข้อ ข. ๓.๑.๓)

<u>สรุปผลวิจัย</u>

จากการวิจัยดังกล่าว จึงอาจสรุปวิเคราะห์ได้ว่า ในการประสานงานระหว่างคณะกรรมการหมู่บ้านด้วยกันเอง และระหว่างคณะกรรมการหมู่บ้านกับเจ้าหน้าที่ของทางราชการยังไม่พร้อมสมบูรณ์ ทั้งนี้สาเหตุใหญ่ คือ ทั้งตัวกรรมการหมู่บ้านคณะต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกันไม่เห็นความสำคัญของงาน อพป.

ไม่เข้าใจและไม่ให้ความสนใจงาน อพป. เท่าที่ควร เจ้าหน้าที่มักทำงานที่เป็นงานประจำของตนเองที่สั่งมาจากหน่วยเหนือ ทำให้การประสานแผนประสานโครงการหรือประสานงานเพื่อลงไปยังหมู่บ้าน อพป. ไม่บังเกิดผลพร้อมสมบูรณ์

๖. การควบคุมหรือการประเมินผล

ในการบริหารงานโดยทั่วไปนั้น ไม่สามารถปฏิบัติงานได้คนเดียว เพียงลำพัง จึงต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่หรือการแบ่งงานกันทำลดหลั่นกันลงไป เมื่อได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ไปแล้วย่อมต้องมีการติดตามผลหรือการควบคุมงานที่ได้มอบหมายไปนั้น เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น จะได้แก้ไขได้ทันท่วงที เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดักลาส เอส. เชอร์วิน (Douglas S.Sherwin) ให้ความหมายของการควบคุมงานไว้ว่า "คือการดำเนินงานเพื่อที่จะปรับปรุงให้งานนั้นเข้ากับระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการรายงานเป็นเครื่องมือ" [๑]

โดยปกติแล้วการควบคุมการดำเนินการบริหารหมู่บ้าน อพป. ให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบหมู่บ้าน อพป. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๘ กำหนดว่า "ให้นายอำเภอเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการและมีอำนาจสั่งให้ระงับการดำเนินการใด ๆ ซึ่งเห็นว่าเป็นผลเสียหายแก่ท้องที่หรือราชการ แต่ถ้าคณะกรรมการกลางไม่เห็นด้วยอาจอุทธรณ์ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดให้วินิจฉัยชี้ขาดได้" จึงพิจารณาได้ว่าอำนาจการควบคุมของนายอำเภอดังกล่าวเป็นไปในลักษณะที่ว่าให้หมู่บ้าน อพป. หรือ

---

[๑] Douglas S.Sherwin, Management : A Book of Reading, p.426.

คณะกรรมการกลางปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามข้อกำหนดกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการเท่านั้น แต่ความก้าวหน้าของผลงานขึ้นอยู่กับการติดตามผลของเจ้าหน้าที่ที่เป็นที่ปรึกษาต่าง ๆ จะทำการประเมินหรือรายงาน จากการวิจัยโดยการสอบถามสัมภาษณ์ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองอำเภอกุดชุม ปรากฏว่า

๖.๑ ในการควบคุมหรือการติดตามประเมินผลงานในหมู่บ้าน อพป. นั้นยังขาดการติดตามประเมินผล (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๓.๓.๑)

๖.๒ เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอที่เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ไม่ค่อยได้ออกไปให้การศึกษาแนะนำและติดตามการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะมีก็แต่ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองที่ออกติดตามผลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน แต่การปฏิบัติงานทำไม่ได้เต็มที่นัก เพราะต้องรับผิดชอบทั้งงานท้องที่และงานในสำนักงาน (ศอพป.อ.) ซึ่งยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานได้เต็มเวลา ทำให้ ศอพป.ซึ่งทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานติดตามและประเมินผลในขณะนี้ทำงานได้ไม่เต็มที่ (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๓.๓.๒)

สรุปผลวิจัย

จากข้อมูลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าในการควบคุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม ยังทำได้ไม่เต็มที่เนื่องจากขาดการติดตามประเมินผลจากเจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบอยู่อย่างต่อเนื่อง ส่วนฝ่ายที่จะสามารถทำการติดตามประเมินผลได้ก็ขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรืออัตรากำลังที่จะปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่า การควบคุมหรือการรายงานประเมินผลการปฏิบัติงานของหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุมยังไม่พร้อมสมบูรณ์

สรุป

ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม จากผลการวิจัยที่ได้แสดงมาทั้งหมดแสดงให้ทราบว่า ในเรื่องการวางแผนหรือโครงการของหมู่บ้านทั้งตัวกรรมการหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มีความเห็นว่ายังไม่พร้อมสมบูรณ์เกี่ยวกับการจัดองค์การหมู่บ้าน อพป. ที่เป็นรูปแบบตามที่กฎหมายกำหนด กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ตอบว่าเป็นการพอเหมาะพอดีแล้ว แต่ปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลที่เป็นที่ปรึกษายังไม่อาจปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนเต็มที่ ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานปรากฏว่ายังไม่พร้อมสมบูรณ์ เนื่องจากการที่จะคัดเลือกหรือสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าไปปฏิบัติงานหาได้ยาก เพราะราษฎรมีการศึกษาต่ำไม่ให้ความสนใจต่องาน อพป.ที่ได้เข้าไปร่วมเป็นกรรมการส่วนใหญ่ไม่เหมาะสมและไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ในเรื่องของการสั่งการปรากฏว่ายังไม่พร้อมสมบูรณ์ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพของผู้นำหรือประธานคณะกรรมการกลาง ประกอบกับความไม่สนใจและขาดความรู้ความเข้าใจต่องาน อพป.ของบรรดากรรมการคณะต่าง ๆ ทำให้การสั่งการและการทำงานอย่างไม่มีระบบและไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร สำหรับเรื่องการประสานงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป.อำเภอกุดชุม ปรากฏว่ายังไม่พร้อมสมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป.และเจ้าหน้าที่ของทางราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่องานไม่ให้ความสำคัญต่องาน มุ่งทำเฉพาะงานในสังกัดประจำของตนตามปกติ ทำให้ความใกล้ชิดในการประสานโครงการและงานต่าง ๆ ขาดตอนไม่ต่อเนื่องในประเด็นสุดท้ายคือการควบคุมและติดตามประเมินผล ปรากฏว่ายังไม่มีความพร้อมสมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่และที่ปรึกษาซึ่งรับผิดชอบโดยตรงขาดการติดตามอย่างต่อเนื่อง และขาดอัตรากำลังที่จะทำงานอย่างจริงจัง

จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานของหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม มีปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากความไม่พร้อมสมบูรณ์ของกระบวนการบริหารตามที่ผู้เขียนได้ตั้งสมมติฐานไว้จริง

ข้อสมมติฐานที่ ๒ ก. สภาพแวดล้อมจากการแทรกซึมและคุกคามของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ทำให้คณะกรรมการหมู่บ้านมีขวัญที่ไม่สมบูรณ์พร้อม ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

ข. การเข้าดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. โดยปราศจากค่าตอบแทนและหนทางก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีผลทำให้ขวัญของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. ไม่พร้อมสมบูรณ์ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

ในเรื่องเกี่ยวกับขวัญนี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้หลายท่าน (ได้เขียนเกี่ยวกับเรื่องขวัญไว้โดยละเอียดแล้วในบทที่ ๒) เช่น ไฮการ์ด (Higard) จำกัดความว่า "ขวัญเป็นทัศนคติของหมู่คณะของแต่ละบุคคลถ้าหากว่าขวัญของสมาชิกในหมู่นั้นสูง ความเชื่อมั่นในตนเองก็สูง ย่อมมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะที่ทำงานสูงไปด้วย และสามารถที่จะบังคับตนเองได้หรือมีระเบียบวินัย" เดล โยลเดอร์ (Dale Yolder) ให้ความหมายของขวัญว่า "ขวัญในการทำงานหมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปความรู้สึกเมื่อรวมกันแล้ว จะแสดงออกให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ เป็นต้น" หรือที่ สุรางค์ โค้วตระกูล ได้สรุปความหมายของขวัญว่า "ขวัญของหมู่ที่ดีหมายถึงการที่สมาชิกของหมู่ยังพยายามที่จะทำงานต่อไปอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก แม้บางครั้งจะรู้แน่นอนว่างานที่กำลังทำนั้นทำอย่างไรก็คงจะไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์เพราะมีอุปสรรค แต่ทุกคนจะไม่ยอมหยุดทำงานพยายามต่อสู้ทำจนสุดความสามารถจนกระทั่งถึงวินาทีสุดท้าย"

ขวัญมีความสำคัญต่อการทำงานของคนเป็นอย่างมาก เพราะถ้าคนไม่พอใจไม่ให้ความร่วมมือและขาดสิ่งจูงใจอย่างสูงแล้ว แม้จะมีการจัดรูปแบบการดำเนินงาน

และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ดีเพียงใดก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ และการที่กำลังขวัญของบุคคลหรือหมู่คณะในองค์การจะดีหรือมีกำลังขวัญที่สูงนั้น ราล์ฟ ซี. เดวิส (Ralph C.Davis) ว่าจะต้องมีองค์ประกอบ คือ [๑]

๑. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจะต้องมีสัมพันธภาพที่ดี

๒. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ คนที่ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่างานที่ต้องฝืนใจทำ

๓. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ

๔. การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีจะเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานและกำลังขวัญอย่างดี

๕. สภาพของสุขลักษณะในการปฏิบัติงานต้องดี คือ มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน การถ่ายเทอากาศและแสงสว่างเพียงพอ

๖. สุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในสภาพที่ดี เพราะถ้าเกิดปัญหาจะเป็นสุขภาพด้านร่างกายหรือจิตใจก็ตาม ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

<u>สมมติฐานที่ ๒ ข้อ ก</u> เพื่อต้องการทราบว่าสภาพการแทรกซึมและการคุกคามของ ผกค.จะมีผลกระทบต่อขวัญในการบริหารงานของกรรมการหมู่บ้านหรือไม่ และถ้ามีจะทำให้การบริหารงานของคณะกรรมการเกิดปัญหาและอุปสรรคอย่างไรหรือไม่

---

[๑] Ralph C.Davis, op.cit., p.533.

ผลการวิจัยกรรมการหมู่บ้าน อพป. เกี่ยวกับเรื่องของ ผกค.

๑. เกี่ยวกับการแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ในหมู่บ้านนั้น กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๔ ตอบว่าไม่มีการแทรกซึมของ ผกค. อยู่ในหมู่บ้านเลย (จากตารางที่ ๓ ข้อ ๑)

๒. เกี่ยวกับการปะทะกันด้วยกำลังอาวุธกับ ผกค. ในหมู่บ้านนั้น กรรมการส่วนใหญ่ร้อยละ ๑๐๐ ตอบว่าไม่เคยมีการปะทะกันเลย (จากตารางที่ ๓ ข้อ ๒)

๓. เกี่ยวกับการคุกคามข่มขู่ของ ผกค. ในหมู่บ้าน กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๖ ตอบว่าไม่มีการข่มขู่เลย (จากตารางที่ ๓ ข้อ ๓)

๔. เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่ออิทธิพลของ ผกค. ในหมู่บ้าน กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๗ ตอบว่า ไม่หวาดกลัวเลย (จากตารางที่ ๓ ข้อ ๔)

๕. ในการปฏิบัติงานในหมู่บ้าน อพป. ที่กรรมการหมู่บ้านดำรงตำแหน่งอยู่นั้น มีลักษณะการเสี่ยงต่ออันตรายจาก ผกค. เพียงใด กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๐ ตอบว่า ไม่เสี่ยงอะไรเลย (จากตารางที่ ๓ ข้อ ๕)

๖. เมื่อถามความเห็นว่า การที่มีอิทธิพลของ ผกค. อยู่ในหมู่บ้านทำให้การทำงานของกรรมการเป็นไปด้วยความยากลำบาก เห็นด้วยหรือไม่ กรรมการหมู่บ้านที่ตอบคำถามส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๐ ตอบว่าไม่เห็นด้วย (ตารางที่ ๓ ข้อ ๖).

สรุปผลวิจัย

จากการตอบแบบสอบถามดังกล่าว ทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า หมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม ตามความเห็นของกรรมการส่วนใหญ่แล้วเห็นว่า การแทรกซึมของ ผกค. เพียงร้อยละ ๔ เท่านั้น (ตารางที่ ๓ ข้อ ๑) ที่เห็นว่าพอมีการแทรกซึมอยู่บ้าง สำหรับการปะทะกับ ผกค. ด้วยกำลังอาวุธนั้นไม่มีเลยในหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม และการข่มขู่คุกคามของ ผกค. ภายในหมู่บ้านก็ไม่มีด้วย ที่เห็นว่าพอมีบ้างแต่ไม่รุนแรงนักเพียงร้อยละ ๓.๕ เท่านั้น (ตารางที่ ๓ ข้อ ๓) นอกจากนี้กรรมการหมู่บ้าน อพป. ส่วนใหญ่ของอำเภอกุดชุมไม่ได้มีความรู้สึกหวาดกลัวต่ออิทธิพล

ของ ผกค. เลย (ตารางที่ ๓ ข้อ ๔) การทำงานหรือการบริหารงานของหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม กรรมการส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีการเสี่ยงอันตรายจาก ผกค. แต่อย่างใด (ตารางที่ ๓ ข้อ ๕) และไม่เห็นด้วยว่าถ้ามีอิทธิพลของ ผกค. ขึ้นในหมู่บ้าน จะทำให้การทำงานของกรรมการหมู่บ้านเกิดความยากลำบาก (ตารางที่ ๓ ข้อ ๖)

จึงสรุปได้ว่า จากสมมติฐานที่ ๒ ข้อ ก ในเรื่องเกี่ยวกับการแทรกซึมของ ผกค. ในหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุมนั้นมีอยู่น้อย และการมีอยู่ของอิทธิพลของ ผกค. เพียงเล็กน้อยนี้ ไม่ได้มีผลกระทบต่อขวัญในการทำงานและไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของคณะกรรมการ อพป. แต่อย่างใด ซึ่งไม่เป็นจริงตามที่ผู้เขียนตั้งสมมติฐานไว้

ในสมมติฐานที่ ๒ ข้อ ข

ประเด็นแรก ผู้เขียนตั้งสมมติฐานไว้ว่า การเข้าดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. โดยปราศจากค่าตอบแทน มีผลทำให้ขวัญของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. ไม่พร้อมสมบูรณ์ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุมนั้น ได้ผลการวิจัยจากกรรมการหมู่บ้าน ดังนี้

๑. ผลการวิจัยจากกรรมการหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม

๑.๑ กรรมการส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๘ เห็นว่า การเข้ามาเป็นกรรมการหมู่บ้าน อพป. ไม่เป็นการเสียเวลาทำมาหากินตามปกติเลย (จากตารางที่ ๔ ข้อ ๑)

๑.๒ กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๐ เห็นว่า การเข้ามาเป็นกรรมการหมู่บ้าน อพป. ไม่ได้ทำให้รายได้ตามปกติของตนลดลงเลย (จากตารางที่ ๕ ข้อ ๒)

๑.๓ กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๖.๕ เห็นว่าควรจะมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนบ้าง (จากตารางที่ ๔ ข้อ ๓)

๑.๔ กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๒ เห็นว่าการที่ไม่มีเงินค่าตอบแทนหรือเงินเดือนให้คณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. นั้น ทำให้กรรมการไม่ค่อยกระตือรือร้นในการทำงาน (ตารางที่ ๔ ข้อ ๔)

๒. ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองอำเภอกุดชุม

๒.๑ จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๑.๔ ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองให้ความเห็นว่า ราษฎรในหมู่บ้าน อพป. ในปัจจุบันนี้ยังไม่มีจิตใจที่จะ "อาสาพัฒนา" หมู่บ้านของตนเอง มีลักษณะต้องการที่จะ "รับจ้าง" คือ มีค่าตอบแทนมากกว่าการ "เสียสละ"

๒.๒ จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๒.๑ เกี่ยวกับตัวคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. หรือที่ปรึกษาคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. (เช่นครูใหญ่ เป็นต้น) มิได้มีจิตใจที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง บางคนบางพวกหวังได้ค่าตอบแทนจากการเป็นกรรมการ เมื่อไม่มีค่าตอบแทนจึงมักโยนหน้าที่ความรับผิดชอบไปให้กรรมการที่ได้รับค่าตอบแทนจากทางราชการ (คือ กำนัน หรือผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ)

สรุปผลวิจัย

จากการวิจัยข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ว่า การที่ราษฎรของหมู่บ้านเข้ามาเป็นกรรมการหมู่บ้าน อพป. นั้น ไม่เป็นการกระทบกระเทือนต่อการทำมาหากินและรายได้ตามปกติของแต่ละคน แต่การที่ไม่มีเงินค่าตอบแทนหรือเงินเดือนสำหรับกรรมการหมู่บ้านนั้น มีผลทำให้กรรมการหมู่บ้าน อพป. ไม่ค่อยกระตือรือร้นในการทำงาน ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ซึ่งในประเด็นแรกนี้ตรงตามสมมติฐานที่ผู้เขียนตั้งไว้

ในประเด็นที่สอง ผู้เขียนตั้งสมมติฐานไว้ว่า การเข้าดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. โดยปราศจากหนทางก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีผลทำให้ขวัญของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. ไม่พร้อมสมบูรณ์ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

ผลการวิจัยจากกรรมการหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม

๑. เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. นั้น กรรมการส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๖.๖๙ มีความเห็นว่าจะได้รับความไว้วางใจจากทางราชการมากขึ้น (จากตารางที่ ๕)

๒. เกี่ยวกับความพึงพอใจของกรรมการหมู่บ้าน อพป. เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กรรมการส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๓ มีความเห็นว่า พอใจอย่างมาก (จากตารางที่ ๖)

สรุปผลวิจัย

จากการวิจัยพบว่า กรรมการหมู่บ้านไม่ได้คาดหวังความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่ของตนว่าจะต้องก้าวหน้าขึ้นไป แต่หวังที่จะให้เป็นที่ไว้วางใจจากทางราชการมากกว่าอย่างอื่น (ตารางที่ ๕) และตำแหน่งที่กรรมการดำรงอยู่ก็ปรากฏว่ากรรมการพอใจอย่างมาก ที่รู้สึกเฉย ๆ ไม่พอใจและไม่พอใจอย่างมากมีเพียงอย่างละ ๑.๕% รวมแล้วร้อยละ ๔.๕ เท่านั้น (ตารางที่ ๖) จึงสรุปได้ว่า แม้การเข้ามาเป็นกรรมการหมู่บ้าน อพป. จะไม่มีหนทางก้าวหน้าเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่เหมือนข้าราชการอื่น ๆ ก็ตาม กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังรู้สึกพอใจอย่างมากที่ได้เป็น ดังนั้น เกี่ยวกับความก้าวหน้าของกรรมการหมู่บ้าน อพป.จึงไม่กระทบกระเทือนต่อขวัญของกรรมการหมู่บ้าน และไม่เป็นจริงตามสมมติฐานของผู้เขียน

สรุป

จากสมมติฐานที่ ๒ ในการดำเนินโครงการ อพป.และจัดตั้งหมู่บ้าน อพป. นั้น จะกำหนดเอาหมู่บ้านประเภท ข และ ค เป็นหลัก ฉะนั้นย่อมแสดงว่าอิทธิพลหรือการแทรกซึมย่อมมีอยู่บ้าง แต่หมู่บ้าน อพป.ของอำเภอกุดชุม ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่มีอยู่เลย และที่ตอบว่ามีอยู่บ้างก็มีอยู่ในเปอร์เซนต์ที่น้อยมาก การคุกคามข่มขู่จาก ผกค.ภายในหมู่บ้านเกือบไม่มีเลย ทำให้ความหวาดกลัวและสภาพการเสี่ยงภัยจาก ผกค. ของ

คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นอยมาก จึงไม่เป็นการกระทบกระเทือนต่อขวัญในการทำงานของกรรมการหมู่บ้านแต่อย่างใด

ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนของกรรมการหมู่บ้าน อพป.นั้น กรรมการส่วนใหญ่เห็นว่าควรจะมีบ้าง แม้การที่ราษฎรเข้ามาเป็นกรรมการหมู่บ้าน จะไม่ทำให้เสียเวลาทำมาหากิน หรือกระทบกระเทือนต่อรายได้ตามปกติของพวกเขาก็ตาม แต่การไม่มีค่าตอบแทนทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่าทำให้กรรมการหมู่บ้านขาดความกระตือรือร้น ในขณะเดียวกันการเข้าเป็นกรรมการหมู่บ้าน อพป. มีลักษณะของการอาสาสมัครมากกว่าการจะถือเป็นอาชีพ ซึ่งกรรมการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจะได้รับความไว้วางใจจากทางราชการมากขึ้น เพราะทัศนคติของคนไทยยังอยากที่จะเข้าใกล้ชิดกับทางราชการ และกรรมการส่วนใหญ่พอใจกับตำแหน่งกรรมการของตนที่เป็นอยู่ จึงไม่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของหมู่บ้าน อพป.อำเภอกุดชุมแต่อย่างใด

ข้อสมมติฐานที่ ๓ ความไม่พร้อมสมบูรณ์ของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณรายได้ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

๑. ผลการวิจัยจากกรรมการหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม

๑.๑ ปัญหาความขาดแคลนในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้นว่า ยานพาหนะ เครื่องใช้ เช่น ตู้เอกสาร โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องเขียน เช่น พิมพ์ดีด กระดาษ หมึก ปากกา ดินสอ ฯลฯ นั้น กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๒.๕ ตอบว่าไม่เพียงพออย่างมาก (ตารางที่ ๗ ข้อ ๑)

๑.๒ ในด้านงบประมาณและรายได้ของหมู่บ้าน อพป. กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๖ เห็นว่าไม่เพียงพออย่างมาก (ตารางที่ ๗ ข้อ ๒)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารในเรื่องที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ขาดแคลนมากและรายได้ของหมู่บ้าน อพป. ก็ยังไม่เพียงพออย่างมากเช่นกัน ย่อมเป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

๒. ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองอำเภอกุดชุม

๒.๑ ประมาณ ๖ ใน ๑๔ หมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม สภาพทางเศรษฐกิจของราษฎรส่วนใหญ่ยังไม่เอื้ออำนวย คือ ยากจนมากทำให้ติดภาระในการทำมาหากิน บางหมู่บ้านราษฎรย้ายถิ่นฐานไปทำมาหากินในถิ่นอื่นเป็นประจำ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับหมู่บ้านอื่น ๆ กับหมู่บ้าน อพป.แล้ว หมู่บ้าน อพป.มีความเจริญทางวัตถุมากกว่าเป็นส่วนใหญ่ (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๑.๒)

๒.๒ เห็นว่าราษฎรยังต้องการให้ทางราชการช่วยมากกว่าที่จะร่วมมือหรือเสียสละสมทบกับทางราชการ และไม่ค่อยยอมช่วยเหลือตนเองเพื่อพัฒนาในสิ่งที่พอจะสามารถทำได้เอง จึงยังไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเท่าที่ควร (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๑.๔)

๒.๓ ราษฎรที่เข้ามาเป็นกรรมการหมู่บ้าน อพป. หรือที่ปรึกษาคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. (เช่นครูใหญ่เป็นต้น) มิได้มีจิตใจที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๒.๑)

๒.๔ เกี่ยวกับรายได้ของหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองให้ความเห็นว่า หมู่บ้าน อพป. ยังขาดรายได้ที่เป็นของตนเองที่จะใช้ในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้าน จะมีก็เพียงเงินอุดหนุนทางราชการปีละ ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อ ๑ หมู่บ้าน กับภาษีบำรุงท้องที่ ซึ่งก็ยังไม่เป็นการเพียงพอในการที่จะพัฒนาตามความต้องการของราษฎร (บทที่ ๔ ข้อ ข. ๕)

สรุปผลการวิจัย

จากการให้ข้อมูลของปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองอำเภอกุดชุม สรุปได้ว่า การบริหารงานของหมู่บ้าน อพป. ซึ่งมีลักษณะของการอาสาสมัคร และจุดมุ่งหมายของ อพป. ตามที่ได้กล่าวไว้ในบทต้น ๆ แล้วว่า ต้องการให้ราษฎรสามารถพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และป้องกันตนเองได้ด้วยตัวของตัวเอง มิใช่ว่าจะต้องให้ทางรัฐบาลโอบอุ้มอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การพัฒนาจะออกมาในรูปที่ว่าราษฎรจะต้องพึ่งตนเองให้มากที่สุด การพัฒนาต่าง ๆ ราษฎรจะต้องสมทบกับทางราชการหรือรัฐบาล มิใช่รอรับแต่เพียงฝ่ายเดียว

แต่ปัญหาของหมู่บ้าน อพป.อำเภอกุดชุม ในเรื่องของรายได้และวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานมีอยู่อย่างจำกัด และไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการอาสาพัฒนา คือ การให้ราษฎรช่วยสมทบดังกล่าว เพราะตามข้อ ๒.๑ ราษฎรยังยากจนมาก การที่จะให้มีการสมทบในด้านรายได้เพื่อการพัฒนาจึงเป็นเรื่องยาก เพราะจะไปกระทบกระเทือนต่อความเป็นอยู่ของราษฎรซึ่งยากจนอยู่แล้ว หรือการสมทบในด้านแรงงานตาม ข้อ ๒.๒ ในปัจจุบันราษฎรมักพบกับโครงการของทางราชการที่ต้องการช่วยเหลือในด้านรายได้หรือค่าครองชีพ โดยการให้ราษฎรทำงานแลกเงิน เช่น โครงการเงินผันหรือโครงการสร้างงานในชนบทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ทัศนะของการร่วมแรงงานของราษฎรเปลี่ยนไปในเชิงที่ว่าทำงานแล้วต้องได้เงิน เป็นลักษณะของการรับจ้างมากกว่าการอาสาสมัครตามรูปแบบของ อพป. ที่ไม่มีค่าตอบแทนใด ๆ และในด้านรายได้จากเงินอุดหนุน ๑๐,๐๐๐ บาทต่อปี ต่อ ๑ หมู่บ้าน กับภาษีบำรุงท้องที่เพียงเล็กน้อยย่อมไม่สามารถที่จะนำไปพัฒนาหมู่บ้านที่เป็นถาวรวัตถุหรือสิ่งสาธารณประโยชน์อย่างจริงจังได้เพียงพอ เช่น ถนน สะพาน แหล่งเก็บน้ำ อาคารสถานที่ ฯลฯ เป็นต้น จากการที่ผู้เขียนได้ออกไปสังเกตการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ด้วยตนเองได้พบว่า วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ของกรรมการหมู่บ้านยังขาดแคลนอยู่มาก สถานที่ประชุมหรืออาคารที่ทำการของคณะกรรมการหมู่บ้านยังมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน ที่มีอยู่แล้วก็ยังขาดโต๊ะ เก้าอี้ ตู้เอกสารและวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ

อีกมาก ส่วนใหญ่ต้องอาศัยศาลาการเปรียญของวัดในหมู่บ้านเป็นที่พบปะหรือการประชุม ความไม่พร้อมสมบูรณ์ดังกล่าวมาทั้งหมดย่อมก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

สรุป

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นว่า ความไม่พร้อมสมบูรณ์ของวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณรายได้ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุมจริงตามสมมติฐานที่ผู้เขียนตั้งไว้

ข้อสมมติฐานที่ ๔ คณะกรรมการหมู่บ้านขาดความรู้และความเข้าใจความสำคัญของงาน อพป. ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ของอำเภอกุดชุม

ในสมมติฐานข้อนี้ ผู้เขียนได้สร้างแบบสอบถามในเชิงวัดความรู้ความเข้าใจของกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งเป็นความรู้ความเข้าใจโดยทั่วไปหรือเป็นความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับหมู่บ้าน อพป. ที่กรรมการหมู่บ้านพึงทราบเท่านั้น นอกจากนี้ยังได้ถามถึงความเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมตามขั้นตอนต่าง ๆ ว่าได้รับความรู้ความเข้าใจจากการฝึกอบรมนั้นมากน้อยเพียงใด

๑. ผลวิจัยจากกรรมการหมู่บ้าน

๑.๑ ในการฝึกอบรมการบริหารหมู่บ้านนั้น มีกรรมการบางส่วนไม่ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ แต่กรรมการส่วนใหญ่ที่เข้ารับการอบรมร้อยละ ๗๓.๕ ตอบว่าพอเข้าใจ คือ ไม่ถึงกับเข้าใจดีมาก (จากตารางที่ ๑๐ ข้อ ๑)

๑.๒ ในการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ มีกรรมการบางส่วนไม่ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ แต่กรรมการส่วนใหญ่ที่เข้ารับการอบรมร้อยละ ๖๐.๕ ตอบว่าได้ผลพอประมาณไม่ถึงกับได้ผลอย่างมาก (จากตารางที่ ๑๐ ข้อ ๒)

๑.๓ เกี่ยวกับการฝึกการรักษาความปลอดภัยของหมู่บ้าน มีกรรมการบางส่วนไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ แต่กรรมการส่วนใหญ่ที่เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๖๕.๕ ตอบว่าได้ผลพอประมาณ ไม่ถึงกับได้ผลอย่างมาก (จากตารางที่ ๑๐ ข้อ ๓)

สรุปผลการวิจัย

จากการตอบให้ข้อคิดเห็นของกรรมการหมู่บ้านดังกล่าวเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ส่วนใหญ่ตอบว่าได้ผลและมีความรู้ความเข้าใจพอประมาณ

๑.๔ เมื่อถามถึงจุดประสงค์ของการจัดตั้งหมู่บ้าน อพป. กรรมการส่วนใหญ่ตอบว่าไม่ทราบและตอบผิดถึงร้อยละ ๖๒.๕ ที่ตอบถูกหรือรู้เพียงร้อยละ ๓๗.๕ เท่านั้น (จากตารางที่ ๙ ข้อ ๑)

๑.๕ จากการสอบถามถึงสาขางานสำคัญของหมู่บ้าน อพป. ว่ามีกี่สาขา ส่วนใหญ่ที่ตอบว่าไม่ทราบและตอบผิดรวมถึงร้อยละ ๘๙ ที่ตอบถูกหรือรู้เพียงร้อยละ ๑๑ เท่านั้น (จากตารางที่ ๙ ข้อ ๒)

๑.๖ เมื่อถามว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป.ที่มีอยู่ ๒ ระดับนั้นเรียกว่าคณะกรรมการอะไรบ้าง กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ตอบว่าไม่ทราบและตอบผิดรวมถึงร้อยละ ๖๗.๕ ที่ตอบถูกหรือรู้มีเพียงร้อยละ ๓๒.๕ เท่านั้น (จากตารางที่ ๙ ข้อ ๓)

๑.๗ จากการถามว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกตั้งจากราษฎรในหมู่บ้านตามกฎหมายอย่างน้อยต้องมีจำนวนเท่าใด กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๔ ตอบถูก ที่ตอบผิดและไม่ทราบรวมร้อยละ ๔๖ (จากตารางที่ ๙ ข้อ ๔)

๑.๘ จากการถามว่าขั้นตอนการจัดตั้งหมู่บ้าน อพป. ว่าต้องผ่านขั้นตอนกี่ขั้นตอน กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ที่ตอบว่าไม่ทราบและตอบผิดรวมร้อยละ ๖๓ และที่ตอบถูกหรือรู้มีเพียงร้อยละ ๓๗ เท่านั้น (จากตารางที่ ๙ ข้อ ๕)

สรุปผลวิจัย

จากการวิจัยนี้พบว่า กรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และโครงสร้างการดำเนินงานของหมู่บ้าน อพป. นัก

๒. ผลวิจัยที่ได้จากการสอบถามสัมภาษณ์ปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองอำเภอกุดชุม

๒.๑ ราษฎรประมาณ ๗๐% ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ อพป. บางส่วนที่มีความเข้าใจอยู่บ้าง แต่ไม่ให้ความสนใจไม่เห็นถึงความสำคัญของโครงการ อพป. ไม่ค่อยเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น ไม่ให้ความสนใจการเลือกตั้งกรรมการกลางผู้ทรงคุณวุฒิจนบางคราวแทบดำเนินการเลือกตั้งไม่ได้ หรือที่เลือกได้ก็ได้คนที่มิได้มีลักษณะจะเป็นผู้นำที่ดี (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๑.๒)

๒.๒ บางฝ่ายหรือบางคณะแทบจะหาราษฎรเข้ามาเป็นกรรมการไม่ได้ หรือได้ก็ไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด บางคนถูกคัดเลือกเข้าเป็นกรรมการ แต่เจ้าตัวไม่สนใจที่จะเป็นหรือไม่ค่อยจะเต็มใจ ความรู้ความเข้าใจที่จะต้องรับผิดชอบงานจึงเป็นปัญหาตามมาอีกด้วย (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๑.๓)

๒.๓ ราษฎรส่วนใหญ่ไม่รู้จักการทำงานเป็นทีมและไม่คุ้นเคยกับการทำงานร่วมกันโดยแบ่งแยกหน้าที่หรือแบ่งงานกันทำ เป็นแบบต่างคนต่างทำมากกว่าการที่จะร่วมมือกันอย่างจริงจัง และปรากฏเสมอว่า มักจะโยนความรับผิดชอบหรือความคิดริเริ่มในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ไปให้ผู้นำกลุ่มหรือคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. หากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำขาดความรับผิดชอบและอ่อนแอแล้ว การที่จะดึงราษฎรมารวมกลุ่มร่วมมือกันทำงานจะทำได้ยากมาก (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๑.๕)

๒.๔ ขีดความสามารถของราษฎรต่ำ อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาต่ำ จึงไม่สามารถทำงานที่มีลักษณะค่อนข้างซับซ้อนหรือเคร่งครัดตามระเบียบแบบแผนของทางราชการได้ ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีความเข้าใจรูปแบบและกระบวนการบริหารงานของหมู่บ้าน รวมทั้งวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองได้ไม่ดีเท่าที่ควร (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๑.๖)

๒.๕ การบริหารงานหมู่บ้าน อพป. ที่ขาดประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของผู้นำหมู่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เป็นกรรมการกลางโดยตำแหน่ง (ได้แก่ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ) ถ้าหากกลุ่มผู้นำนี้ขาดความเข้มแข็งและไม่เป็นที่ศรัทธาของราษฎรแล้ว ราษฎรจะไม่ให้ความสนใจที่จะเข้าเป็นกรรมการร่วมด้วย คนที่มีความรู้ความสามารถก็จะไม่ยอมเข้ามาร่วมเป็นกรรมการ ดังนั้น คนที่จะเข้ามาเป็นกรรมการมักเป็นพรรคพวกญาติพี่น้องกันเป็นส่วนมาก ซึ่งก็ไม่ค่อยมีความรู้ความสามารถและไม่ได้สนใจงานอย่างแท้จริง มีผลทำให้คณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. โดยส่วนรวมอ่อนแอและหย่อนสมรรถภาพ (จากบทที่ ๔ ข้อ ข. ๒.๒.๔)

๒.๖ คณะกรรมการหมู่บ้าน อพป.หลายหมู่บ้านยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตน เพราะผ่านการฝึกอบรมเพียงชั่วระยะเวลาอันสั้น เจ้าหน้าที่ที่ปรึกษาคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ยังมิได้เข้าไปคอยให้การอบรมชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องที่สำคัญ คือ คณะกรรมการแต่ละฝ่ายไม่ค่อยได้ร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน จะมีบ้างก็น้อยมากและเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง หลังจากที่ผ่านการฝึกอบรมและประกาศจัดตั้งเป็นหมู่บ้านแล้ว

<u>สรุปผลวิจัย</u>

จากผลการให้ข้อมูลของปลัดอำเภอฝ่ายส่งเสริมการปกครองเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่องานของ อพป. ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ปรากฏว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป.ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ทั้งนี้เป็นเพราะราษฎรมีการศึกษาต่ำ การที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของ อพป.ทำได้ยาก และประชาชนเองก็ไม่ได้ให้ความสนใจกับงานของ อพป.นัก สำหรับตัวของกรรมการหมู่บ้านเองก็มิได้สนใจหรือพยายามที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับงาน อพป. เท่าที่ควร ความรับผิดชอบจึงทำได้ไม่เต็มที่ ประกอบกับระบบการทำงานที่ อพป.หยิบยื่นให้ราษฎรยังไม่เป็นที่คุ้นเคย ส่วนใหญ่ปฏิบัติไปตามความเคยชินที่เคยทำมา ระบบการทำงานเป็นทีม

จึงไม่ได้ผลและเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ในทางปฏิบัติอีกด้วย ความคิดริเริ่มต่าง ๆ จากคณะกรรมการจึงไม่ค่อยมี เป็นการทำตามหรือว่าอะไรตามผู้นำไปเสียเป็นส่วนใหญ่

มีข้อสังเกตอยู่อย่างหนึ่งว่าจากการถามกรรมการหมู่บ้านว่าความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ เพียงใด ส่วนใหญ่ตอบว่าเข้าใจและได้ผลพอประมาณ แต่การฝึกอบรมต่าง ๆ ก็เป็นไปในช่วงเวลาอันสั้นและผ่านมาเป็นเวลาพอสมควร เมื่อเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษามิได้ติดตามให้การแนะนำอย่างต่อเนื่อง ผลจากความรู้ความเข้าใจที่ได้รับย่อมไม่บังเกิดผลอย่างจริงจัง และเป็นปัญหาต่อการบริหารงานของหมู่บ้าน อพป. อำเภอกุดชุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งย่อมกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน อพป.ที่เป็นอยู่

<u>สรุป</u>

จากการศึกษาวิจัยดังได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. ยังขาดความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของงานหมู่บ้าน อพป. ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหมู่บ้าน อพป.ของอำเภอกุดชุม เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้เขียนตั้งไว้.