



**ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์**

การค้นคว้าอิสระ

ของ

สันติ มุ่งดี

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**

มีนาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**FACTORS AFFECTING PERFORMANCE MORALE OF
SUBDISTRICT HEADMAN AND HEAD OF VILLAGE IN LAMPLAIMAT
DISTRICT, BURIRAM PROVINCE**

Santi Mungdee

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration**

March 2016

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ
นายสันติ มุ่งดี เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด)
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน)
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....กรรมการ
(ดร.วิชาญ จุลทริก)

.....กรรมการ
(ดร.คำภีรภาพ อินทะนุ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

วันที่.....เดือน.....ปี.....พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย สันติ มุ่งดี

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด

ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน

ที่ปรึกษาร่วม

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

สถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปีที่พิมพ์

2559

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 7 ด้าน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงานด้านความยุติธรรมในหน่วยงานและด้านสถานะทางตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชากร คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิดได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8767. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านสถานะทางตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดสรรเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อความเหมาะสมกับค่าครองชีพ รองลงมาคือ ควรจัดให้มีเงินบำเหน็จ บำนาญ เพื่อความมั่นคงหลังเกษียณอายุเหมือนข้าราชการ และควรจัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยที่ต้องนอนโรงพยาบาลเหมือนข้าราชการของรัฐ

TITEL Factors affecting performance morale of subdistrict headman and head of village in lam
Plai mat District , Buriram Province.

AUTHOR Sunti Mungdee

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Dr. Sommatra Pholkerd Major Advisor

Associate Professor Prajan Kanawan Co – Advisor

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2016

ABSTRACT

This study aims to investigate the Factors affecting the morale in the duties of the village headman Lam Plai Mat Distrit, Buriram Province sevene aspects opportunities. The relationship between supervisors The satisfaction of the performance. The adequacy of compensation Welfare agency Justice agencies Position and status Sample village headman Lam Plai Mat. District number, Buriram, sixteen Taboom Two hundred and sixteen village were used in data collection was the questionnaire included three different check list. A 5-level scale and open-ended. The confidence value is 0.8591 basic statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. The results showed that the

1. The morale of the duties of the village headman Lam Plai Mat Distrit, Buriram. The overall high level. Considering it was found that the welfare of the agency. In the medium Shoved a high level. By side with the highest average is the opportunity for advancement, followed by the status position. Most valuable aspect Lowest average welfare agency.

2. Their opinions and suggestions on the most amount should allocate more money to return to the village headman to appropriate the cost of living is a minor should provide a pension for Security retirement as commissioner, respectively.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ประจัน คณะวัน ที่ปรึกษาร่วม ดร.วิชาญ จุลหริก และ ดร.คำภีร์ภาพ อินทะนุ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำารค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.ผดุงชาติ ยงค์ คณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อาจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงคลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ขอขอบพระคุณกำนัน ผู้ใหญ่บ้านโขเขต อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้การสนับสนุนให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ที่ได้ให้ข้อมูลอย่างสมบูรณ์

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณ บิดา มารดา บุรพาจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

สันติ มุ่งดี

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
สภาพของสังคมไทย.....	5
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน.....	21
แนวคิดการจัดตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน.....	46
แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์.....	59
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	67
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	71
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	82
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	91
บริบทของอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์.....	96
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	108
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	108
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	111
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	127
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	127
วิธีดำเนินการวิจัย.....	127
สรุปผลการวิจัย.....	128
อภิปรายผล.....	129
ข้อเสนอแนะ.....	134
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	134
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	135

บรรณานุกรม.....	136
ภาคผนวก.....	145
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	147
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองแบบสอบถาม.....	150
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	152
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	154
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	162
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	165

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรไน University
BUNIPRAN BAHAGIAT

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	108
4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์.....	114
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	116
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมและรายข้อ.....	117
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ.....	119
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	120
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	121
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	122
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสถานะทางตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อ.....	123
4.10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	125

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทบาทสำคัญของกระทรวงมหาดไทย คือ การสร้างความรัก ความสามัคคีและสร้างความ เป็นปึกแผ่นในการบริหารราชการแผ่นดินทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้ประชาชนในตำบลที่หมู่บ้านมีความอยู่ดีกินดี และไม่เดือดร้อนเมื่อเกิดวิกฤติ กำเนิดและผู้ใหญ่บ้านถือว่าเป็นตัวแทนของกระทรวงมหาดไทย ที่จะต้องมีบทบาทสำคัญในการ ประสานประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความรัก ความสามัคคีสร้างความเป็นเอกภาพและส่งเสริมวิถีชีวิต ประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล และนำนโยบายของรัฐ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ รวมทั้งประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชนหรือภาคธุรกิจเอกชน ร่วมกันพัฒนาเพื่อให้ประชาชนในตำบล หมู่บ้านมีความสุข อยู่ดีกินดีอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อ แก้วิกฤตสังคมในระดับหมู่บ้าน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักที่มีขอบเขตของภารกิจกว้างขวาง กำเนิด ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองในระดับท้องที่ จึงมีบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบงาน ของกระทรวงมหาดไทย และยังคงรับผิดชอบงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่นำลงไปปฏิบัติ ในตำบล หมู่บ้าน นับว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมาย กำเนิด ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่หลักที่คือ งานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน งานด้านที่เกี่ยวกับความอาญา ด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพของราษฎร ด้านการจัดทำทะเบียน ข้อมูลสำมะโนครัว ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการป้องกันและป้องปรามการแพร่ ระบาดของยาเสพติด ซึ่งเป็นวาระแห่งชาติโดยร่วมมือกับทุกภาคส่วนแบบบูรณาการเน้นส่วนที่ สำคัญ และงานด้านตามนโยบายของรัฐบาล และงานด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ กำเนิด ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ในการประสานการดำเนินงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะ ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นกำลังสำคัญที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมี องค์ประกอบของ ระบบในการบริหาร โดยทั่วไปต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการที่เรียกว่า องค์ประกอบ 6 M คือ คนหรือ บุคลากร (Man) เงินหรือทรัพย์สิน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ (Machine) การบริหารจัดการ (Management) ขวัญและกำลังใจ (Morale) หลักการบริหารทั้ง 6 ประการนี้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า เป็นหลักในการบริหารองค์กรต่าง ๆ หาก

กำลังใจของบุคคลในองค์กร (Morale) หลักการบริหารทั้ง 6 ประการนี้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นหลักในการบริหารองค์กรต่าง ๆ หากปราศจากปัจจัยข้อใดข้อหนึ่งแล้ว จะทำให้การบริหารงานองค์กรนั้นไม่สามารถดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยหรือบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวด รัฐเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีองค์ประกอบด้านปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การบริหารที่เป็นไปตามหลักการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบด้วย กระทรวง ทบวง กรม และกองต่าง ๆ โดยมีข้าราชการทำหน้าที่เป็นกลไกหรือตัวจักรสำคัญในการที่จะนำเอารายได้แผ่นดิน ทรัพยากรหรือวัตถุดิบและนโยบายของรัฐไปพัฒนาและบริหารให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงของชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ขวัญกำลังใจของบุคลากรก็เป็นอีกหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ขวัญและกำลังใจของข้าราชการจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก ถ้าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจไม่ดีย่อมนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จะทำงานด้วยความเฉื่อยชาและไม่ค่อยเต็มใจในการทำงาน องค์กรนั้นก็มักจะอยู่ต่อไปไม่ได้ จะต้องประสบกับความล้มเหลวในที่สุด แต่ในทางกลับกัน หากมีขวัญและกำลังใจสูงจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ ความสามัคคีและสนใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (วิรัช วิรัชนิภาพรณ. 2541 : 22-23)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ บทบาทและสถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านน้อยลง แต่ได้เพิ่มบทบาทให้แก่สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีการเปลี่ยนแปลงการเข้าสู่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 (ฉบับที่ 1-12) ในการปกครองหมู่บ้าน จะเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 โดยกำหนดให้หมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ปกครองหมู่บ้าน และมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการหมู่บ้านที่ได้รับเลือกจากสมาชิกในหมู่บ้าน ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานที่ปรึกษาของหมู่บ้านนั้น ซึ่งตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านนั้นจะยกเลิกมิได้

ในอดีตไม่มีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านต่อมาในปี พ.ศ. 2489 ได้กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้บรรลุนิติภาวะ และอายุไม่เกิน 60 ปี จากนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของผู้ใหญ่บ้านอีกครั้ง ในปี พ.ศ. 2525 โดยกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีอายุ 25 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 60 ปี กระทั่งในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน

โดยกำหนดเพิ่มเติมในมาตรา 6 (1 ทวิ) ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 5 ปี แต่ในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการปรับปรุงวาระการดำรงตำแหน่งอีกครั้ง โดยยกเลิกวาระ 5 ปี แต่ปรับเปลี่ยนมาเป็นการประเพณีทุก 5 ปีแทน จนถึงปัจจุบันนี้ (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ใหญ่บ้าน บ้านสวนพัฒนา หมู่ที่ 13 ตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลการศึกษารั้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ ให้การปฏิบัติหน้าที่ขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อนโยบายและงานของแต่ละกระทรวง ทบวง กรม ไปสู่ประชาชนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงพัฒนาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 7 ด้าน จากการบูรณาการตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 157 ; อ้างถึงใน

บรรยงก์ โตจินดา, 2543 : 254 - 255) ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงานและด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านสถานะทางตำแหน่ง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

จำนวน 16 ตำบล จำนวน 216 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

2.3 ตัวแปรศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. **ปัจจัย** หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการซึ่งแบ่งปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีความสำคัญเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีวัตถุประสงค์และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

2. **ขวัญและกำลังใจ** หมายถึง ส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลในรูปของการกระทำเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง ส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลในรูปของการกระทำเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านสถานะทางตำแหน่ง

4. **กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน** หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552) ในเขตพื้นที่อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการวิจัยครั้งนี้ จึงขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัยดังนี้

1. สภาพของสังคมไทย
2. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
3. แนวคิดการจัดตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
5. แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิต
6. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
8. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
9. บริบทของอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพของสังคมไทย

สภาพโดยทั่วไปของสังคมไทยนั้น คนส่วนใหญ่เป็นชาวชนบท และมีอาชีพหลักในการเกษตรกรรม มีการปลูกข้าวเป็นหลัก ดังมีข้อความปรากฏในหลักศิลาจารึกในสมัยพ่อขุนรามคำแหงว่า “ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว” แม้ว่าปัจจุบันสังคมไทยจะเปลี่ยนจากเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรมบ้างแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่ละทิ้งอาชีพการเกษตรกรรม และได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยเป็นเครื่องทุ่นแรงในการดำเนินงานด้านเกษตรกรรม จนเป็นผลทำให้ผลิตทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้น เกษตรกรไทยจัดว่าเป็นบุคคลสำคัญของประเทศ เรามักจะได้ยินคำเปรียบเทียบบ่อยๆว่า “เกษตรกรแข็งแรง เป็นกระดูกสันหลังของชาติ” กระดูกสันหลังเป็นโครงสร้างหลักที่สำคัญของร่างกายคนเราฉันใด เกษตรกรไทยก็เป็นกำลังอันสำคัญและโครงสร้างที่สำคัญของประเทศชาติฉันนั้น สังคมไทยมีการรวมกลุ่มกันของหลายชนชั้นในอดีต มีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเอง มีความเป็นอยู่ที่มีการเกื้อกูลกัน สังคมไทยในอดีตมีความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติว่าเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ สังคมไทยในอดีตจึงมีการใช้ชีวิตที่กลมกลืนกับธรรมชาติมากกว่า

การเอาชนะธรรมชาติ ประเทศไทยเป็นชาติที่มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมา เป็นเวลานาน ลักษณะของสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยต่าง ๆ ตลอดเวลาเพื่อความเข้าใจในการวิจัย ผู้วิจัยขอแบ่งหัวข้อเรื่องสภาพของสังคมไทย ดังต่อไปนี้

ความหมายของสังคม

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า สังคม (Society) คือ กลุ่มคนที่มีการจัดระเบียบในการมีชีวิตร่วมกันมีแบบแผนการดำเนินชีวิตวัฒนธรรมในรูปแบบเดียวกันและทุกคนมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของสังคม สังคมไทยเป็นสังคมเกษตร โดยพิจารณาจากวิวัฒนาการทางสังคม เศรษฐกิจ และสภาพที่ตั้งของประเทศไทยอาจกล่าวได้ว่า ชุมชนของคนไทยโดยทั่วไปเป็นชุมชนในชนบท เป็นส่วนใหญ่ และมีชุมชนในเขตเมือง มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของสังคมไว้ เช่น

ราชบัณฑิตยสถาน (2554:93) ให้ความหมายไว้ว่า สังคม หมายถึง คนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตามระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สุดา ภิรมย์แก้ว (2544 : 67) ได้ให้ความหมาย สังคม หมายถึง กลุ่มคนมากกว่าสองคนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกันเป็นระยะ เวลานานในขอบเขต สมาชิกประกอบด้วยคนทุกเพศ ทุกวัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีวัฒนธรรมหรือระเบียบแบบแผนในการดำเนินชีวิตเป็นของตนเองและที่สำคัญที่สุด คือ สามารถเลี้ยงตัวเองได้

พิชัย ผกาทอง (2547 : 10) กล่าวว่า สังคม หมายถึง กลุ่มคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นระยะเวลานานอย่างต่อเนื่อง ในบริเวณหรือพื้นที่แห่งใดแห่งหนึ่งที่มีอาณาเขตชัดเจน และมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีระเบียบแบบแผน ภายใต้วิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมที่สอดคล้องกัน ตลอดจนสามารถเลี้ยงตนเองได้ตามควรแก่สภาพ

จากความหมายของคำว่า สังคมตามที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นนั้นพอสรุปได้ว่า สังคม หมายถึง ผู้คนกลุ่มหนึ่งซึ่งรวมกลุ่มกันอยู่หลายกลุ่ม ผู้คนในกลุ่มทั้งหลายเหล่านี้ มีบางสิ่งบางอย่างคล้ายคลึงกัน มีแบบแผนการดำเนินชีวิตวัฒนธรรมในรูปแบบเดียวกันและทุกคนมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของสังคม สังคมไทยเป็นสังคมเกษตร และที่สำคัญผู้คนที่มาอยู่ร่วมกันนี้ต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันภายใต้วิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมที่สอดคล้องกัน ตลอดจนสามารถเลี้ยงตนเองได้ตามควรแก่สภาพ

หน้าที่สำคัญของสังคม

มนุษย์ในสังคมที่อยู่ร่วมกัน มีบรรทัดฐานในการการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของคนในสังคมอย่างเดียวกัน ซึ่งหากสมาชิกในสังคมมีการละเมิดบรรทัดฐาน พฤติกรรมดังกล่าว เรียกว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบน ซึ่งจะมีลักษณะของการละเมิดบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยไม่มีความรุนแรง ไปจนกระทั่งการละเมิดกฎหมาย ซึ่งเรียกว่า อาชญากรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะทำให้สังคม

ขาดความเป็นระเบียบนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ อันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของสังคม เพื่อความเข้าใจหน้าที่สำคัญของสังคมมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

จำนง อติวัฒน์สิทธิ และคณะ (2540 : 25 – 29) กล่าวว่า มนุษย์เมื่อได้มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม มีการกระทำต่อกันทางสังคม เพื่อความอยู่รอดและความเจริญของสังคม ดังนั้นสังคมจึงมีหน้าที่สำคัญ ดังนี้

1. เสริมสร้างและผลิตสมาชิกใหม่ ได้แก่ ดำรงรักษาชีวิตมนุษย์ในสังคมให้สืบต่อกันโดยไม่ขาดสายและผลิตสมาชิกใหม่แทนสมาชิกเก่าที่สิ้นชีวิตไปหรือหาสมาชิกใหม่ให้กับสังคมเพิ่มขึ้น เช่นรับผู้อพยพจากสังคมอื่นมา เป็นต้น
2. อบรมสั่งสอนขัดเกลาสมาชิกของสังคมให้เรียนรู้ระเบียบของสังคม ได้แก่ สังคมจะต้องอบรมสั่งสอนและขัดเกลาสมาชิกใหม่ ให้เรียนรู้ระเบียบกฎเกณฑ์ของสมาชิคนั้น ๆ ซึ่งจะทำในรูปใดก็ได้ คือ อาจจะส่งไปโรงเรียน หรือพ่อแม่ พี่น้อง ปู่ย่า ตายาย อบรมขัดเกลาเองโดยไม่ต้องส่งไปโรงเรียนก็ได้
3. สร้างหรือผลิตแจกแจงสินค้าและบริการที่จำเป็นให้กับสมาชิก ได้แก่ ผลิตจ่ายแจกและบริการเครื่องอุปโภคบริโภคแก่สมาชิกของสังคม เช่น เสื้อผ้า อาหาร การแจกจ่ายทำในรูปของการแลกเปลี่ยน จะเป็นการใช้ของหรือเงินตราแล้วแต่สภาพความเจริญมากหรือน้อยของแต่ละสังคม
4. ดำรงรักษาไว้ซึ่งระเบียบกฎหมายของสังคม ได้แก่ เมื่อมีการคุกคามความมั่นคงเกิดขึ้นกับสมาชิกของสังคมสังคมต้องจัดเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลลงโทษผู้ละเมิดระเบียบกฎหมายของสังคม เช่น ในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยความมั่นคงในทรัพย์สิน เป็นต้น
5. จะต้องมีการจัดสนองความต้องการทางด้านจิตใจให้กับสมาชิกของสังคมในรูปของกิจกรรมทางศาสนาหน้าที่นี้คือหน้าที่ของสถาบันศาสนานั้นเอง

บันเทิง พาพิจิตร (2547: 35) กล่าวว่า ในฐานะบุคคลเป็นสมาชิกของสังคม บุคคลย่อมได้รับสิทธิบางประการจากสังคม เช่น สิทธิในการได้รับความคุ้มครองในด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน สิทธิในการได้รับบริการด้านการศึกษา และการรักษาพยาบาล เป็นต้น ขณะเดียวกันบุคคลต้องมีหน้าที่อันจะต้องสนองต่อสังคม ซึ่ง “สิทธิ” และ “หน้าที่” จึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กันไปในสังคมมนุษย์และเป็นรากฐานสำคัญของระบบสังคม หากบุคคลได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจากสังคมจะช่วยให้เขาเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้เป็นอย่างดีในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมนั้น ซึ่งสามารถสรุปหน้าที่ของสังคมได้ดังนี้

1. การดำรงไว้ซึ่งหน้าที่ทางชีวภาพ สังคมจะต้องทำหน้าที่ในการสืบต่อเนื่องของชีวิตมนุษย์ในสังคม เลี้ยงดูสมาชิกให้มีชีวิต อยู่ต่อไปด้วยปกติสุข โดยทำหน้าที่สำคัญในการให้บริการและสวัสดิการกับเสรีธรรมชาติของมนุษย์ในสังคม

2. การผลิตและการแจกแจงสินค้าและบริการ มนุษย์ในสังคมจะมีชีวิตอยู่ได้ด้วยความ สะดวกสบาย จำต้องอาศัยสินค้าทั้งที่เป็นเครื่องอุปโภค ตลอดจนบริการต่าง ๆ ฉะนั้นหน้าที่ของ สังคมก็คือ จัดการดำเนินการในด้านการผลิตและการแจกแจงสินค้าทั้งบริการต่าง ๆ ขึ้น เพื่อ คอบสนองความต้องการของสมาชิกในสังคมนั้น การผลิตต่าง ๆ จำต้องใช้แรงงานของสมาชิกใน สังคมเป็นสำคัญทำให้เกิดการแบ่งงานกันทำ ซึ่งอาจจำแนกได้ดังต่อไปนี้

2.1 การแบ่งงานกันทำโดยจำแนกตามประเภทฝีมือ เช่น ครู แพทย์ สถาปนิก วิศวกรช่างไม้ ช่างทาสี เป็นต้น

2.2 การแบ่งงานกันทำโดยจำแนกตามเพศ กล่าวคือ ผู้หญิงควรทำงานประเภทใด และผู้ชายควรทำงานประเภทใด

3. การผลิตสมาชิกใหม่ องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของสังคมก็คือ มนุษย์ หากสมาชิก ของสังคมล้มตายไป แต่ไม่มีสมาชิกใหม่เกิดขึ้นมาสืบแทนสมาชิกเก่า สังคมย่อมจะขาดความ มั่นคงทางสังคม เพราะขาดแคลนสมาชิก ดังนั้น การสืบต่อเนื่องของสมาชิกใหม่ช่วยให้สังคม สามารถดำรงความเป็นสังคมอยู่ได้

4. การอบรมให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้ระเบียบของสังคม นอกจากสังคมจะมีหน้าที่ใน การผลิตสมาชิกใหม่แล้ว สังคมยังมีหน้าที่สำคัญในการถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่สมาชิกใหม่ กล่าวคือ สังคมต้องจัดให้มีการศึกษาอบรมแก่สมาชิกใหม่ ทั้งในด้านความรู้และความชำนาญแก่ เด็กหรือเยาวชน ที่เป็นสมาชิกใหม่ของสังคม

5. การธำรงไว้ซึ่งระเบียบ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคมเป็นอุดมคติสูงสุดเรื่อง หนึ่ง การจัดระเบียบสังคมจึงนับได้ว่ามีความสำคัญมาก ระเบียบทางสังคมโดยทั่วไปได้แก่ ข้อบังคับประเพณี และกฎหมาย เมื่อสมาชิกคนใดของสังคมละเมิดกฎหรือระเบียบของสังคมเป็น หน้าที่ของสังคมในการคอยควบคุมตรวจตราและจับกุมบุคคลที่ละเมิดฝ่าฝืน นำตัวมาลงโทษตาม ระเบียบและกฎของสังคม ทั้งนี้เพื่อธำรงไว้ซึ่งระเบียบของสังคมอันจะส่งผลให้บังเกิดความสงบ เรียบร้อยแก่สมาชิกของสังคม

6. การธำรงไว้ซึ่งความหมายและมูลเหตุจูงใจ การเสริมสร้างให้สมาชิกของสังคม ตระหนักถึงคุณค่าแห่งความหมายของการที่เป็นสมาชิกของสังคม อันเป็นมูลเหตุจูงใจกระตุ้นให้ สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อสังคม กล่าวคือ ปลุกฝังให้เขาเหล่านั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ เป็น ประโยชน์สุขของสังคมโดยส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและต่อครอบครัว

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551 : 10 - 11) ได้กล่าวถึง หน้าที่สำคัญ ของสังคม ไว้ ดังนี้

1. กำหนดระเบียบแบบแผนเพื่อให้คนในสังคมได้ใช้เป็นวิธีในการดำเนินชีวิตร่วมกัน

2. จัดให้มีการขัดเกลาทางสังคม เพื่อให้ผู้คนในสังคมปฏิบัติตนได้ถูกต้องเป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคมจะได้อยู่ร่วมกันได้ด้วยดี

3. สร้างวัฒนธรรมและพัฒนาวัฒนธรรมของสังคมทั้งในวัตถุและวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ

4. ผลิตสมาชิกใหม่ทดแทนสมาชิกเดิมที่ล้มตายไป เพื่อให้สังคมดำรงอยู่ต่อไป

5. ผลิต แจกแจงสินค้า และบริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้คนในสังคม

6. ให้บริการและสวัสดิการแก่สมาชิกในสังคม เช่น บริการทางด้านสุขภาพอนามัย

7. ควบคุมสังคม เพื่อให้ผู้คนดำเนินไปตามบรรทัดฐานของสังคมและอยู่อย่างสันติสุข

8. จัดให้มีการติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอดความคิดติดต่อซึ่งกันและกันได้

ตามที่นักวิชาการได้กล่าวถึงหน้าที่สำคัญของสังคมนั้น พอสรุปได้ว่าหน้าที่ทางชีวภาพสังคมจะต้องทำหน้าที่ในการสืบต่อเนื่องของชีวิตมนุษย์ในสังคม เลี้ยงดูสมาชิกให้มีชีวิตอยู่ต่อไปด้วยปกติสุข โดยทำหน้าที่สำคัญในการให้บริการและสวัสดิการกับเสรีธรรมชาติของมนุษย์ในสังคมการเสริมสร้างให้สมาชิกของสังคมตระหนักถึงคุณค่าแห่งความหมายของการที่เป็นสมาชิกของสังคม อันเป็นมูลเหตุจูงใจกระตุ้นให้สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อสังคม กล่าวคือ ปลูกฝังให้เขาเหล่านั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์สุขของสังคมโดยส่วนรวม

โครงสร้างทางสังคมไทย

เมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นสังคมเพื่อให้สังคมดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องมีหลักคำจูนหรือมีโครงสร้างยิ่งได้โครงสร้างที่แข็งแรงเหมาะสมก็จะช่วยให้สังคมนั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผู้คนในสังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2540 : 9 - 13) ได้กล่าวถึง โครงสร้างสังคมเป็นขอบเขตของการพัฒนา และกล่าวต่อไปว่า การพัฒนาสังคม เป็นเรื่องที่ต้องกระทำการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของสังคมและเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบวางแผน (Planned Change) มิใช่ปล่อยให้เปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติ

ชมพู โกติรัมย์ (2542 : 35) ได้กล่าวถึง โครงสร้างสังคมเป็นสัมพันธภาพของกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีปรากฏอยู่ในสังคมทุกสังคม อันได้แก่กิจกรรมทางครอบครัว ญาติพี่น้อง ด้านการศึกษาอนามัย การเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความเชื่อ ศาสนาและอื่น ๆ

สารานุกรมไทย (2556 : 18) กล่าวว่าโครงสร้างที่สำคัญของสังคมไทยแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ โครงสร้างสังคมชนบทและโครงสร้างสังคมเมือง แต่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศอาศัยอยู่ในชนบท ซึ่งเป็นสังคมแบบประเพณี และเป็นสังคมเกษตรกรรม ดังนั้นถ้าหากจะรู้จักสังคมและวัฒนธรรมไทยจะต้องพิจารณาจากโครงสร้างสังคมชนบทเป็นหลัก และจะต้อง

พิจารณาถึงอิทธิพล ของสังคมและวัฒนธรรมเมืองที่มีต่อสังคมและวัฒนธรรมชนบทประกอบไปพร้อม ๆ กันด้วยดังนี้

1. โครงสร้างสังคมชนบท จัดได้ว่าเป็นโครงสร้างที่สำคัญที่สุด ของสังคมไทย เพราะเท่ากันเป็นโครงสร้าง ของสังคมไทยทั้งหมด ลักษณะจำเพาะที่ สำคัญของสังคมชนบท ได้แก่ การรวมกลุ่มแบบอรูปนัย (informal) ของกลุ่มปฐมภูมิ (primary group) มีการติดต่อ กันแบบตัวถึงตัว สภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิม ซึ่งคล้ายคลึงกัน ทำให้สถานภาพและบทบาทของ คนในสังคมชนบทไม่แตกต่างกันมากนัก ในสังคมชนบทมีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น สมาชิกของสังคมทำหน้าที่สอดคล้องต่อเนื่องกันอย่างราบรื่น โดยมีระบบความสัมพันธ์แบบเครือญาติ มีการนับถืออาวุโส มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีค่านิยมในเรื่องคุณความดีทางศาสนา เป็นตัวควบคุมความประพฤติทางสังคมของคนชนบท สถานภาพจะมีลักษณะ จำเพาะของตัวบุคคลเอง เช่น อายุ ความสามารถ และคุณความดี ผู้ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำในสังคมชนบทมัก ได้แก่ พระ ผู้ใหญ่บ้าน กำนันและผู้อาวุโสที่ชาวบ้านเคารพนับถือ

2. โครงสร้างสังคมเมือง ข้อแตกต่างที่เด่นชัดระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมือง ได้แก่ จำนวนกลุ่มและองค์การที่มีมากในสังคมเมืองหลวง หลักเกณฑ์การพิจารณาสถานภาพทางสังคมของบุคคลในเมืองหลวงขึ้นกับฐานะทางเศรษฐกิจ อำนาจและความเกี่ยวข้อง ทางการเมือง และระดับการศึกษาซึ่งผิดจากเกณฑ์ของสังคมชนบท นอกจากนั้นแล้ว โครงสร้างชนชั้นทางสังคมในเมืองหลวงจะชัดเจน คือ ประกอบด้วยกลุ่มคนที่เป็นผู้สืบเชื้อสายมาจากตระกูลเก่าและขุนนาง ผู้บริหารในสาขาอาชีพ ต่าง ๆ นักธุรกิจ ข้าราชการ ช่างฝีมือ และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นผู้อพยพจากสังคมชนบทมาอาศัยอยู่ ตามชุมชนแออัดทั้งหลายของสังคมเมืองหลวงดังนั้น ค่านิยมของคนเมืองหลวงนั้นจะเน้นหนักเรื่องอำนาจและความมั่งคั่งมากกว่าชาวชนบท มีความต้องการยกระดับตัวเอง จากชั้นสังคมเดิมไปสู่ชั้นที่สูงกว่า โดยอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ฐานะการเงิน การศึกษา อำนาจทางการเมือง และสิทธิ

กล่าวได้ว่า มนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นสังคมเพื่อให้สังคมดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องมีหลักคำจูนหรือมีโครงสร้างยิ่งได้โครงสร้างที่แข็งแรงเหมาะสมก็จะช่วยให้สังคมนั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผู้คนในสังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โครงสร้างของสังคม เกิดจากที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภายใต้จารีตประเพณี และวิถีชีวิตเดียวกัน เพื่อสร้างบรรทัดฐานที่ดำรงอยู่ในกลุ่มซึ่งเรียกว่า “วัฒนธรรม” บุคคลกับวัฒนธรรมจึงเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างของสังคม

พัฒนาการของสังคมไทย

การเริ่มต้นของสังคมมนุษย์ คือ การที่มนุษย์ได้มาอยู่ร่วมกัน ซึ่งในการมาอยู่ร่วมกันนั้น ต้องมีสมาชิกมากกว่า 2 คนขึ้นไป และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อยู่ในสถานที่เดียวกัน ในระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่ง จากอดีตถึงปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการเกิดสังคมของมนุษย์นั้นได้มีการพัฒนาหรือวิวัฒนาการและมีการเปลี่ยนแปลงมาเรื่อย ๆ เริ่มตั้งแต่ในยุคแรก ๆ สังคมของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นสังคมยุคล่าสัตว์และเก็บของป่า สังคมเลี้ยงสัตว์ สังคมกสิกรรมหรือเกษตรกรรม จนกระทั่งพัฒนามาเป็นสังคมยุคปัจจุบัน คือ สังคมอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีข่าวสาร หรือสังคมที่มีลักษณะเป็นสังคมยุคโลกาภิวัตน์ หรือ เป็นลักษณะที่โลกไร้พรมแดน โดยการเชื่อมโยงถึงกันทั่วโลกด้วยระบบข่าวสารข้อมูล มีนักวิชาการได้กล่าวถึงพัฒนาการของสังคมไทยไว้ดังนี้

ธิดา สาระยา (2545 : 20 - 21) กล่าวว่า พัฒนาการของสังคมไทย นักวิชาการไทยส่วนใหญ่เชื่อว่ากลุ่มชนดั้งเดิมของไทยมีถิ่นฐานอยู่ทางตอนใต้ของประเทศจีน แถบมณฑลยูนนาน ชาวจีนเรียกว่า “ไต” และในเอกสารเรื่อง “กว่าจะเป็นคนไทย” มีดังนี้

1. สังคมไทยยุคแรกหรือสังคมดั้งเดิม (Primitive) พบหลักฐานสำคัญดังนี้

ประมาณ 900 ปีก่อนคริสตศักราช คนไทยตั้งถิ่นฐานอยู่ในยูนนานเป็นชุมชนที่มีความเจริญของตนเองในระดับหนึ่ง เช่น รู้จักทำนา เลี้ยงสัตว์ ทำการประมง ถลุงทองแดง อาณาจักรนี้ประกอบด้วยชนหลายเผ่า เช่น ไป๋หนาน อู๋หมานและหมาน เป็นการรวมตัวของคนไทยที่เคยเร่ร่อนเลี้ยงสัตว์ให้ตั้งหลักแหล่งถาวร บุคคลเหล่านี้รับเทคโนโลยีจากจีนเมื่อติดต่อค้าขายกัน ที่สำคัญ คือ การเกษตรกรรม การชลประทาน ถลุงโลหะ ภาษาและวัฒนธรรมอื่น ๆ ชนเผ่านี้รวมตัวกันได้ถึง 6 แคว้น เมื่อคริสตศักราชที่ 7 เรียกสิงเจ้าหรือลูกเจ้า ในที่สุดแคว้นเหมิงเส่อเจ้าปราบปรามอีก 5 แคว้น แล้วตั้งอาณาจักรหนานเจ้าเมื่อคริสตศักราช 794 (พุทธศักราช 1337) ขอบเขตของหนานเจ้ามีอำนาจสูงสุดในคริสตศตวรรษที่ 9 ประมวลได้ว่า ด้านเหนือจรดฝั่งใต้แม่น้ำเจ้าผู้หอมณฑลเสฉวน และพยายามขยายอาณาเขตเข้าสู่ทิเบตจนขัดแย้งกัน ทางด้านทิศตะวันตกหนานเจ้าขยายตัวเข้าพม่าเหนือ กวาดต้อนผู้คนจากเมืองหลวงของพยูเอาไว้ใช้แรงงานที่มณฑลยูนนานถึง 300 คน ส่วนทางด้านทิศตะวันออก หนานเจ้าขยายตัวลงมาตามลำน้ำโขงเข้าเขตเหวินถาน หาทางออกทะเลผ่านออกทางसानอย อันหนาม

2. สังคมไทยดั้งเดิมกับพระพุทธศาสนาจากการศึกษาประวัติศาสตร์ชาติไทย พบว่าพระพุทธศาสนามีบทบาทควบคู่กับสังคมไทยตั้งแต่สมัยเริ่มแรกในสมัยยูนนานไทยคงนับถือศาสนาพุทธนิกายมหายานที่ได้รับมาจากจีนขณะเดียวกันคนในสังคมไทยก็นับถือธรรมชาติ ดิน น้ำ ลม ไฟ ผีศาจ เทวดาและนางไม้ เมื่อไทยอพยพลงมาตั้งหลักแหล่งในแหลมทองสังคมไทยได้รับวัฒนธรรมด้านศาสนาจากกลุ่มคนดั้งเดิม คือ “ขอมและมอญ” ขอมมีรากฐานอารยธรรมมาจากศาสนาพุทธนิกายมหายาน และศาสนาพราหมณ์ส่วนในภาคใต้ของประเทศไทยเป็นดินแดนของ

อาณาจักรศรีวิชัย ได้พบหลักฐานพระภิกษุอีจิงได้เดินทางผ่านอาณาจักรศรีวิชัยประมาณ พุทธศักราช 1214 ได้บันทึกว่า ท่านได้พบพระสงฆ์มากกว่า 1000 รูป ในดินแดนอาณาจักรศรีวิชัย หลักฐานนี้แสดงว่า สังคมไทยได้รับนับถือพุทธศาสนาแล้วในระยะนั้น

3. สังคมไทยในสมัยกรุงศรีอยุธยาถึงสมัยรัชกาลสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวแห่ง กรุงรัตนโกสินทร์ลักษณะของสังคมไทยยุคนี้ เรียกว่า “สังคมศักดินา” เพราะในสมัยนี้ชาวไทย ได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากขอม คือ พระมหากษัตริย์ไทยถูกจัดเป็นสมมุติเทพเป็นชนชั้นสูง ชนชั้นปกครอง จะมีความแตกต่างจากประชาชนทั่วไปทั้งด้านฐานะ ชาติกำเนิดและวิธีการดำเนิน ชีวิต พระมหากษัตริย์ทรงมีพระราชอำนาจเหนือชีวิตของประชาชนพลเมือง ตลอดจนทรัพย์สิน และผลผลิตของประชาชน และประชาชนในสมัยนี้มีฐานะเป็นไพร่ คือ เป็น “คน” ที่อยู่ในสังกัด ของเจ้านายคนใดคนหนึ่ง ซึ่งต้องคอยรับใช้กิจการงานต่าง ๆ ของเจ้านายโดยตรงและที่สำคัญ คือ ข้าทาส บ่าว ไพร่ หรือประชาชนในสมัยนั้น เจ้านายถือว่าเป็นสมบัติของตน ซึ่งทำให้เจ้านายมี หน้าที่คอยควบคุมดูแลบ่าวไพร่ ส่วนข้าทาสหรือบ่าวไพร่ต้องมีหน้าที่คอยรับใช้เจ้านายของตน

ชัย เรื่องศิลป์ (2548 : 246 – 266) กล่าวว่า พัฒนาการของสังคมไทยในสมัยปฏิรูป การเมืองการปกครอง - ปัจจุบัน ได้แก่ สภาพสังคมไทยในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้า เจ้าอยู่หัวในรัชกาลที่ 4 ประเทศมหาอำนาจตะวันตกได้ล่าเมืองขึ้น จึงมีความจำเป็นในการ ดำเนินการปกครองประเทศเพื่อให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการล่าอาณานิคม ด้วยพระปรีชา สามารถของพระมหากษัตริย์ไทยในยุคนั้นนับตั้งแต่รัชกาลที่ 4 พระองค์ทรงเห็นความสำคัญของ ภาษาอังกฤษจึงได้ทำการเปิดสอนภาษาอังกฤษขึ้นภายในเขตพระราชวัง ต่อมาในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมหาราช พระองค์ทรงส่งนักเรียนไทยไปเรียนที่ ต่างประเทศ ทรงเปิดโรงเรียนสอนหนังสือทรงปฏิรูปการเมืองการปกครองให้เท่าเทียม อารยประเทศ ทรงปลดปล่อยทาส ทรงเลิกใช้ระเบียบการเข้าเฝ้า ทรงให้มีการเปลี่ยนทรงผม ทรงสร้างสาธารณูปโภคและถนนหนทาง ฯลฯ นับเป็นการปูพื้นฐานทางสังคมไทยและเตรียม ประชาชนคนไทยให้พร้อมที่จะรับวัฒนธรรมตะวันตกที่หลังไหลเข้ามาในประเทศไทยในระย่นี้ มีสาเหตุสำคัญที่ทำให้สังคมไทยเปลี่ยนแปลงอยู่ 2 ประการคือ

1. เกิดจากปัจจัยภายนอก (Exogenous Change) สังคมไทยได้รับวัฒนธรรมอารยธรรม ตะวันตกที่หลังไหลเข้ามาในประเทศไทย ได้แก่ การแต่งกาย ศาสนา อาหาร การศึกษา หนังสือพิมพ์ การสร้างอาคารบ้านเรือน อาคารพาณิชย์ ฯลฯ วัฒนธรรมดังกล่าวส่วนใหญ่ได้รับจาก ชาวต่างประเทศ เช่น อังกฤษ ฮอลันดา ฝรั่งเศส สเปน อเมริกา เป็นต้น และในพุทธศักราช 2369 ไทยได้ทำสัญญาสัมพันธไมตรีกับอังกฤษเป็นฉบับแรก หลังจากนั้นประเทศทางตะวันตกได้เข้ามา ทำสัญญาสัมพันธไมตรีกับไทย เช่น สหรัฐอเมริกาได้เข้ามาทำสัญญาสัมพันธไมตรีกับไทยใน พุทธศักราช 2375 ชาวต่างชาติให้สังคมไทยได้รับความเจริญด้านต่าง ๆ หลายอย่าง

2. เกิดจากปัจจัยภายใน (Endogenous Change) สังกมไทยได้รับวัฒนธรรมจากชาวตะวันตกและชาวตะวันตกบางประเทศต้องการคุกคามและเข้าครอบครองประเทศไทยไว้เป็นอาณานิคม แต่คนไทย โชคดีที่มีพระมหากษัตริย์และเจ้านายระดับผู้นำของประเทศหลายคน ได้สังเกตเห็นความถลำหลังของคนไทย จึงได้ทำการแก้ปัญหานี้ คือ ได้ส่งคนไทยไปศึกษาเล่าเรียนในต่างประเทศหลายคน เช่น ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ พระองค์ทรงส่งพระเจ้าน้องยาเธอ พระโอรสและนักเรียนไทยไปศึกษาต่อในต่างประเทศ ได้แก่ สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้ามงกุฎไปเรียนวิชาภาษาละติน วิชาภาษาอังกฤษ วิชาดาราศาสตร์และวิชาโหราศาสตร์ สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้ากรมขุนอิศเรศรังสรรค์ไปเรียนวิชาทหาร วิชาต่อเรือ กลไฟ วิชาวิศวกรรมและภาษาอังกฤษ พระเจ้าน้องยาเธอกรมหมื่นวงศานิกไปเรียนวิชาแพทย์ พระเจ้าลูกเธอพระองค์เจ้าอมฤตไปเรียนวิชาการพิมพ์ และหลวงนายสิทธิ (ช่าง) ลูกชายของเจ้าพระยาพระคลังไปเรียนการต่อเรือกำปั่นและวิชาภาษาอังกฤษ เมื่อเรียนเสร็จแล้วให้ได้กลับมาบริหารกิจการงานด้านต่าง ๆ ของประเทศไทย ซึ่งทำให้ประเทศไทยและสังคมไทยเจริญก้าวหน้า ทดเทียมอารยประเทศ นับเป็นการพัฒนาสังคมไทยไปในทิศทางที่ดีทำให้บ้านเมืองและสังคมไทยเจริญก้าวหน้า

สังคมไทยได้มีการเรียกร้องประชาธิปไตยในสมัยรัชกาลที่ 5 - 6 แต่พระองค์ทรงเห็นว่ายังไม่สมควรเปลี่ยนแปลงการปกครอง ในสมัยรัชกาลที่ 6 พระองค์ทรงตั้งมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทยขึ้น คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นับเป็นการริเริ่มการศึกษาสมัยใหม่ในสังคมไทย ทำให้ประชาชนมีความรู้กว้างขวาง มีการส่งนักเรียนไทยไปเรียนต่างประเทศมากขึ้น ระยะเวลาหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองในพุทธศักราช 2475 สังคมไทยได้ประสบปัญหาสังคมหลาย ๆ ด้าน และบุคคลในสังคมไทยระดับผู้บริหารประเทศชาติและนักวิชาการได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้านคอร์รัปชัน ด้านยาเสพติด ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศและปัญหาที่สำคัญที่สุดในสังคมไทย ก็คือ ปัญหาเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนอย่างมากทั้งในอดีตและจนกระทั่งทุกวันนี้

เกรียงศักดิ์ ราชโคตร (2554 : 45 - 48) กล่าวว่า ลักษณะของพัฒนาการของสังคมมนุษย์ หากเปรียบเทียบกับสังคมไทยสามารถที่จะกล่าวได้ว่า สังคมไทยเองนั้นก็มิได้มีลำดับพัฒนาการเช่นเดียวกับสังคมอื่น ๆ ซึ่งพัฒนาการของสังคมไทย ในที่นี้ได้แบ่งตามลักษณะของการควบคุมคนในสังคมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 สมัย คือ

1. สังคมไทยก่อนสมัยระบบศักดินา (เริ่มตั้งแต่อาณาจักรล้านนาถึงอาณาจักรสุโขทัย) สังคมไทยก่อนการประกาศใช้กฎหมายพระไอยการตำแหน่งนายพลเมืองและพระไอยการตำแหน่งนายทหารหัวเมือง พ.ศ. 1998 ในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถแห่งอยุธยาซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของระบบศักดินานั้น สังคมไทยเป็นสังคมก่อนข้างคองที่ คนไทยส่วนใหญ่ใช้ชีวิตในชนบท มีสถาบัน

ครอบครัวเป็นศูนย์กลางของการดำเนินชีวิต มีการผลิตพอกินพอใช้ด้วยระบบเศรษฐกิจแบบยังชีพ พัฒนาของสังคมไทยก่อนสมัยระบบศักดินานั้น ได้มีการพัฒนาตามลักษณะของการตั้งถิ่นฐานในดินแดนต่าง ๆ คืออาณาจักรล้านนา และอาณาจักรสุโขทัย กล่าวคือ

1.1 สังคมไทยอาณาจักรล้านนา ได้มีการพัฒนาจากชุมชนเครือญาติมาเป็นชุมชนเมือง มีชนชั้นปกครองหรือชนชั้นสูงซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ไม่ใช้แรงงานประกอบด้วย กษัตริย์ ขุนนาง และพระสงฆ์ และพวกข้าหรือชนชั้นต่ำซึ่งเป็นผู้ที่ใช้แรงงาน คือ ทาสหรือข้า โดยมีสถาบันสงฆ์เชื่อมระหว่าง 2 ชั้นนี้

1.2 สังคมไทยสมัยสุโขทัย อาณาจักรสุโขทัยได้สถาปนาขึ้นในช่วงความเสื่อมของอาณาจักรเขมรในแถบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา โดยการพัฒนาและรวมชุมชนโบราณในบริเวณเขตศิวิลิสเนชันและสุโขทัย อาณาจักรสุโขทัยจะมีกำลังพลน้อยกว่าอาณาจักรล้านนาและอาณาจักรอยุธยา ดังนั้นการควบคุมกำลังคนในสมัยสุโขทัยจึงเป็นแบบหลวมไม่เข้มงวดมากนัก มีการใช้ศาสนาเป็นหลักในการควบคุมคนหรือเป็นหลักในการปกครอง กลุ่มคนในสมัยสุโขทัยประกอบด้วยพระมหากษัตริย์ พระราชวงศ์ พระสงฆ์ ไพร่ และข้าทาส

2. สังคมไทยภายใต้ระบบศักดินา (เริ่มตั้งแต่อาณาจักรอยุธยาถึงสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นหรือก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. 2475) เมื่ออาณาจักรอยุธยามีอาณาเขตกว้างขวางโดยผนวกอาณาจักรสุโขทัยใน พ.ศ. 1981 ยังผลทำให้มีกำลังไพร่พลมากขึ้น เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยสงบสุขของสังคม จึงได้ประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยระบบศักดินาทำการควบคุมกำลังพล เพื่อประโยชน์ของรัฐในการทำงานและเพื่อผลิตทางด้านเกษตรในยามสงบและเป็นทหารในยามสงคราม ดังนั้นลักษณะสังคมไทยภายใต้ระบบศักดินาจึงสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 สมัย กล่าวคือ

2.1 สังคมสมัยกรุงศรีอยุธยา ได้มีการพัฒนามาจากรัฐเล็กรัฐน้อยบริเวณลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยารวมเป็นอาณาจักร จึงมีความจำเป็นต้องมีแรงงานในการสร้างบ้านเมืองทำนาทำไร่ตลอดจนเป็นกำลังรบในยามสงคราม ดังนั้นการควบคุมแรงงานราษฎรและการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนต้นจึงมีขอบเขตจำกัด ต้องประนีประนอมระหว่างรัฐกับผู้นำท้องถิ่น ดังนั้นในสมัยอยุธยาจึงมีการควบคุมและจัดสรรแรงงานในหมู่ผู้มีอำนาจทางการเมือง หรือชนชั้นผู้นำเรียกว่าระบบไพร่ จนกระทั่งถึงสมัยพระบรมไตรโลกนาถได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารราชการใหม่และออกกฎหมายจัดระเบียบการควบคุมคนให้รัดกุมโดยใช้ระบบศักดินา ซึ่งได้รับการเปลี่ยนแปลงบ้างให้เหมาะสมกับกาลเวลาและมีการเรื่อยมาจนมีการยกเลิกระบบไพร่ใน พ.ศ. 2448 หรือปลายสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

2.2 สังคมสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น มีการเปิดโอกาสให้สามัญชนซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความประพฤติดีเข้ามาเป็นขุนนางได้ สถาบันพระมหากษัตริย์มีความสัมพันธ์

ใกล้ชิดกับขุนนางด้วยมีการเปิดประเทศเพื่อทำการค้าขายกับต่างประเทศ และเพื่อเป็นการพัฒนาประเทศสถาบันสงฆ์มีความสำคัญมาก มีหน้าที่ในการอบรมคนในสังคม เป็นที่รวมของชนชั้นต่าง ๆ จัดได้ว่าเป็นศูนย์กลางของสังคม

สังคมไทยภายใต้ระบบศักดินาจึงได้มีการนำระบบศักดินามาเป็นเครื่องกำหนดสิทธิและหน้าที่ของคนในสังคม สังคมไทยในระบบศักดินาก่อนการปฏิรูปสังคมสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้แบ่งชนชั้นของคนในสังคมอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นปกครองมีอำนาจทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคม มีอภิสิทธิ์และมีผลประโยชน์ตอบแทนสูงในฐานะมูลนาย และชนชั้นที่อยู่ใต้ปกครอง ได้แก่ ไพร่ และทาส และกลุ่มคนที่อยู่นอกระบบไพร่ คือ พระสงฆ์ ชาวจีน ชาวตะวันตก เป็นต้น

จากการเปลี่ยนแปลงสังคมดังกล่าว จึงก่อให้เกิดค่านิยมเพิ่มขึ้นจากค่านิยมเดิมที่สืบทอดมาจากสมัยอยุธยาซึ่งได้แก่ค่านิยมที่เกิดจากการขยายตัวทางการค้า คือ เกิดความคิดเป็นเหตุผล มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ ตลอดจนค่านิยมในการสะสมทรัพย์ ค่านิยมในด้านการศึกษาซึ่งเป็นพื้นฐานให้บุคคลในสังคมเกิดความคิดที่จะปรับตัวให้มีความทันสมัยแบบตะวันตก ด้วยการเปลี่ยนแปลงการปกครองในเวลาต่อมา

3.สังคมไทยสมัยใหม่ (เริ่มตั้งแต่หลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. 2475 ถึงปัจจุบัน)สังคมไทยภายใต้การเปลี่ยนการปกครอง พ.ศ. 2475(จากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย) นั้นได้ส่งผลให้ภูมิปัญญาของคนไทยมีความหลากหลายมากขึ้น ลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนคือ การเคลื่อนตัวของปัญญาชนที่ลงมาสู่สามัญชนมีมากขึ้นโดยเฉพาะตั้งแต่เริ่มมีการใช้แผนพัฒนาประเทศที่เน้นด้านเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2504) เป็นต้นมาจะเห็นได้ว่าประเทศไทยจะมีแนวทางการพัฒนาประเทศที่เน้นด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากภาคการเกษตรมาสู่สังคมอุตสาหกรรมก่อให้เกิดโรงงานอุตสาหกรรมมากมาย ประกอบกับมีการส่งเสริมในด้านการศึกษา ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ดังนั้นการควบคุมคนในสังคมสมัยใหม่มีทั้งการใช้กฎหมายระบบการศึกษา ระบบการเมืองฐานะทางด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

โครงสร้างทางสังคมของไทยในสมัยนี้ได้มีการแบ่งชนชั้นของคนในสังคมออกเป็น 3 ชั้น กล่าวคือ

3.1 ชนชั้นสูง ได้แก่ ผู้มีฐานะ ผู้กำหนดนโยบายของประเทศ เช่น เชื้อพระวงศ์ ข้าราชการระดับสูงและนายทุนขนาดใหญ่

3.2 ชนชั้นกลาง ได้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่บริการสังคม เช่น ข้าราชการ ปัญญาชน (ผู้ที่มีความรู้ ความคิดก้าวหน้า) พ่อค้า และนายทุนระดับกลาง

3.3 ชั้นที่เป็นแรงงานหรือชนชั้นล่าง ได้แก่ชาวไร่ชาวนาและกรรมกรซึ่งเป็นผู้ที่มีรายได้น้อยจากแนวทางการพัฒนาประเทศดังกล่าวได้ส่งผลให้เกิดความเจริญทางการค้า การเห็นคุณค่าของการศึกษาหาความรู้ การพัฒนาด้านสังคมและประเพณีเพื่อความทันสมัย มีการรับอารยธรรมจากประเทศที่เราเรียกว่า “เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว” เพื่อเป็นการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัยและความสนใจรับวิทยาการจากตะวันตกสิ่งเหล่านี้ได้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยทั้งในชนบทและเมืองลักษณะดังกล่าวจึงก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมไทย มีการถูกแทรกแซงหรือมีการพึ่งพิงสังคมภายนอก เกิดการรุกรานทำลายสิ่งแวดล้อม เกิดปัญหาสังคมมากมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของสังคมไทยสมัยใหม่ได้ดังนี้

ด้านประชากร ประชากรไทยมีจำนวนมากขึ้น แต่อัตราเพิ่มลดลง คนในวัยเด็กน้อย ส่วนคนในวัยแรงงานมาก และคนชรามีจำนวนมากขึ้น ผู้คนมีอายุขัยสูงขึ้น ด้านครอบครัว ครอบครัวมีขนาดเล็กลง การอยู่เป็นโสดมากขึ้น คู่แต่งงานมีการหาคู่ครองมากกว่าพ่อแม่ทำให้สามีภรรยา มีอำนาจในครัวเรือนเท่าเทียมกัน เมื่อแต่งงานแล้วมีการแยกครอบครัวไปอยู่ต่างหาก มีลักษณะของความเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้นสังคมมีขนาดใหญ่ โครงสร้างซับซ้อนการยึดเหนี่ยวทางสังคมจะหลวม ถือเกณฑ์สถานภาพทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้ อาชีพ ทรัพย์สิน และทางสังคม เช่น การศึกษา ศาสนา อำนาจสังคม เป็นหลักในการจับกลุ่มเป็นพวกเดียวกันพัฒนาการของสังคมไทย เป็นสังคมเกษตรกรรม มีการทำไร่ ไร่นา เลี้ยงสัตว์ ปลูกโลหะ เป็นสังคมที่เรียบง่าย มีการพัฒนาขนาดของสังคมจากหมู่บ้าน เป็นชุมชนขนาดเล็ก ชุมชนขนาดใหญ่และอาณาจักร มีหัวหน้าหรือเจ้าเมืองหรือมีพระมหากษัตริย์ปกครอง

ลักษณะของสังคมไทย

สังคมไทยในอดีตเป็นสังคมเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เป็นสังคมที่มีการแบ่งชนชั้น โดยยึดจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นสังคมที่ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นหลักมีโครงสร้างแบบหลวม ๆ ไม่เคร่งครัดในกฎเกณฑ์และระเบียบ ขาดระเบียบวินัยพุทธศาสนามีอิทธิพลต่อความเชื่อและการดำเนินชีวิตเป็นสังคมที่อยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงสังคมไทย กลุ่มคนไทยที่อยู่รวมกันเป็นจำนวนน้อยหรือจำนวนมากก็ได้ แต่สังคมไทยในปัจจุบันมีอาชีพอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวเกิดขึ้นจึงทำให้สังคมไทย มีการเปลี่ยนแปลงใน ด้านสังคมวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ ต้องมีความสัมพันธ์กัน มีระเบียบ วินัย กฎเกณฑ์และมีวัฒนธรรมร่วมกันได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ลักษณะสังคมไทยดังนี้

สุพัตรา สุภาพ (2545 : 7) กล่าวว่า สังคมไทยมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างจากสังคมอื่น ๆ อย่างเด่นชัด ถึงแม้ว่าในปัจจุบันสังคมไทยจะได้รับอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตกที่

เข้ามาผสมผสาน ซึ่งทำให้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่สังคมไทยส่วนใหญ่ก็ยังสามารถอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมไว้ได้ พอสรุปลักษณะของสังคมไทยได้ดังนี้

1. มีโครงสร้างสังคมแบบสถาบันครอบครัวและระบบเครือญาติ ลักษณะสถาบันครอบครัวของคนไทย จะมีสามีหรือภริยาได้คนเดียวตามกฎหมาย ภายในครอบครัวจะมีความผูกพันและมีสายพันธุ์ทางสายโลหิตที่เข้มข้น ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ และลูกจะรักใคร่ เกื้อกูลกันและอุปถัมภ์ค้ำชูซึ่งกันและกันตลอดกาล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนหรือคนรู้จักใกล้ชิดกันก็จะมี ความสนใจ สนุกสนมรักใคร่กัน จนกลายเป็นความผูกพันกันในลักษณะระบบเครือญาติ ลักษณะสังคมไทยดังกล่าว ทำให้การดำรงชีวิตของคนไทย อยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข
2. มีโครงสร้างสังคมแบบสถาบัน สังคมไทยจะยึดมั่นในสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันพระมหากษัตริย์ คนไทยจะยึดมั่นในสถาบันครอบครัวเป็นหลัก นับถือศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ แต่สังคมไทยก็ไม่รังเกียจศาสนาอื่น ๆ คนไทยส่วนใหญ่จะมีจิตใจเอื้อเฟื้อ สนับสนุนศาสนาทุก ๆ ศาสนา และสามารถเข้าร่วมศาสนกิจของศาสนาอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่วนสถาบันกษัตริย์ สังคมไทยให้ความเคารพนับถือ ให้ความรักพระมหากษัตริย์และราชวงศ์ทุก ๆ พระองค์ โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ ทั้งสิ้น ลักษณะเด่นของสังคมไทยอีกอย่างหนึ่งคือคนไทยจะให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่และผู้ดำรงตำแหน่งที่สูงกว่า
3. มีโครงสร้างสังคมแบบหลวม ๆ (Loosly Structure) คนไทยและสังคมไทยตามปกติจะให้ความสำคัญกับระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ น้อยมาก ชอบปฏิบัติในสิ่งที่ตนพอใจ ไม่ชอบการบีบบังคับว่าต้องปฏิบัติเป็นประจำ ชอบความเป็นอยู่อย่างสบาย ๆ จนมีคำกล่าวถึงลักษณะของคนไทยว่า อยู่อย่างไทย ประชาธิปไตยแบบไทย หรือสุภาษิตที่ว่า ช้า ๆ ได้พร้าสองเล่มงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวทำให้คนไทยขาดระเบียบไม่มีวินัยไม่กระตือรือร้นรักสันโดษลักษณะนิสัยของคนไทยดังกล่าว จึงมีส่วนที่ทำให้สังคมไทยไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร
4. มีโครงสร้างสังคมแบบอ่อนปรน เนื่องจากสังคมไทยมีความผูกพันรักใคร่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้ามีคนไทยได้รับการเดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือ คนไทยส่วนใหญ่จะร่วมมือร่วมใจเสียสละแบ่งปันและเข้าช่วยเหลือทันที ส่วนการดำเนินกิจการจะยึดการดำเนินชีวิตของบรรพบุรุษเป็นแนวทางปฏิบัติ และจะปฏิบัติตามเฉพาะเรื่องที่ดี ส่วนเรื่องที่ไม่ดีก็จะนำไปปรับปรุง เพื่อเหตุการณ์ไม่ดีไม่งามจะไม่เกิดขึ้นในครอบครัวหรือในสังคมไทยอีก สังคมไทยมักยึดมั่นและยึดถือปฏิบัติตามคำพังเพยที่ว่า “เดินตามหลังผู้ใหญ่หมาไม่กัด ไปพูดขัดเขาทำไม ขัดใจเขา เมื่อเขาตึงเราต้องหย่อนค้อยผ่อนเบา นักเลงเก่าเขาไม่หาญราญนักเลง” เป็นต้น
5. มีโครงสร้างแบบสังคมเกษตร ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่ของประเทศประกอบอาชีพกสิกรรม ทำไร่ ทำนา ทำสวน จึงนับว่าความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของครอบครัวชาวนา

ไทยดั้งเดิมของสังคมไทย คือ มีความเป็นอยู่แบบง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง เป็นคนที่มีจิตใจดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีการรวมกลุ่มกันตามความสมัครใจซึ่งมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการ ในอดีตการรวมกลุ่มของชาวนาไทยส่วนใหญ่เป็นการแสดงออกทางด้านน้ำใจ ได้แก่ การลงแขก ไถนา หว่านข้าว เกี่ยวข้าว แต่ในปัจจุบันสังคมชาวนาไทยได้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกในกลุ่ม ตัวอย่างเช่น การรวมกลุ่มของชาวนาในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก มีการรวมกลุ่มตั้งสหกรณ์ร้านค้าการจัดซื้อเครื่องซังตวงข้าวเปลือก เพื่อป้องกันพ่อค้าคนกลางโกงน้ำหนักข้าวเปลือก การลงทุนทำธนาคารข้าวเปลือก เพื่อบริการให้เช่าสถานที่เก็บข้าวเปลือก การลงทุนทำคลองส่งน้ำให้ผ่านเข้าไปในพื้นที่นาของเกษตรกร ซึ่งทำให้ชาวนาสามารถทำนาได้ปีละ 2 ครั้ง ทำให้ฐานะเกษตรกรในอำเภอวัดโบสถ์ดีขึ้น ผลประโยชน์จากการลงทุนมีการแบ่งปันเงินรายได้ให้สมาชิกที่นำมาลงทุน พบว่า ในพุทธศักราช 2542 สหกรณ์กลุ่มชาวนาในอำเภอวัดโบสถ์สามารถได้รับเงินส่วนแบ่งถึงร้อยละ 15-17 ซึ่งเป็นรายได้ดีกว่า ผักธนาคารของรัฐในปัจจุบัน

6. มีโครงสร้างแบบชนชั้น ในสังคมไทยยึดเชื่อถือและให้ความเคารพบุคคลที่มีความอาวุโส บุคคลระดับผู้บริหารเป็นหลัก รวมทั้งบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดแม้มิใช่ญาติแต่ถ้ามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน คนไทยก็จะมีความผูกพันกับบุคคลดังกล่าวเสมือนญาติพี่น้อง ในอดีตสังคมไทยมีการแบ่งชนชั้น ส่วนในปัจจุบัน มักกล่าวว่าไทยมีการเลิกทาส เลิกแบ่งชนชั้น ตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมหाराช แต่ความเป็นจริงในสังคมไทยยังมีการแบ่งชนชั้นซึ่งถูกแบ่งชนชั้นออกโดย ตำแหน่ง ยศถาบรรดาศักดิ์ ความมั่งคั่งร่ำรวย ตำแหน่งการเมือง หน้าที่ราชการ ระดับการศึกษาและอาชีพ

ทัศนีย์ ลักษณะวิชชนชัช (2548 : 1) กล่าวว่า ประเทศไทยเป็นชาติที่มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาเป็นเวลานาน ลักษณะของสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยต่าง ๆ ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามยังมีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทยอยู่ สรุปได้ดังนี้

1. สังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพหลักทางเศรษฐกิจไทยมาแต่ดั้งเดิม ทั้งยังเป็นอาชีพที่สร้างรายได้ให้กับประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งทำเงินเข้าประเทศปีละมากๆ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเกษตรในสังคมไทย ลักษณะของสังคมเกษตรได้หล่อหลอมชีวิตจิตใจของคนไทยให้รักอิสระอยู่อย่างเรียบง่าย มีจิตใจอ่อนโยนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ใกล้กันและกัน แม้วิถีชีวิตในปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีการแข่งขันกันในทางธุรกิจมากขึ้น แต่จากการที่สังคมไทยเป็นสังคมชาวพุทธ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันทำให้สมาชิกในสังคม สามารถปรับตัวเข้าหากันได้อย่างสงบสุข ไม่มีปัญหาการขัดแย้งกันเหมือนในสังคมประเทศอื่นๆ บางประเทศ

2. สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความผูกพันกันในระหว่างเครือญาติกันอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เนื่องจากการที่สังคมไทยเป็นสังคมเกษตร จึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานของคนในครอบครัวเป็นส่วน

ใหญ่ ทำให้ครอบครัวของคนไทยแต่เดิมเป็นครอบครัวใหญ่ มีพ่อแม่ ลูก หลาน ปู่ ย่า ตา ยาย หรือญาติอื่นๆ รวมอยู่ด้วยเป็นสายสัมพันธ์ทางระบบเครือญาติ เกิดความผูกพัน ห่วงใยดูแลทุกข์สุขกัน เป็นสายสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นที่ต้องอุปการะเกื้อกูลกัน กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ และญาติผู้ใหญ่

3. สังคมไทยเป็นสังคมที่ยึดมั่นในพระพุทธศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณีทางพระพุทธศาสนา มีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตคนไทย นับตั้งแต่เกิดมา สังคมไทยคนไทยจะมีพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาตลอดจนกระทั่งตาย

4. สังคมไทยเป็นสังคมที่เกิดทุนสถาบันกษัตริย์เนื่องจากประเทศไทยมีการปกครองในระบอบกษัตริย์มาตั้งแต่โบราณ ทรงมีฐานะเป็นพระเจ้าแผ่นดิน ยึดถือหลักทศพิธราชธรรม ในการปกครองประชาชนให้อยู่เย็นเป็นสุข ถึงแม้ในปัจจุบันการปกครองของไทยได้เปลี่ยนจากระบอบราชาธิปไตยมาเป็นประชาธิปไตย พระมหากษัตริย์ก็ยังคงได้รับการเคารพเทิดทูนอย่างเช่นในอดีต โดยเฉพาะพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลปัจจุบัน ทรงตรากตรำงานหนักเพื่อพสกนิกรของพระองค์ ทรงเป็นมิ่งขวัญ และศูนย์รวมแห่งความสามัคคีของคนในชาติ ได้รับการยกย่องเทิดทูนอย่างสูงในสังคมไทย

5. สังคมไทยเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญในเรื่องอาวุโส ให้เกียรติยกย่องผู้ใหญ่ หรือผู้ที่อาวุโสกว่า ซึ่งถือเป็นลักษณะเด่นของสังคมไทย ซึ่งจะพบเห็นได้ในทุกกลุ่มทุกชั้น โดยพ่อแม่ผู้ปกครองจะสั่งสอนลูกหลานกันต่อ ๆ มา ให้เด็กมีสัมมาคารวะต่อผู้ที่อาวุโสกว่า ซึ่งในทางพุทธศาสนากล่าวรับรองว่าเป็นความดีงาม ผู้ที่ปฏิบัติจะได้รับความสุขความเจริญ

นางลักษณ์ เทพสวัสดิ์ (2549 : 12) กล่าวว่า ลักษณะของสังคมไทยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะที่สำคัญคือ ลักษณะของสังคมไทยในอดีตและลักษณะของสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงลักษณะของสังคมไทยทั้ง 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สังคมไทยในอดีต

ประเทศไทยเป็นชาติที่มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาเป็นเวลานาน ลักษณะของสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยต่าง ๆ ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามยังมีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทยอยู่ สรุปได้ดังนี้ สังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม มีความผูกพันกันในระหว่างเครือญาติกันอย่างใกล้ชิดยึดมั่นในพระพุทธศาสนาเทิดทูนสถาบันกษัตริย์ และให้ความสำคัญในเรื่องอาวุโส

สังคมไทยในอดีตเป็นสังคมที่มีความผูกพันกันในระหว่างเครือญาติกันอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เนื่องจากการที่สังคมไทยเป็นสังคมเกษตร จึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานของคนในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ครอบครัวของคนไทยแต่เดิมเป็นครอบครัวใหญ่ มีพ่อแม่ ลูก หลาน ปู่ ย่า ตา ยาย หรือญาติอื่น ๆ รวมอยู่ด้วยเป็นสายสัมพันธ์ทางระบบเครือญาติ เกิดความผูกพัน

ห่วงใยดูแลทุกข์สุขกัน เป็นสายสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นที่ต้องอุปการะเกื้อกูลกัน กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ และญาติผู้ใหญ่

2. สังคมไทยในปัจจุบัน

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ตามสภาพของสิ่งแวดล้อมและกาลเวลาหรือสังคมโลกาภิวัตน์ (Globalization) อันมีอิทธิพลทำให้บุคคล ชุมชนและสังคมประเทศต่าง ๆ ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวางสังคมไทยก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งในลักษณะที่เป็นปัจจัยโอกาสและภัยคุกคาม เช่น สังคมไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองที่มองเห็นได้จากตัวชี้วัดต่าง ๆ แต่สถานการณ์ความเป็นจริงในสังคมกลับสะท้อนให้เห็นภาพความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาประเทศที่ไม่สมดุลกันทางเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรมและความเป็นธรรม ซึ่งเห็นได้จากสภาพสังคมที่เสื่อมโทรมลง ลักษณะของครอบครัวจะมีลักษณะที่เป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างเครือญาติน้อยลง ปัจจุบันสังคมไทยมีการแข่งขันกันตลอดเวลา การจะพาตนเองให้รอดจากปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมได้จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่โดดเด่นจึงเป็นสิ่งที่คนไทยในสังคมปัจจุบันต้องแสวงหา สังคมไทยปัจจุบันให้ความสำคัญเรื่องความร่ำรวยและเงินทอง เพราะมีความเชื่อที่ว่าเงินทองสามารถบันดาลความสุขตอบสนองความต้องการของคนได้ ขณะเดียวกันก็จะมีชื่อเสียงเกียรติยศตามมา จึงเป็นจุดเร้าให้ทุกคนอยากรวย ไม่ว่าจะหาเงินมาด้วยวิธีที่ถูกต้องจากการทำงาน หรือการได้มาด้วยการฉ้อโกง จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างคนในสังคม ชอบแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น นิยมบริโภคนิยมของแพง เลียนแบบอย่างตะวันตก รักความสะดวกสบาย ใช้จ่ายเกินตัวเป็นการนำไปสู่การมีหนี้สินมากมายซึ่งจะมีผลก่อให้เกิดปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมาเช่น ปัญหาเด็กแว่นแหวกทออดทิ้ง ดิคาเสพติด ปัญหาการหย่าร้าง ปัญหาการขาดความผูกพัน รักใคร่ในครอบครัว ปัญหาคนชราถูกทอดทิ้ง เป็นต้น

จากการศึกษาลักษณะของสังคมไทยที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะของสังคมไทย กลุ่มชนชาติที่อาศัยอยู่ร่วมกันในประเทศไทย มีขนบธรรมเนียมประเพณีแบบไทย มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นต่างจากสังคมอื่น ได้แก่ ภาษาพูด ภาษาเขียน การแต่งกาย ความเชื่อ มารยาทอาหาร การดำเนินชีวิตที่มีพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานสภาพของสิ่งแวดล้อมและกาลเวลาหรือสังคมโลกาภิวัตน์ อันมีอิทธิพลทำให้บุคคล ชุมชนและสังคมประเทศต่าง ๆ ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง สังคมไทยก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้นไปด้วยสังคมไทยปัจจุบันให้ความสำคัญเรื่องความร่ำรวยและเงินทอง เพราะมีความเชื่อที่ว่าเงินทองสามารถบันดาลความสุขตอบสนองความต้องการของคนได้ ขณะเดียวกันก็จะมีชื่อเสียงเกียรติยศตามมา

ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

การบริหารราชการของไทยได้มีการวิวัฒนาการมาโดยลำดับนับตั้งแต่การบริหารราชการในสมัยกรุงสุโขทัยซึ่งใช้การบริหารเป็นแบบแบ่งเป็นหัวเมืองชั้นใน หัวเมืองชั้นนอกและหัวเมืองประเทศราช เมื่อมาถึงการบริหารราชการแผ่นดินสมัยกรุงศรีอยุธยาในสมัยแรก ๆ ยังใช้รูปแบบเหมือนกับการบริหารในกรุงสุโขทัยแต่เมื่อมาถึงสมัยพระบรมไตรโลกนาถได้จัดการปกครองการบริหารราชการเพิ่มแบบจตุสดมภ์และตำแหน่งเสนาบดีกลาโหมและเสนาบดีสมุหนายกเข้ามา เมื่อมาถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ในสมัยต้น ๆ ยังใช้รูปแบบการบริหารเหมือนกับสมัยกรุงศรีอยุธยา แต่เมื่อมาใช้รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้จัดการปรับปรุงเป็นแบบกระทรวง ส่วนในปัจจุบันได้บริหารราชการโดยยึดตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพุทธศักราช 2545 ที่ได้แบ่งการบริหารออกเป็น 3 ส่วนคือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จากนั้นไปผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารราชการ ความสำคัญของการบริหารราชการร่วมทั้งการจัดระเบียบการปกครองท้องที่ตามลำดับ ดังนี้

ความหมายการบริหารราชการ

การบริหารราชการเป็นกิจกรรมทางสังคมที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับชีวิตของประชาชนในทุกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมหรือด้านการเมือง ระบบราชการจะต้องมีบทบาทในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเสมอ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารราชการไว้ดังนี้

เสนาะ ดิยาวี (2546 : 5) กล่าวว่า การบริหารราชการ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายของฝ่ายบริหารทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น ไปปฏิบัติ เพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในลักษณะของการบริการสาธารณะ โดยให้องค์การราชการหรือหน่วยงานของรัฐนำนโยบายไปปฏิบัติ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2548: 7) กล่าวว่า การบริหารราชการ หมายถึง ความพยายามที่จะร่วมมือดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ หรือการดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่รัฐต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยศาสตร์หรือองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งการร่วมมือดำเนินงานนั้น ต้องมีส่วนประกอบ 2 ประการ คือ

1. จัดให้มีหน่วยงานหรือส่วนราชการเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่รัฐพึงปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป้าหมายของรัฐอาจคู่ได้จากแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย จากคำแถลงนโยบายของรัฐบาลต่อรัฐสภา จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

2. จัดให้มีระเบียบการบริหารงานหรือที่เรียกว่า “ระเบียบบริหารราชการ” เพื่อให้มีการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีดำเนินงานแบบต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 9) กล่าวว่า การบริหารราชการ หมายถึง กิจกรรมของการดำเนินนโยบายสาธารณะของหน่วยงานของรัฐซึ่งครอบคลุมทั้งการปฏิบัติงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมเป็นจำนวนมากและมีลักษณะการบริหารงานที่แตกต่างกับภาคเอกชน ทั้งเป้าหมายและวิธีการ

จากความหมายของการบริหารราชการที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารราชการ หมายถึง กิจกรรมหรือนโยบายของฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลที่กำหนดขึ้นเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในลักษณะของการให้บริการสาธารณะ ซึ่งการบริหารราชการนั้นมีผลกระทบต่อประชาชนทั้งประเทศเป็นวงกว้างไม่ได้มุ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะ

ความสำคัญของการบริหารราชการ

การบริหารราชการเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ กล่าวกันว่าหากการบริหารราชการขาดประสิทธิภาพ ระบบการปกครองประเทศก็ย่อมอ่อนกำลังลงไปด้วย ทั้งนี้เพราะการบริหารราชการนั้นเป็นการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ ขณะเดียวกันก็มีส่วนในการกำหนดนโยบายและยังเป็นกลไกสำคัญที่จะดำรงไว้และพัฒนาวัฒนธรรมของสังคม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารราชการไว้ดังนี้

ปภาวดี คุณยจินดา (2540 : 6 - 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารราชการไว้ดังนี้

1. การนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ กล่าวคือ เมื่อรัฐได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ขั้นตอนต่อไปก็คือ การบันทึกนโยบายนั้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอาจจะในรูปแบบของกฎหมาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ แผนงาน โครงการต่าง ๆ ส่วนราชการจะเป็นผู้นำนโยบายเหล่านั้นไปแปรสภาพเป็นการกระทำ

2. การมีส่วนในการกำหนดนโยบาย ขณะที่ฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว การบริหารราชการยังมีส่วนในการกำหนดนโยบายซึ่งจะกระทำได้ใน 2 ขั้นตอน คือ ก่อนที่ฝ่ายนิติบัญญัติและหัวหน้าฝ่ายบริหารจะตัดสินใจกำหนดนโยบาย ปัจจุบันหน่วยราชการจะมีส่วนในการกำหนดนโยบายของรัฐบาลมากขึ้น ทั้งนี้สืบเนื่องจากขอบเขตของงานเกี่ยวข้องกับเทคนิค

ใหม่ ๆ ซึ่งหน่วยงานมักจะมีผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้พร้อมมูลอยู่แล้ว เช่น การกำหนดนโยบายรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจย่อมต้องอาศัยข้อมูลที่ซับซ้อน ละเอียดอ่อน อาศัยการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะจากนักเศรษฐศาสตร์อาชีพ และหลังการกำหนดนโยบายแล้ว เป็นขั้นตอนการดำเนินงานหลังจากที่ได้มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ส่วนใหญ่ นโยบายที่กำหนดไว้ไม่มีรูปแบบแน่นอนตายตัว ดังนั้น ในงานนี้ต้องให้ข้าราชการเป็นฝ่ายกำหนดรายละเอียดอีกครั้ง

3. เป็นกลไกสำคัญในการดำรงไว้และพัฒนาวัฒนธรรมของสังคม การบริหารราชการเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจและสังคม ฉะนั้นจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะกำหนดลักษณะกิจกรรมของประเทศ กิจกรรมของรัฐบาลมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไปอีก โดยนัยนี้การบริหารจึงเป็นเสมือนตัวนำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางสังคม ดังนั้น ความก้าวหน้าของสังคมจึงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของรัฐ หากการบริหารราชการขาดประสิทธิภาพก็จะมีผลกระทบต่อโครงสร้างของสังคมและวัฒนธรรมด้วย

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2543 : 7) กล่าวว่า การบริหารราชการ มีความสำคัญในการบริหาร ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ประการ คือ

1. เป็นการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ เพื่อขยายโอกาสหรือเพิ่มบริการในรูปบริการสาธารณะต่าง ๆ การจัดระเบียบของสังคม กำหนดขอบเขตเสรีภาพการใช้จ่ายด้วยการจัดเก็บภาษี การดูแลและป้องกันประเทศ เป็นต้น
2. มีส่วนในการกำหนดนโยบายทั้งในขั้นต้นก่อนที่ฝ่ายนิติบัญญัติ และหัวหน้าฝ่ายบริหารจะตัดสินใจกำหนดนโยบายและหลังการกำหนดนโยบายแล้ว
3. เป็นกลไกสำคัญในการดำรงไว้และพัฒนาวัฒนธรรมของสังคม เป็นผู้กำหนดกิจกรรมของสังคม และเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจและสังคม

เสนาะติเฮว (2546 : 9) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารราชการไว้ว่า การบริหารราชการมีความสำคัญต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศต่าง ๆ อย่างมาก เนื่องจากมีบทบาทต่อการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตของพลเมือง ในรูปของการออกกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายซึ่งมีอยู่มาก ครอบคลุมกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นในชีวิตของประชาชน ตั้งแต่เกิดจนตาย นอกจากนั้นอาจดำเนินการในรูปของนโยบายซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ทั้งด้านบวกและด้านลบ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ทุกนโยบายมักมีผู้ได้รับผลประโยชน์และผู้เสียผลประโยชน์มากบ้างน้อยบ้างในเวลาเดียวกัน ความสำคัญของการบริหารราชการอาจแตกต่างกันและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะทางสังคม และสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

จากความสำคัญของการบริหารราชการที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารราชการมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารราชการเป็นการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป็นกลไกสำคัญในการดำรงไว้และพัฒนาวัฒนธรรมของสังคม

รูปแบบการบริหารราชการ

รูปแบบการจัดองค์การและระบบการทำงานของส่วนราชการระบบราชการไทยได้มีการจัดแบ่งองค์การตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง 2) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค และ 3) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการส่วนกลาง

การบริหารราชการส่วนกลาง ถือเป็นการบริหารราชการรูปแบบหนึ่งที่ประเทศต่าง ๆ นำไปใช้ในการบริหารประเทศ ซึ่งการบริหารราชการส่วนกลางได้ใช้หลักการรวมอำนาจการบริหารเป็นการรวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง

ความหมายของการบริหารราชการส่วนกลาง

การบริหารราชการส่วนกลางเป็นการบริหารหรือเป็นกิจกรรมของส่วนราชการที่ใช้ในการปฏิบัติหรือบริหารประเทศ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารราชการส่วนกลางไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ บุญวัฒน์ (2548 : 15) กล่าวว่า การบริหารราชการส่วนกลาง หมายถึง การบริหารราชการแผ่นดินโดยการรวมอำนาจการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การควบคุมตรวจสอบและการบริหารราชการในกิจการสำคัญไว้ให้เป็นภาระรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารภาครัฐ

เอกวิทย์ มณีธร (2549 : 208) กล่าวว่า การบริหารราชการส่วนกลาง หมายถึง การบริหารรูปแบบหนึ่งของการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทย นอกเหนือจากการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในการบริหารราชการส่วนกลางนั้น จะต้องประกอบด้วยกระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ ของรัฐ และมีพนักงานเจ้าหน้าที่ของราชการบริหารราชการส่วนกลางซึ่งขึ้นต่อกันตามลำดับชั้น

ปภาวดี ดุลยจินดา และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2532 : 308 - 309 ; อ้างถึงใน เอกวิทย์ มณีธร. 2552 : 92) กล่าวว่า การบริหารราชการส่วนกลาง หมายถึง การบริหารราชการที่มีลักษณะงานดังนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย แผน อำนวยการ ควบคุม ประสานงาน และติดตามผลการดำเนินงาน โดยที่ส่วนกลางจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและแผนเพื่อให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปปฏิบัติ

2. เป็นงานวิชาการที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านและเครื่องมือต่าง ๆ ที่ทันสมัย การรวมศูนย์ทรัพยากรเหล่านี้ไว้ส่วนกลางจะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จดีกว่าการกระจายทรัพยากรเหล่านั้นออกไป

3. เป็นงานปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเสริมกำลังหรือครอบคลุมหลายท้องที่ เช่น กรมส่งเสริมการเกษตรมีหน่วยปราบศัตรูพืชเป็นส่วนกลางไว้เสริมกำลังจังหวัด เป็นต้น

4. เป็นงานปฏิบัติที่ไม่เกี่ยวกับคนในท้องที่โดยตรง แต่เกี่ยวข้องกับคนส่วนรวมหรือคนทั้งประเทศ เช่น งานของกรมอุดมศึกษา งานของกรมการbinพาณิชย์ งานของกรมศุลกากร เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นราชการบริหารส่วนกลาง แต่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ

5. เป็นงานเกี่ยวกับการรักษาอธิปไตยของชาติ เช่น หน่วยงานของทหาร เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นราชการส่วนกลาง แต่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ

6. เป็นงานที่ต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ปลอดจากการถูกแทรกแซงโดยอำนาจจากหน่วยราชการอื่น ๆ เช่น งานศาล งานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นราชการบริหารส่วนกลาง แต่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ

7. เป็นงานบริหารของรัฐในท้องที่นครหลวง ทุกกระทรวง ทบวง กรมจะจัดงานบริหารของรัฐในกรุงเทพมหานคร เป็นราชการบริหารส่วนกลางโดยไม่จัดเป็นส่วนภูมิภาค เว้นแต่งานระดับท้องถิ่นจึงจะกระจายอำนาจให้กรุงเทพมหานครดำเนินการ

จากความหมายของการบริหารราชการส่วนกลางที่กล่าวมาสรุปว่า การบริหารราชการส่วนกลางเป็นการบริหารราชการรูปแบบหนึ่งของการจัดระเบียบราชการแผ่นดินของไทย นอกเหนือจากการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในการบริหารราชการส่วนกลางนั้นจะต้องประกอบด้วยกระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ ของรัฐ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารงานภาครัฐ

การจัดระเบียบและโครงสร้างการบริหารราชการส่วนกลาง

การจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนกลางในปัจจุบันยึดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 7 ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ดังนี้

1. สำนักนายกรัฐมนตรี
2. กระทรวง หรือทบวงซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง
3. ทบวง ซึ่งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง

4. กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัด
สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2545 : 65 – 66) กล่าวว่า กระทรวงต่าง ๆ
แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแต่มีฐานะเป็นกรม
ส่วนราชการระดับกรมในกระทรวงต่าง ๆ อาจจำแนกได้เป็น 3 ประเภทคือ สำนักงานรัฐมนตรี
สำนักงานปลัดกระทรวง และกรม ซึ่งส่วนราชการระดับกรมที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี
กระทรวง ทบวง แต่มีฐานะเป็นกรมในปัจจุบันมีอยู่ 9 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักราชเลขาธิการ สำนัก
พระราชวัง สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน
โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานป้องกันและ
ปราบปรามการฟอกเงิน และสำนักงานอัยการสูงสุด

เขาวนั้วศ เสนพงศ์ (2546 : 16 - 21) ได้กล่าวถึงส่วนราชการระดับกระทรวงในปัจจุบัน
ประเทศไทยมีส่วนราชการระดับกระทรวง 20 กระทรวง ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี
กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงการพัฒนาระบบสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวง
แรงงาน กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ
และกระทรวงสาธารณสุข

จากแนวคิดการจัดระเบียบและโครงสร้างการบริหารราชการส่วนกลางที่กล่าวมาสรุปได้
ว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5)
พ.ศ. 2545 มาตรา 7 ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ดังนี้ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง
หรือทบวง ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง ทบวง ซึ่งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง และ
กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนัก
นายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง

การบริหารราชการส่วนภูมิภาค

ในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐนั้น การบริหารราชการส่วนกลางแต่เพียงอย่าง
เดียวทำให้รัฐไม่อาจจะดูแลประชาชนหรือดำเนินภารกิจได้อย่างทั่วถึงครอบคลุมไปทุกพื้นที่ ดังนั้น
จึงต้องมีการแบ่งอำนาจการปกครองจากส่วนกลางออกไปยังภูมิภาค เพื่อให้การบริหารราชการ
แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

การบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นการบริหารหรือเป็นกิจกรรมของส่วนราชการที่ใช้ในการปฏิบัติหรือบริหารประเทศ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารราชการส่วนภูมิภาคไว้ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2541 : 55) กล่าวว่า การบริหารราชการส่วนภูมิภาค หมายถึง การบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เช่น จังหวัดและอำเภอหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยราชการส่วนภูมิภาคเป็นส่วนหนึ่งของราชการส่วนกลาง ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า ราชการส่วนกลางหรือการบริหารของกระทรวง ทบวง กรม แม้มีอำนาจหน้าที่กว้างขวาง แต่ก็มีที่ตั้งอยู่ในเมืองหลวง และในบางครั้งบางกรณีราชการส่วนกลางไม่อาจปฏิบัติราชการซึ่งครอบคลุมทั้งการควบคุมดูแล ให้บริหาร ตลอดจนให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ห่างไกลได้ทั่วถึง กฎหมายจึงบัญญัติให้จัดตั้งราชการส่วนภูมิภาคขึ้นในส่วนภูมิภาคหรือพื้นที่ต่าง ๆ ยกเว้นเมืองหลวง พร้อมทั้งแต่งตั้งข้าราชการประจำของราชการส่วนกลาง เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ไปปฏิบัติราชการในพื้นที่ดังกล่าวในฐานะตัวแทนของราชการส่วนกลาง รวมทั้งมอบหมายอำนาจบางส่วนบางเรื่องให้ข้าราชการดังกล่าวด้วย

ศุภชัย ยาวะประภาส และวนิดา นวลบุญเรือง (2545 : 28 – 29) กล่าวว่า การบริหารราชการส่วนภูมิภาค หมายถึง การบริหารราชการที่ส่วนกลางแต่งตั้งข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของราชการส่วนกลาง คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากรัฐบาลไปปฏิบัติราชการให้เหมาะสมกับท้องที่และประชาชน รวมทั้งเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาข้าราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบราชการอื่น ๆ ของจังหวัด โดยมีตัวแทนของกระทรวง บวง กรมต่าง ๆ เป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ในราชการของกระทรวง ทบวง กรมนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่าเจตนารมณ์ของการจัดระเบียบราชการโดยกำหนดให้มีราชการส่วนภูมิกาคนั้นเพื่อต้องการให้ราชการส่วนภูมิภาคเป็นกลไกของรัฐบาลในการนำนโยบายของรัฐบาลกลางไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล

เอกวิทย์ มณีธร (2552 : 103) กล่าวว่า การบริหารราชการส่วนภูมิภาค หมายถึง การบริหารราชการที่เป็นการจัดระบบการปกครองในระดับที่รองจากอำนาจส่วนกลางหรือรัฐบาลกลาง หรือการจัดระบบการปกครองในระดับที่รองจากอำนาจรัฐไปให้ส่วนกลางเป็นผู้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องที่และประชาชน

จากความหมายของการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่กล่าวมาสรุปว่า การบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นการบริหารราชการรูปแบบหนึ่งของการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทย เป็นการบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เช่น จังหวัดและ

อำเภอ โดยกำหนดให้มีราชการส่วนภูมิภาคนั้นเพื่อต้องการให้ราชการส่วนภูมิภาคเป็นกลไกของ
รัฐบาลในการนำนโยบายของรัฐบาลกลางไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล

การจัดระเบียบและโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

การจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในปัจจุบันยึดตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 51
บัญญัติไว้ว่า ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ดังนี้

1. จังหวัดในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค มีจังหวัดเป็นหน่วยงานหลักในการ
บำบัดทุกข์บำรุงสุขประชาชน ซึ่งการจัดตั้งจังหวัดสามารถดำเนินการดังนี้

1.1 ให้รวมท้องที่หลาย ๆ อำเภอตั้งขึ้นเป็นจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล

1.2 ในจังหวัดนั้นให้มีผู้ว่าราชการจังหวัดคนหนึ่ง เป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจาก
นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติการให้
เหมาะสมกับท้องที่และประชาชน และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหาร
ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบในราชการจังหวัดและอำเภอ
และจะให้มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด หรือทั้งรองผู้ว่าราชการจังหวัด
และผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดก็ได้ ผู้ว่า
ราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นข้าราชการจังหวัดสังกัด
กระทรวงมหาดไทย

1.3 ในจังหวัดหนึ่งนอกจากจะมีผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว ให้มีปลัดจังหวัดและ
หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ส่งมาประจำ ทำหน้าที่เป็น
ผู้ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัดและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาคซึ่งสังกัด
กระทรวง ทบวง กรมนั้นในจังหวัดนั้น

1.4 ในจังหวัดหนึ่งให้มีคณะกรรมการจังหวัดทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ว่า
ราชการจังหวัดในการบริหารราชการจังหวัดนั้น ๆ และให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนา
จังหวัดกับปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายหรือมติของคณะรัฐมนตรีกำหนด คณะกรรมการจังหวัด
ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนึ่งคนตามที่มีผู้ว่าราชการ
จังหวัดมอบหมาย ปลัดจังหวัด อัยการจังหวัดซึ่งเป็นหัวหน้าทำการอัยการจังหวัด รองผู้บังคับการ
ตำรวจซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าตำรวจจังหวัด หรือผู้กำกับการตำรวจจังหวัด แล้วแต่กรณี และ
หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจากกระทรวง ทบวงต่าง ๆ เว้นแต่กระทรวงมหาดไทย ซึ่งประจำ
อยู่ในจังหวัด กระทรวงหรือทบวงละหนึ่งคนเป็นกรรมการจังหวัดและหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็น
กรรมการจังหวัดและเลขานุการพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 60
บัญญัติไว้ว่า ให้แบ่งส่วนราชการจังหวัด ดังนี้

1.4.1 สำนักงานจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปและการวางแผนพัฒนาจังหวัดของจังหวัดนั้น มีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานจังหวัด

1.4.2 ส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรม นั้น ๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น ๆ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และรับผิดชอบ

2. **อำเภอ** เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาครองจากจังหวัด แต่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลเหมือนจังหวัด การตั้ง ยุบ เปลี่ยนเขตอำเภอให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา สำหรับการจัดระเบียบราชการของอำเภอที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

2.1 ในอำเภอหนึ่งมีนายอำเภอคนหนึ่งเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอและรับผิดชอบงานบริหารราชการของนายอำเภอ นายอำเภอสังกัดกระทรวงมหาดไทย

2.2 ในอำเภอหนึ่งนอกจากจะมีนายอำเภอเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบแล้วให้มีปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอซึ่งกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ส่งมาประจำให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาคซึ่งสังกัดกระทรวง ทบวง กรม นั้นในอำเภอ

2.3 ให้แบ่งส่วนราชการของอำเภอดังนี้

2.3.1 สำนักงานอำเภอมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของอำเภอนั้น ๆ มีนายอำเภอเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาและรับผิดชอบ

2.3.2 ส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นในอำเภอนั้น ๆ มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรม นั้น ๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอนั้น ๆ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ

อำเภอใดมีท้องที่กว้างขวาง ตรวจตราตลอดท้องที่ได้ยาก แต่มีประชาชนไม่มากพอที่จะจัดตั้งเป็นอำเภอต่างหากหรือจะจัดตั้งเป็นอำเภอต่างหากก็มีท้องที่เล็กไป กรณีเช่นนี้จะแบ่งท้องที่ของอำเภอออกเป็นกิ่งอำเภอ เพื่อความสะดวกในการบริหารราชการของอำเภอ การตั้งกิ่งอำเภอ เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด โดยเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หลักการการจัดตั้งกิ่งอำเภอและอำเภอ

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2547 มีมติเห็นชอบหลักการการจัดตั้งกิ่งอำเภอและอำเภอ ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ ดังนี้

1. การจัดตั้งกิ่งอำเภอ

1. มีราษฎรไม่น้อยกว่า 25,000 คน
2. มีตำบล 4 ตำบลขึ้นไป
3. ที่ว่าการกิ่งอำเภอใหม่ควรมีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอเดิมไม่น้อยกว่า 20 กิโลเมตร ทั้งนี้ให้ใช้ข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) และข้อเท็จจริงจากการสำรวจของจังหวัดนำมาประกอบการพิจารณา
4. ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ตามลำดับ

2. การจัดตั้งอำเภอ

- 1 ได้รับการจัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 2 มีราษฎรไม่น้อยกว่า 35,000 คน
- 3 ต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ตามลำดับ

3. การจัดตั้งกิ่งอำเภอและอำเภอกรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 1 และ 2

หากการพิจารณาตั้งกิ่งอำเภอและอำเภอ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 1 และข้อ 2 แต่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษทางภูมิประเทศ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองหรือความมั่นคง เช่น 1) พื้นที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว 2) พื้นที่ปัญหาด้านความไม่สงบเรียบร้อย 3) พื้นที่ชายแดน 4) พื้นที่โครงการพระราชดำริ ฯลฯ ให้กระทรวงมหาดไทยเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาจัดตั้งเป็นกรณีไป

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

กฎหมายการปกครองที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยได้ใช้รูปแบบการปกครอง ทั้งประเภทที่กล่าวมาแล้ว คือใช้ทั้งแบบรวมอำนาจและกระจายอำนาจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของราชการให้มีสมรรถภาพ การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ให้ชัดเจนเพื่อมิให้มีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนระหว่างส่วนราชการต่างๆ และเพื่อให้การบริหารในระดับต่างๆ มีเอกภาพสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนดได้ดี ดังนั้นรัฐบาลจึงออกกฎหมายการปกครองขึ้นมา

การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนกลางเป็นเพียงคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย หรืออีกนัยหนึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การกระจาย

อำนาจของราชการส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ได้ปกครองตนเองตามระบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอิสระต่างหากจากการปกครองราชการส่วนกลาง ที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองกันเอง (การบริหารราชการแผ่นดิน. สารานุกรมไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. 2551 : ออนไลน์)

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

จารุงศ์ พลเดช และคณะ (2540 : 14) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่างซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเองเพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตรงกับความประสงค์ของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้นๆ โดยมีงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545 : 9) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ที่องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่น ให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547 : 4 - 5) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ที่หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจการปกครองให้องค์กรอื่นๆ ที่มีใช้องค์กรส่วนกลาง จัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

วุฒิสาร ตันไชย (2547 : 1) ให้ความหมายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลาง

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบบประชาธิปไตย

จากความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวสรุปว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่เกิดจากการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลกลางให้กับท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจปกครองและบริหารงานของตนเอง โดยมีความอิสระในการบริหารงาน บริหารคนและงบประมาณของตนเอง โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบหลายรูปแบบแตกต่างกันตามความเจริญประชากร หรือขนาดของพื้นที่ และมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ชาญชัย แสวงศักดิ์ (2542 : 35) ได้กล่าวว่า องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มีสถานะเป็นนิติบุคคลมหาชน
3. มีองค์กรเป็นของตนเอง
4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง
5. มีการกำกับดูแลจากรัฐ

การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจการการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองของตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์กรหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญ ก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างกว้างขวาง

โกวิทย์ พวงงาม (2552 : 31- 33) ได้กำหนดองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็ง การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับ คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครอง

ตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ องค์การศึกษาศาสตร์ องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และ สำนักกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและ บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมี ปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการ ปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตาม นโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชน ในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขต กฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่สายบังคับบัญชาหน่วยงานราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่ กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อ ประโยชน์และความมั่นคงและประชาชนโดยส่วนร่วม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วย การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามิอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระใน การดำเนินการเท่านั้น

จากแนวคิดองค์ประกอบการปกครองการปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวสรุปว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์องค์กร ปกครองท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน มีสถานะเป็นนิติบุคคล มหาชน มีองค์กรเป็นของตนเองมีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง มีการกำกับดูแล จากรัฐการมีอำนาจอิสระในการปกครองของตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์กรหรือสถาบันที่จำเป็น ในการปกครองตนเอง และที่สำคัญ ก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองอย่าง กว้างขวาง

หลักการปกครองท้องถิ่น

หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น มีรูปแบบหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญ ประชากร หรือขนาดของพื้นที่ และมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

อุคม ทุม โฆสิต (2542 : 88) กล่าวถึงหลักการปกครองท้องถิ่นไว้ 4 ประการ คือ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย แยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน

2. มีอิสระในการบริหารงาน และสามารถใช้อุบายพินิจของตนเองในการวินิจฉัย และการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ

3. มีงบประมาณของตนเอง โดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ผู้บริหารท้องถิ่นได้รับเลือกตั้งจากประชาชนทั้งหมดหรือบางส่วน

อมร รักษาศักดิ์ (2543 : 204 - 210) กล่าวถึง หลักการเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศประชาธิปไตยมีสาระสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของประชาชน

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรของประชาชนในท้องถิ่นประชาชนในท้องถิ่นเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมเป็นเจ้าขององค์กรส่วนท้องถิ่น ประชาชนจึงเป็นผู้กำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีลักษณะอย่างไร ใหญ่เล็กแค่ไหน มีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดมีรูปแบบโครงสร้างอย่างไร

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรโดยประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเองตามอุดมการณ์ประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่น จึงเป็นการปกครองโดยประชาชน แต่เนื่องจากประชาชนไม่สามารถดำเนินการปกครองได้ด้วยตนเองจึงมอบอำนาจให้สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่บริหารแทนโยการเลือกตั้งจากประชาชน

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรเพื่อประชาชน เป้าหมายหลักของการปกครองและการบริหารท้องถิ่น คือการสนองเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล

2.1 มีอำนาจตามกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งโดยมีกฎหมายรับรองตามกฎหมายมหาชน มีอำนาจในการถือสิทธิและใช้สิทธิตามกฎหมาย เช่น การเป็นเจ้าของที่ดิน การซื้อการจ้าง อำนาจในการเก็บภาษีอากร การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

2.2 มีความเป็นอิสระในการบริหารกิจการของตนเอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ มีความเป็นเอกเทศแยกต่างหากจากรัฐบาลกลาง มีงบประมาณของตนเอง มีบุคลากรของตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการกำหนดนโยบาย แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เอง

สมพล ใจเย็น (2550 : 23-25) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจการปกครองตามพื้นที่โยทท้องถิ่น จะจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา ได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างตามกฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยการดำเนินการดังกล่าวจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางซึ่งสรุปหลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การให้คนในท้องถิ่นปกครองตนเอง

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ความหมายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายจัดตั้ง

จากแนวความคิดข้างต้นของนักวิชาการ สรุปได้ว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งโดยมีกฎหมายรับรองตามกฎหมายมหาชน มีอำนาจในการถือสิทธิและใช้สิทธิตามกฎหมายปกครองท้องถิ่นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจการปกครองตามพื้นที่โยทท้องถิ่น จะจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา เป็นองค์กรของประชาชนในท้องถิ่นประชาชนในท้องถิ่นเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมเป็นเจ้าขององค์การส่วนท้องถิ่น ประชาชนจึงเป็นผู้กำหนดว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีลักษณะอย่างไร ใหญ่เล็กแค่ไหน มีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดมีรูปแบบโครงสร้างอย่างไร

ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเป็นการบริหารโดยประชาชนในท้องถิ่น ในอาณาบริเวณพื้นที่หนึ่งโดยรัฐบาลมอบอำนาจให้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นนั้น ซึ่งมีบุคลากรและงบประมาณเป็นของตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยไว้ดังนี้

ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 27-29) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น
ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ รากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนทางการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองที่ตนอาศัยอยู่ อันจะนำมาซึ่งความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารการเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนมีดุลยพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ได้รับเลือกเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น เกิดความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง หัวใจของการปกครองท้องถิ่นประการหนึ่งคือ การปกครองตนเองไม่ใช่เกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองก็คือการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองซึ่งผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้วผู้บริหารท้องถิ่นต้องรับฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ

3. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การดำเนินการพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งคือการมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทอย่างได้ผลนั้นจะต้องเริ่มมาจากการช่วยตนเองของท้องถิ่นทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรง โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะการหยิบยื่นให้

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาย่อมต่างกัน ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาก็ถูกจุดกับความต้องการของประชาชน ก็ต้องรู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

5. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับการเลือกตั้งการสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกทักษะการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

อลงกรณ์ อรรคแสง (2547 :7) ได้เสนอลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

1. เป็นองค์การชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
 2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย
 3. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
 4. มีการจัดองค์การเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น
 5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ การทำงานของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้
 - 5.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิหน้าที่พลเมือง อันนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
 - 5.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
 - 5.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเอง ต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยแก้ไขปัญหาลงท้องถิ่นของตน
 - 5.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
 - 5.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต
 - 5.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง
- จากแนวคิดลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยดังกล่าวสรุปว่า การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมือง การปกครองให้แก่ประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิหน้าที่พลเมืองประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ การทำงานของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น

ความเป็นมา

การปกครองท้องถิ่นคือการปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ มีการจัดการปกครองมาตั้งแต่ สมัยราชการที่ 5 และมีการพัฒนามาตามลำดับ จนเกิดพระราชบัญญัติการปกครองท้องถิ่น และใช้มาจนถึงปัจจุบัน

กรมการปกครอง (2555 : 30 - 35) กล่าวว่า การจัดการปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาจากรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ซึ่งทรงมีพระราชดำริให้มีการฟื้นฟูการปกครองระดับหมู่บ้านที่มาแต่เดิมขึ้นใหม่ เพราะทรงเล็งเห็นว่าการปกครองในระดับนี้จำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน เนื่องจากเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด โดยได้ทรงให้มีการทดลองจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน ขึ้นที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อ ร.ศ. 111 (พ.ศ. 2435) โดยให้ราษฎรเลือกกันเองเป็นผู้ใหญ่บ้านแทนการแต่งตั้งโดยเจ้าเมืองตั้ง แต่ก่อน นับแต่นั้นมาจึงได้มีการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน ตามหัวเมืองต่าง ๆ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น ร.ศ. 116

ต่อมาในรัชสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทน และได้มีการใช้สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบันแต่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมแล้วหลายฉบับ

การจัดระเบียบการปกครองท้องถิ่น

การจัดการปกครองท้องถิ่นตามที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2457จะประกอบไปด้วย

1. หมู่บ้าน
2. ตำบล
3. กิ่งอำเภอ
4. อำเภอ

ในการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จึงขอกล่าวถึงการจัดระเบียบการปกครองท้องถิ่นของตำบลและหมู่บ้านเท่านั้น

หมู่บ้านและการจัดตั้งหมู่บ้าน

หมู่บ้านตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายลักษณะปกครองท้องถิ่น มี 2 ประเภท คือ

1. หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการการจัดตั้งทำโดยประกาศจังหวัด ภายใต้หลักเกณฑ์ดังนี้

หลักเกณฑ์ตาม พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457

ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ที่ใช้อยู่ปัจจุบันนี้ ได้วางหลักเกณฑ์การตั้ง หมู่บ้านขึ้นไว้กว้าง ๆ 2 ประการ คือ

1. ถ้าเป็นที่มีคนอยู่รวมกันมากถึงจำนวนบ้านน้อย ให้ถือเอาจำนวนคนเป็นสำคัญ ประมาณราว 200 คน เป็นหมู่บ้านหนึ่ง
2. ถ้าเป็นที่ผู้คนตั้งบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกัน ถึงจำนวนคนจะน้อย ถ้ามีจำนวนบ้านไม่ต่ำกว่า 5 บ้านแล้ว จะจัดเป็นหมู่บ้านหนึ่งก็ได้

ในการที่จะพิจารณาจัดตั้งหมู่บ้านขึ้นใหม่ ก็จำเป็นจะต้องถือหลักเกณฑ์ตามกฎหมายบัญญัติไว้โดยอนุโลมเช่นเดียวกับการตั้งตำบลตั้งที่กล่าวมาแล้ว แต่ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึง ความจำเป็น และความเหมาะสมจริงๆ โดยให้ถือความสะดวกแก่การปกครองเป็นประมาณ

หลักเกณฑ์ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

กระทรวงมหาดไทยได้วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งหมู่บ้านไว้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2539

1. กรณีเป็นชุมชนหนาแน่น
 - 1.1 เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 1,200 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 240 บ้าน
 - 1.2 เมื่อแยกหมู่บ้านใหม่ แล้วหมู่บ้านใหม่จะต้องมีราษฎรไม่น้อยกว่า 600 คน หรือ มีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 120 บ้าน
 - 1.3 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ
2. กรณีเป็นชุมชนห่างไกล
 - 2.1 เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 600 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 120 บ้าน
 - 2.2 เมื่อแยกหมู่บ้านใหม่แล้ว หมู่บ้านใหม่จะต้องมีราษฎรไม่น้อยกว่า 200 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 40 บ้าน
 - 2.3 ชุมชนใหม่ห่างจากชุมชนเดิมไม่น้อยกว่า 6 กิโลเมตร
 - 2.4 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาตำบล หรือสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

2. หมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นเป็นการชั่วคราว

หมู่บ้านชั่วคราว เป็นหมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นในกรณีที่ท้องที่อำเภอใดมีราษฎรไปตั้งชุมชนทำการหาเลี้ยงชีพแต่ในบางฤดู และจำนวนราษฎรซึ่งไปตั้งทำการอยู่มากพอสมควรจะจัดเป็นหมู่บ้าน

ตามหลักเกณฑ์การตั้งหมู่บ้านปกติได้ เพื่อความสะดวกแก่การปกครอง ให้นายอำเภอประชุมราษฎรในหมู่บ้านนั้น ๆ เลือก ว่าที่ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจและหน้าที่เหมือนผู้ใหญ่บ้านปกติ

การจัดระเบียบการปกครองหมู่บ้านตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่

การบริหารงานของหมู่บ้าน มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. ผู้ใหญ่บ้าน
2. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
3. คณะกรรมการหมู่บ้าน

ผู้ใหญ่บ้าน

ในหมู่บ้านหนึ่งมีผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ทำหน้าที่ปกครองราษฎรในเขตหมู่บ้าน โดยมีที่มาจากการเลือกของราษฎรในหมู่บ้านนั้น

การดำรงตำแหน่ง ในหมู่บ้านหนึ่งมีผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งทำหน้าที่ปกครองราษฎรในเขตหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ได้รับเลือกจากราษฎรในหมู่บ้าน การเลือกผู้ใหญ่บ้านนั้น นายอำเภอหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นประธานพร้อมด้วยกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นอย่างน้อยหนึ่งคน โดยประชุมราษฎรในหมู่บ้านที่มีคุณสมบัติที่จะเลือกผู้ใหญ่บ้าน ได้ตามที่พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่กำหนดไว้ เมื่อราษฎรที่มาประชุมออกเสียงโดยวิธีลับหรือเปิดเผยก็ได้ เมื่อเลือกผู้ใดแล้ว ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ใหญ่บ้าน ถ้าคะแนนเท่ากัน ให้มีการจับฉลาก เมื่อการเลือกเสร็จสิ้นแล้ว นายอำเภอต้องรายงานไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อออกหนังสือสำคัญเป็นหลักฐาน

ผู้ใหญ่บ้าน มิได้มีฐานะเป็นข้าราชการเช่นเดียวกับกำนัน แต่เป็นพนักงานฝ่ายปกครองตามกฎหมาย ซึ่งมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขของราษฎรในหมู่บ้านของตนในฐานะหัวหน้าผู้ปกครองหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านได้รับเงินค่าตอบแทนจากระทรวงมหาดไทยเป็นรายเดือน ซึ่งมีใช้เป็นเงินเดือน ผู้ใหญ่บ้านดำรงตำแหน่งคราวละ 5 ปี และมีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

คุณสมบัติของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ใหญ่บ้านมาจากการเลือกของราษฎร โดยคุณสมบัติของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย

1. มีสัญชาติไทยและมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 1 มกราคมของปีที่มีการเลือก
2. ไม่เป็นภิกษุสามเณร นักพรตหรือนักบวช
3. ไม่เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
4. มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำและมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือนจนถึงวันเลือก

คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน จะต้องมียุทธศาสตร์และไม่อยู่ในลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ (มาตรา 12)

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
2. อายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ ในวันรับเลือก
3. มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำ และมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีจนถึงวันเลือกและเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นหลักฐาน
4. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. ไม่เป็นภิกษุ สามเณรนักพรต หรือนักบวช
6. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้วิกลจริตจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ตึดยาเสพติดให้โทษหรือเป็นโรคตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา
7. ไม่เป็นสมาชิกรัฐสภาสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือของรัฐวิสาหกิจหรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือลูกจ้างของส่วนราชการหรือลูกจ้างของเอกชนซึ่งมีหน้าที่ทำงานประจำ
8. ไม่เป็นผู้มีอิทธิพลหรือเสียชื่อในทางพาลหรือทางทุจริตหรือเสื่อมเสียในทางศีลธรรม
9. ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะทุจริตต่อหน้าที่ และยังไม่พ้นกำหนดเวลา 10 ปี นับแต่วันถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก
10. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษและยังไม่พ้นกำหนดเวลา 10 ปี นับแต่วันพ้นโทษ
11. ไม่เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำผิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่ากฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยอาวุธปืนเครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืนในฐานะความผิดเกี่ยวกับอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืนหรือวัตถุระเบิดที่นายทะเบียนไม่อาจออกใบอนุญาตให้ได้ กฎหมายว่าด้วยที่ดินในฐานะความผิดเกี่ยวกับที่สาธารณประโยชน์ กฎหมายว่าด้วยยาเสพติดกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง และกฎหมายว่าด้วยการพนันในฐานะความผิดเป็นเจ้ามือหรือเจ้าสำนัก

12. ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออกจากตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านราษฎรเนื่องจากผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านนั้นมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งจำนวนร้องขอให้ออกจากตำแหน่งหรือผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ออกจากตำแหน่งเมื่อได้สอบสวนเห็นว่าบกพร่องในทางความประพฤติหรือความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่งและยังไม่พ้นกำหนดเวลาสิบปีนับแต่วันถูกให้ออก

13. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก จากตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้านแพทย์ประจำตำบล หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและยังไม่พ้นกำหนดเวลา 10 ปีนับแต่วันถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

14. มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับหรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ เว้นแต่ในท้องที่ใดไม่อาจเลือกผู้มีพื้นความรู้ดังกล่าวได้ ผู้ว่าราชการจังหวัดโดยอนุมัติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจประกาศในราชกิจจานุเบกษายกเว้นหรือผ่อนผันได้

15. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างเสียสิทธิ ในกรณีไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้งหรือถูกเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง

เหตุที่ต้องมีการเลือกผู้ใหญ่บ้าน

การเลือกผู้ใหญ่บ้านนั้นมีสาเหตุที่มา 2 ประการ คือ (มาตรา 19)

1. มีการจัดตั้งหมู่บ้านขึ้นใหม่
2. ผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านว่างลง ซึ่งจะต้องมีการเลือกผู้ใหญ่บ้านใหม่ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านนั้นว่างลง

วิธีการเลือกผู้ใหญ่บ้านให้กระทำโดยวิธีลับ โดยคณะกรรมการเลือก ซึ่งนายอำเภอทำหน้าที่เป็นประธานและเป็นเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือก กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอ นั้น จำนวนไม่เกิน 9 คน และกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นอีก 1 คน ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลือกผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2551 เมื่อเลือกผู้ใดแล้วนายอำเภอจะเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง และรายงานไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อ ออกหนังสือสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

นอกจากจะมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองหมู่บ้านแล้ว ยังมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้าน

ประเภทของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มี 2 ประเภท คือ

1. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองมีหมู่บ้านละ 2 คน เว้นแต่หมู่บ้านใดมีความจำเป็นต้องมีมากกว่า 2 คน ต้องขออนุมัติกระทรวงมหาดไทย

2. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ หมู่บ้านใดจะมีได้ต้องให้ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อนุมัติตามจำนวนที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

คุณสมบัติของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน

ที่มาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านและกำนันท้องที่ เป็นผู้ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกราษฎรที่มีคุณสมบัติ แล้วให้กำนันรายงานไปยังนายอำเภอเพื่อออกหนังสือสำคัญแต่งตั้ง

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี

ถ้าตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านว่างลง ผู้ที่ได้รับคัดเลือกขึ้นมาแทนจะอยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ที่ตนแทน

คณะกรรมการหมู่บ้าน

คณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วย

1. ผู้ใหญ่บ้าน เป็นประธานโดยตำแหน่ง
2. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
3. กรรมการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
4. ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
5. กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 - 10 คน โดยการเลือกของราษฎรใน

หมู่บ้านอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

หน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

1. ช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือที่นายอำเภอมอบหมายหรือผู้ใหญ่บ้านร้องขอ
2. เป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านและบริหารจัดการกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วน

คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2551 กำหนดให้คณะกรรมการหมู่บ้านแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติการกิจของคณะกรรมการหมู่บ้านและผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

1. คณะทำงานด้านอำนวยการ
2. คณะทำงานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย
3. คณะทำงานแผนพัฒนาหมู่บ้าน
4. คณะทำงานด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ

5. คณะทำงานด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข
6. คณะทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
7. คณะทำงานด้านอื่น ๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้านเสนอและนายอำเภอเห็นชอบ

ที่ปรึกษาคณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วย

1. ปลัดอำเภอประจำตำบล
2. กำนัน นายกเทศมนตรี / นายก อบต.
3. นายอำเภออาจแต่งตั้งข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำบลหรือหมู่บ้านนี้หรือบุคคลอื่นใด ที่คณะกรรมการหมู่บ้านเห็นสมควรเพิ่มเติมก็ได้

การควบคุมดูแล

ให้นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน และมติที่ประชุมประชาคมหมู่บ้านให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการและให้ ปลัดอำเภอประจำตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอใน ตำบลที่รับผิดชอบ

การจัดระเบียบหมู่บ้านตามกฎหมายจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง

นอกจากการบริหารหมู่บ้านตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่แล้ว ยังมีการบริหาร หมู่บ้านในแบบ หมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (หมู่บ้าน อพป.) ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. 2522

1. การกำหนดหมู่บ้าน อพป.

การบริหารหมู่บ้าน อพป.ถือเอาหมู่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่เป็น หลักการจะกำหนดให้หมู่บ้านใดหมู่บ้านหนึ่งหรือตั้งแต่สองหมู่บ้านขึ้นไปเป็น หมู่บ้าน อพป. กระทรวงมหาดไทยต้องประกาศกำหนดเป็นคราว ๆ ไป ตามความเหมาะสมแห่งสภาพท้องที่ แต่ จะต้องเป็นหมู่บ้านในท้องที่อำเภอเดียวกัน การรวมหมู่บ้านต่างอำเภอกำหนดให้เป็นหมู่บ้าน อพป. จะกระทำมิได้ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยุบเลิกหมู่บ้าน อพป. กระทำโดยประกาศ กระทรวงมหาดไทย

2. การจัดระเบียบบริหารหมู่บ้าน อพป.

หมู่บ้าน อพป. แต่ละหมู่บ้านมีคณะกรรมการกลางหมู่บ้าน และคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้บริหารกิจการของหมู่บ้าน

คณะกรรมการกลาง

หมู่บ้าน อพป. แต่ละแห่งมีคณะกรรมการกลางคณะหนึ่ง ประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้าน

เป็นประธานคณะกรรมการกลาง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิในหมู่บ้าน เป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง และกรรมการกลางผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเลือกตั้งจากราษฎรในหมู่บ้านที่มี คุณสมบัติและไม่อยู่ในลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนดจำนวน 5 - 7 คน ซึ่งนายอำเภอเป็นผู้ กำหนดตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของหมู่บ้าน เป็นกรรมการกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ใน ตำแหน่งคราวละ 4 ปี

หมู่บ้านใดผู้ใหญ่บ้านเป็นกำนันอยู่ด้วย ต้องให้กำนัน เป็นประธานคณะกรรมการกลางและ ให้สารวัตรกำนันและหรือแพทย์ประจำตำบล ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตหมู่บ้านของกำนันเป็น กรรมการกลางโดยตำแหน่งด้วยคณะกรรมการกลาง ต้องเลือกรองประธานคณะกรรมการกลาง หนึ่งคน และเลขานุการหนึ่งคนจากกรรมการกลาง

กรณีที่มีการรวมหมู่บ้านมากกว่าหนึ่งหมู่บ้านเป็นหมู่บ้าน อปป. ถ้าในหมู่บ้านนั้นมีกำนันอยู่ ด้วย ต้องให้กำนันเป็นประธานคณะกรรมการกลาง และถ้าหากหมู่บ้านที่มารวมนั้นมีกำนันมากกว่า หนึ่งคนคณะกรรมการกลางต้องเลือกกำนันคนหนึ่งเป็นประธานคณะกรรมการกลาง ส่วนกำนันที่ เหลือให้เป็นรองประธานคณะกรรมการกลางแต่ถ้าไม่มีกำนันในหมู่บ้านที่รวมกันอยู่นั้น คณะกรรมการกลางต้องเลือกผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งเป็นประธานคณะกรรมการกลาง

หน้าที่ของคณะกรรมการกลาง

1. บริหารหมู่บ้าน หรือดำเนินการตามที่อนุมัติ หรือได้รับมอบหมาย จากคณะกรรมการ สภาตำบล นายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัด
2. พิจารณาวางนโยบายในการปกครองหมู่บ้าน วางแผนและ โครงการพัฒนาหมู่บ้านตาม ความต้องการของราษฎรในหมู่บ้านนั้น
3. ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้สำหรับคณะกรรมการหมู่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะ ปกครองท้องที่
4. ดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับ
5. ให้ความร่วมมือและประสานงาน ในแผนการและโครงการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน สนับสนุนให้มีการร่วมมือจากองค์การอาสาสมัคร หรือองค์การสาธารณกุศลตลอดจนแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้าน
6. ร่วมมือช่วยเหลือการปฏิบัติงานของกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งทางราชการจัดตั้ง หรือ สนับสนุนและดำเนินงานในเขตหมู่บ้านนั้น
7. เผยแพร่การดำเนินงานพัฒนาของทางราชการให้ราษฎรในหมู่บ้านทราบ
8. ประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎรในหมู่บ้านเกี่ยวกับความแย้ง เพื่อให้เกิดความ สงบเรียบร้อยและความยุติธรรม และเมื่อได้ดำเนินการอย่างใด แล้ว ต้องรายงานให้นายอำเภอทราบ

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ประจำหมู่บ้าน

นอกจากคณะกรรมการกลางแล้ว ยังมีคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติการกิจของคณะกรรมการกลางในแต่ละสาขาตามที่ได้รับมอบ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ จะมีที่คณะแล้วแต่คณะกรรมการกลางจะพิจารณาเห็นสมควร

แนวคิดการจัดตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวแทนของราษฎรในพื้นที่ตำบล หมู่บ้านที่ต้องรับฟังปัญหาในท้องที่ และนำความต้องการของเหล่าราษฎร ไปแจ้งประสานกับหน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมีภารกิจหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ในการรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวกความเป็นธรรมในท้องที่ ตำบล หมู่บ้าน นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกฝ่าย

กรมการปกครอง (2555 : 39 - 40) กล่าวว่า ในชนบทของไทยเราแต่เดิมนั้น มีลักษณะเป็นสังคมที่ประชาชนอาศัยกันเป็นกลุ่ม ในแต่ละกลุ่มก็มีหัวหน้าทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองคอยดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในกลุ่มอย่างใกล้ชิดต่อมาเมื่อประชาชนเพิ่มจำนวนขึ้น ปัญหาต่าง ๆ ก็มากขึ้นความเป็นอยู่ของประชาชนก็เปลี่ยนไป ทำให้อยู่ร่วมกันเป็นหลักแหล่งเป็นชุมชนมากขึ้นมีอาณาเขตแน่นอนและมีแบบแผนการจัดการปกครองอย่างเป็นทางการยิ่งขึ้นจากหลักฐานที่มีอยู่พอสันนิษฐานได้ว่าในสมัยสุโขทัยนั้นแบ่งการปกครองออกเป็นมณฑลแต่ละมณฑลมีเมืองในสังกัดซึ่งแยกออกเป็นเมืองเอก เมืองโท ศรี และจัตวา โดยแต่ละเมืองมีการปกครองดังนี้

1. เจ้าเมือง (มีตำแหน่งต่างกันตามชั้นของเมือง) ปกครองหลายหมื่นหลังคาเรือนและมีปลัดเมืองเป็นผู้ช่วย

2. นายแขวงหรือนายอำเภอ ปกครองคนราวหมื่นหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อเจ้าเมือง

3. นายแคว้นหรือกำนัน ปกครองคนราวพันหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแขวง

4. นายบ้านหรือผู้ใหญ่บ้าน ปกครองคนราวร้อยหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแคว้น

ต่อมาสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นเมืองหลวงของไทยมีหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่าได้มีการจัดระเบียบการปกครองประเทศแยกย่อยลงไปอีกกล่าวคือมีการจัดระเบียบการปกครองท้องที่ภายในเมืองหนึ่ง ๆ ทั้งหัวเมืองชั้นนอกและหัวเมืองชั้นใน โดยแบ่งเมือง แขวง ตำบลและบ้าน ซึ่งเป็นที่รวมของหลาย ๆ ครัวเรือนแต่มิได้กำหนดจำนวนคนหรือจำนวนบ้านไว้ นอกจากนี้ยังให้มีผู้ปกครองโดยเฉพาะได้แก่บ้าน มีผู้ใหญ่บ้านซึ่งเจ้าเมืองแต่งตั้งเป็นหัวหน้าเมื่อหลายบ้านรวมกัน

เป็นตำบลก็มีกำนัน เป็นหัวหน้าและมีบรรดาศักดิ์เป็น“พัน” และหลายตำบลรวมกันเป็นแขวงมี
 หมื่นแขวงเป็นผู้ปกครอง หลายแขวงรวมกันเป็น “เมือง” มีผู้รั้งหรือพระยามหานครเป็นผู้ปกครอง
 เมืองนี้มีลักษณะคล้ายจังหวัดในปัจจุบัน ส่วนแขวงเทียบเท่าอำเภอการปกครองรูปแบบนี้เป็นหลักที่
 ยึดถือมาจนกระทั่งถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า
 เจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ได้มีการแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบการปกครองของ
 ราชอาณาจักรไทยครั้งสำคัญโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองระดับหมู่บ้านและตำบลนั้น
 ได้มีการทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนันขึ้นปกครองหมู่บ้านและตำบลเป็นครั้งแรกที่อำเภอบาง
 ปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ.2435 ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัญหาและหาแนวทางปรับปรุง
 แก้ไขซึ่งการจัดการปกครองหมู่บ้านและตำบลใหม่นี้มีลักษณะแตกต่างจากเดิมหลายประการ
 โดยเฉพาะในด้านกระบวนการซึ่งปรากฏในเนื้อหาจดหมายของพระยามหาอำมาตยาธิบดี
 (เส็งวิริยะศิริ) ครั้งยังเป็นหลวงเทศาภิตรวิจารย์ผู้ได้รับมอบหมายให้ทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน
 ความว่า“ในขั้นต้นทำบัญชีสำมะโนครัวบ้านที่จะจัดเป็นหมู่บ้านและตำบลก่อน เสร็จแล้วจึงลงมือ
 จัดการตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนันต่อไปคือ ไปจัดรวมครัวที่เป็นเจ้าของบ้านใกล้เคียง ติดต่อกันราว
 10 เจ้าของเจ้าของหนึ่งจะมีเรือนที่หลังก็ตามรวมเข้าเป็นหมู่บ้านแล้วเชิญเจ้าของบ้านมาประชุมกัน
 ในวัด พร้อม ด้วยราษฎรอื่น ๆ เมื่อถามทราบว่ามีใครใดเป็นเจ้าของบ้านแล้วก็ให้ร่วมกันขอให้เลือก
 กันในหมู่ของเขาที่มาประชุมว่าจะจะให้ใครเป็น “ผู้ใหญ่บ้าน” สังเกตดูเขาตรึงตรองกันมาก
 ชุบชิบปรึกษาหารือกัน เห็นจะเป็นด้วยเรื่องเกรงใจกัน แต่ในที่สุดก็ได้ความเห็น โดยมากกว่าใครใน
 พวก ของเขาที่มาประชุมนั้นควรจะเป็นผู้ใหญ่บ้านแล้วเข้าพระพุทธเจ้าก็เขียนใบตั้งชั่วคราว ให้เขา
 ถือไว้จนกว่าจะได้มีการหมายตั้งออกให้ใหม่ตามทางราชการเมื่อได้จัดตั้งผู้ใหญ่บ้านได้พอสมควรที่
 จะจัดตั้งเป็นตำบลไว้แล้วเข้าพระพุทธเจ้าก็ได้ไปประชุม ที่ศาลาวัดพร้อมด้วยราษฎรในท้องที่นั้น
 เชิญผู้ใหญ่บ้านในตำบลที่เข้าพระพุทธเจ้าให้เลือกตั้งไว้แล้ว มาประชุมพร้อมกันแล้วขอให้
 ผู้ใหญ่บ้านเหล่านั้นเลือกผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งในหมู่ของเขาว่าใครจะควร ได้รับเลือกตั้งเป็นหัวหน้าว่า
 การตำบลเมื่อเขาพร้อมกันเห็นควรผู้ใดแล้วเข้าพระพุทธเจ้าก็ออกหมายตั้งชั่วคราวให้เขาเป็นกำนัน
 ตำบลนั้นแล้วเข้าพระพุทธเจ้าไปทำอย่างเดียวกันต่อ ๆ ไปทุกตำบล ตำบลใดที่เข้าพระพุทธเจ้าไป
 จัดตั้งกำนันในวันแรกในวัดใดเข้าพระพุทธเจ้าอาราธนาพระภิกษุในวัดนั้นมาประชุมอยู่ด้วย พอใคร
 ได้รับเลือกตั้งแล้วก็นิมนต์ให้สวดชยันโตให้พร”

นอกจากทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้วยังมีการศึกษาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมโดยดูสภาพ
 ท้องที่และความเป็นอยู่ทั่วไปของประชาชน โดยสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพเสนาบดีคนแรก
 ของกระทรวงมหาดไทยได้เสด็จออกตรวจราชการตามหัวเมืองต่าง ๆ และยังทรงมอบหมายให้
 หลวงเทศาภิตรวิจารย์เดินทางไปดูงานการปกครองของประเทศพม่าและมลายูหลังจากนั้นได้จัด
 ประชุมข้าหลวงเทศาภิบาลเพื่อปรึกษาความเห็นและรับฟังข้อเท็จจริงของแต่ละท้องที่เมื่อปรากฏว่า

โครงการทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนี้ประสบผลสำเร็จด้วยดีจึงได้วางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้านตำบลเรียกว่า “การปกครองท้องที่” อย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการปกครองประเทศ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศโดยประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ข้อความและหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัตินี้ได้ใช้เป็นหลักในการปกครองท้องที่ของประเทศไทยสืบมา นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้กำหนดการจัดระเบียบตำบลและหมู่บ้านรวมทั้งกำหนดหน้าที่ไว้อย่างละเอียดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจตราดูแลทุกข์สุขของราษฎรตามท้องที่ต่างๆ ต่างพระเนตรพระกรรณ สร้างความเป็นธรรมในการปกครองบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดเด่นของกฎหมายฉบับนี้ที่กำหนดให้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้านเป็นเพราะพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่จะให้ราษฎรมีโอกาสใช้สิทธิในการปกครองตนเองด้วย

หลังจากที่ได้ประกาศพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 มาเป็นเวลานานประมาณ 17 ปี ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 จึงได้ทรงประกาศยกเลิก และประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบลหมู่บ้าน สืบมาจนทุกวันนี้

การปกครอง ตำบล หมู่บ้าน เป็นหน่วยการปกครองท้องที่ ๆ เล็กและใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ กว่าร้อยละ 75 ของพื้นที่ทั่วประเทศ อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตำบลและหมู่บ้านเป็นการปกครองที่เป็นฐานการปกครองของประเทศไทย

กรมการปกครอง (2555 : 41 - 45) พระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 11) 2552 ได้กล่าวถึงการแต่งตั้งและพ้นจากตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านไว้ดังนี้

กำนัน

การดำรงตำแหน่ง ในตำบลหนึ่งให้มีกำนันคนหนึ่งเป็นผู้ปกครองและรับผิดชอบในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกหมู่บ้านในเขตตำบลนั้น การดำรงตำแหน่งของกำนันจะต้องเป็นผู้ได้รับการเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านใดหมู่บ้านหนึ่งในตำบลนั้นมาก่อนแล้วประชาชนในตำบลเลือกให้ดำรงตำแหน่งกำนันของตำบลอีกครั้งหนึ่ง กำนันได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน (มิใช่เงินเดือน) เพราะไม่มีฐานะเป็นข้าราชการ แต่เป็นพนักงานฝ่ายปกครอง

คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกเป็นกำนัน

นายอำเภอเป็นผู้จัดให้มีการประชุมคัดเลือกกำนัน โดยเปิดเผยและต้องมีผู้ใหญ่บ้านมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งจึงครบองค์ประชุม ผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งมีสิทธิเสนอชื่อผู้ใหญ่บ้านหรือเสนอชื่อตนเองเป็นกำนันได้หนึ่งคน และต้องอยู่ในที่ประชุมและต้องยินยอมด้วย ถ้ามีการเสนอ

ชื่อมากกว่าหนึ่งคนให้ออกเสียงคะแนนโดยวิธีลับ

วิธีการคัดเลือกกำนัน เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลือกกำนัน พ.ศ. 2551 และเมื่อที่ประชุมลงคะแนนเสียงส่วนมากเลือกผู้ใด ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นกำนัน และให้นายอำเภอรายงานผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อออกหนังสือสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน

กำนันจะต้องออกจากตำแหน่งเมื่อ

1. เมื่อต้องออกจากตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน
2. ลาออก
3. ตำบลที่ปกครองถูกยุบ
4. ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ออกจากตำแหน่ง เพราะพิจารณาเห็นว่ามีความบกพร่อง

ในทางความประพฤติหรือความสามารถไม่เพียงพอกับตำแหน่ง

5. ถูกปลดหรือถูกไล่ออกจากตำแหน่ง

ทั้งนี้ การออกจากตำแหน่งตามข้อ 2, 3 และ 4 ไม่ถือว่าต้องออกจากตำแหน่ง

ผู้ใหญ่บ้านด้วย

ถ้าตำแหน่งกำนันว่างลง ต้องมีการคัดเลือกกำนันขึ้นใหม่ภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ นายอำเภอทราบการว่างนั้น

บทบาทหน้าที่ของกำนัน

กำนันถือว่าเป็นตัวแทนของกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้นำตำบลที่จะต้องมีบทบาท สำคัญในการประสานประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความรัก ความสามัคคีสร้างความเป็นเอกภาพและ ส่งเสริมวิถีชีวิตประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบล นโยบายของรัฐ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ รวมทั้งประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การพัฒนาเอกชนหรือภาคธุรกิจเอกชน ร่วมกันพัฒนาเพื่อทำให้ประชาชนในตำบลมีความสุข อยู่ดีกินดีอย่างเป็นรูปธรรม

กรมการปกครอง (2555 : 46 – 47) กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของกำนันนั้นมีมาก ภารกิจจากราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ทั้งของกระทรวงมหาดไทย และกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ ที่ลงไปปฏิบัติในท้องที่ตำบล หมู่บ้าน เกือบทั้งหมด กำนันย่อมมีหน้าที่เกี่ยวข้องด้วยทั้งสิ้น มีกฎหมายฉบับใดให้อำนาจหน้าที่แก่กำนัน ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองท้องที่ ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 กำหนดเป็นหลักไว้ ได้แก่ การตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ให้ราษฎรปฏิบัติตามกฎหมายการป้องกันภัยอันตราย ส่งเสริมความสุขของราษฎร รับเรื่องความเดือดร้อนของราษฎรแจ้งทางราชการและรับข้อราชการประกาศแก่ราษฎรหรือที่จะดำเนินการให้ตามกฎหมาย เช่น การตรวจและเก็บภาษีอากร รวมทั้งการปกครองผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน

2. อำนาจหน้าที่ทุกอย่างเช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน
3. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับคดีอาญา และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - 3.1 มีการกระทำผิดอาญาหรือสงสัยจะเกิด ให้แจ้งนายอำเภอ หรือถ้าเกิดในตำบลข้างเคียง แจ้งกำนันตำบลข้างเคียงนั้นทราบ
 - 3.2 พบคนกำลังกระทำผิดกฎหมาย หรือเหตุควรสงสัย หรือมีหมายหรือคำสั่งให้จับผู้ใดในตำบลให้จับผู้นั้นส่งอำเภอ
 - 3.3 ค้นหรือยึดตามหมายที่ออกโดยผู้มีอำนาจตามกฎหมาย
 - 3.4 อายัดตัวคนหรือสิ่งของที่ได้มาด้วยการกระทำผิดกฎหมายแล้วนำส่งอำเภอ
 - 3.5 พบเหตุการณ์ร้ายหรือแปลกประหลาดให้รายงานต่อนายอำเภอ
 - 3.6 เกิดจลาจล ปล้นฆ่า ชิงทรัพย์ ไฟไหม้ หรือเหตุร้าย ฯลฯ ให้แจ้งเจ้าหน้าที่
 - 3.7 เมื่อทราบว่ามีคนอาชมาตมาคร้าย คนจรจัด อาจเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้าน ประึกษาสืบสวน ถ้ามีหลักฐาน เอาตัวส่งอำเภอ
 - 3.8 คนจรแปลกหน้านอกทะเบียนราษฎร หรือกับผู้ใหญ่บ้านจับไล่ออกจากท้องที่ตำบลได้
 - 3.9 ผู้ใดตั้งทับ กระท่อม หรือโรงเรือนโคคเคี้ยว อันอาจเป็นอันตรายอาจบังคับให้เข้ามาอยู่เสียในหมู่บ้านได้ และนำความแจ้งนายอำเภอ
 - 3.10 ผู้ใดปล่อยละทิ้งบ้านให้ชำรุด รุงรัง โสโครก อันอาจเกิดอันตรายแก่ผู้อื่นหรืออาจเกิดอัคคีภัย ประึกษากับผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล บังคับให้ผู้อยู่ในที่นั้นแก้ไข ถ้าไม่ปฏิบัติตามนำความร้องเรียนนายอำเภอ
 - 3.11 เวลาเกิดอันตรายแก่การทำมาหากินของราษฎร ให้ประึกษากับผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล หาทางป้องกันแก้ไข ถ้าเหลือกำลังแจ้งนายอำเภอ
4. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับคนเดินทางมาในตำบล กำนันมีหน้าที่จัดดูแลให้คนเดินทางซึ่งไม่มีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ร้ายให้มีที่พักตามสมควร และถ้าเป็นผู้เดินทางมาในราชการก็ต้องช่วยเหลือหาคนนำทาง หาเสบียงอาหารให้ตามที่ร้องขอ โดยเรียกค่าใช้จ่ายจากผู้นั้นตามธรรมดาได้
5. อำนาจหน้าที่ดูแลรักษาสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์ กำนันมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลรักษาสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์ ที่มีไว้ให้ราษฎรใช้ประโยชน์ร่วมกัน เช่น สระน้ำ ศาลาพักผ่อน ที่เลี้ยงปศุสัตว์ มิให้ผู้ใดรุกกล้าหรือยึดถือครอบครองไว้แต่ผู้เดียวหรือทำให้ทรัพย์สินเสียหาย
6. อำนาจเกี่ยวกับการทะเบียนต่าง ๆ ในตำบล กำนันมีส่วนรับผิดชอบงานทะเบียนราษฎรเกี่ยวกับการแจ้งคนเกิด คนย้าย คนตาย และทะเบียนลูกคอกสัตว์พาหนะ นอกจากนี้มีหน้าที่รับคำขอจดทะเบียนสมรสเพื่อนำส่งนายอำเภอให้จดทะเบียนสมรสได้ โดยคู่สมรสไม่ต้องไปที่ว่า

การอำเภอ ในกรณีเป็นท้องที่ตำบลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศไว้ ตลอดจนทำบัญชีทะเบียนสิ่ง
สาธารณประโยชน์ที่อยู่ในตำบลนั้น

บทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน

หมู่บ้าน เป็นหน่วยการปกครองท้องที่ในส่วนภูมิภาคที่เล็กที่สุด ซึ่งได้แบ่งย่อยลงมา
จากตำบล โดยมีผู้ใหญ่บ้านซึ่งได้รับการเลือกโดยตรงจากประชาชนในหมู่บ้านนั้นเป็นหัวหน้า
ผู้ปกครองหมู่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ต้องกระทำตามกฎหมายในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและ
การปกครองหมู่บ้าน ป้องกันทุกข์ภัยของชาวบ้านในเมืองต่าง ๆ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์และ
ทำนุบำรุงสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพดี

กรมการปกครอง (2555 : 48 – 49) กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะ
ปกครองท้องที่ พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 11) 2552 กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่
ปกครองราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้านจำแนกได้ 2 ลักษณะกว้าง ๆ คือ

1. อำนาจหน้าที่ในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยพอสรุปได้ดังนี้ คือ
 - 1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน
 - 1.2 เมื่อเกิดทุกข์ภัยแก่ลูกบ้าน ให้แจ้งกำนันเพื่อหาทางป้องกัน
 - 1.3 นำประกาศ คำสั่งของรัฐบาลแจ้งลูกบ้าน
 - 1.4 ทำบัญชีทะเบียนราษฎรในหมู่บ้าน
 - 1.5 มีเหตุการณ์ประหลาดให้แจ้งกำนัน
 - 1.6 พบคนแปลกหน้าให้นำตัวส่งกำนัน
 - 1.7 เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้น ให้เรียกลูกบ้านช่วยป้องกันและระงับ แล้วแจ้งกำนัน
 - 1.8 ควบคุมลูกบ้านให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
 - 1.9 สั่งสอนลูกบ้านมิให้อาฆาตมาดร้ายกัน
 - 1.10 ฝึกอบรมลูกบ้านให้รู้จักหน้าที่และการทำการในเวลารบ
 - 1.11 ประชุมลูกบ้านเป็นครั้งคราวเพื่อแจ้งข้อราชการ
 - 1.12 ส่งเสริมอาชีพของลูกบ้าน
 - 1.13 ป้องกันโรคติดต่อ
 - 1.14 ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี
 - 1.15 ดูแลการศึกษาของเด็กในหมู่บ้าน
 - 1.16 ประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน
 - 1.17 ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันที่ชอบด้วยกฎหมาย
 - 1.18 ให้ความช่วยเหลือสาธารณประโยชน์

อำนาจในทางอาญา พอสรุปได้ดังนี้

1. เมื่อทราบว่ามี การกระทำผิดกฎหมายหรือสงสัยเกิดในหมู่บ้านให้แจ้งกำนันหรือ
อำเภอ
2. เมื่อทราบว่ามี การทำผิดกฎหมายหรือสงสัยเกิดในหมู่บ้านใกล้เคียงให้แจ้งผู้ใหญ่บ้าน
นั้นทราบ
3. พบของกลางที่ใช้ทำผิดให้ส่งกำนัน
4. เมื่อสงสัยผู้ใดว่าทำผิด หรือกำลังทำผิด ให้จับกุมส่งอำเภอหรือกำนัน
5. เมื่อมีหมายสั่งจับผู้ใดให้จับผู้นั้นส่งกำนันหรืออำเภอตามสมควร

การจัดตั้งตำบล

กรมการปกครอง (2555 : 36 – 38) กล่าวว่า ตำบลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่รองจากอำเภอหรือกิ่งอำเภอการจัดการปกครองตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457 ซึ่งกำหนดให้ตำบล ประกอบด้วยหลาย ๆ หมู่บ้านรวมกัน

หลักเกณฑ์การจัดตั้งตำบล

1. หลักเกณฑ์ตาม พระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ได้วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งตำบลไว้กว้าง ๆ ดังนี้

1. ตำบลหนึ่งประกอบด้วยหลายหมู่บ้านรวมกันราว 20 หมู่บ้าน
2. ให้จัดทำเครื่องหมายเขตตำบลไว้ให้ชัดเจนโดยถือตามแนวลำห้วย ลำคลอง บึง บาง หรือ สิ่งใดเป็นสำคัญ เช่น ภูเขา
3. ถ้าไม่มีหมายเขต ไม่มีแนวตามข้อ 2 ก็ให้จัดทำหลักปักหมายเขตไว้ทุกด้านเป็นสำคัญ

2. หลักเกณฑ์ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

กระทรวงมหาดไทยได้วางหลักเกณฑ์การจัดตั้งตำบลไว้ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2539 ดังนี้

กรณีเป็นชุมชนหนาแน่น

1. เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 4,800 คน
2. มีหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 8 หมู่บ้าน
3. ได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

กรณีเป็นชุมชนห่างไกล

1. เป็นชุมชนที่มีราษฎรไม่น้อยกว่า 3,600 คน
2. มีหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 6 หมู่บ้าน

3. ชุมชนใหม่ห่างจากชุมชนเดิมไม่น้อยกว่า 6 กิโลเมตร

4. ได้รับความเห็นชอบจากสภาตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุม

หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

การจัดระเบียบปกครองตำบล

การบริหารราชการตำบล มีพนักงานปกครองตำบล ดังนี้คือ

1. กำนัน
2. แพทย์ประจำตำบล
3. สารวัตรกำนัน

กำนัน

ในตำบลหนึ่งมีกำนันคนหนึ่งเป็นผู้ปกครองและรับผิดชอบในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกหมู่บ้านทั่วทั้งตำบลนั้น ให้นายอำเภอเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น เพื่อปรึกษาหารือคัดเลือกผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งเป็นกำนัน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคัดเลือกกำนันพ.ศ. 2551 กำนันได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ซึ่งมีใช่เป็นเงินเดือน เพราะไม่ได้มีฐานะเป็นข้าราชการแต่เป็นพนักงานฝ่ายปกครอง

แพทย์ประจำตำบล

การดำรงตำแหน่งของแพทย์ประจำตำบล ต้องให้กำนันและผู้ใหญ่บ้านประชุมพร้อมกันเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติต่อไปนี้คือ บุคคลผู้มีสัญชาติไทยและมีความรู้ในวิชาแพทย์แผนปัจจุบันหรือแผนโบราณ ตลอดจนเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในตำบลนั้น เว้นแต่ผู้ที่เป็นแพทย์ประจำตำบลใกล้เคียงกันกระทำการรวมเป็นสองตำบลและต้องได้รับความเห็นชอบจาก

เมื่อเลือกผู้มีคุณสมบัติแล้วจึงเสนอชื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งเป็นแพทย์ประจำตำบลแพทย์ประจำตำบลมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ การช่วยเหลือกำนันผู้ใหญ่บ้านคิดอ่านและจัดการรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ป้องกันและตรวจตราความเจ็บไข้ได้ป่วยที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบลนั้นและตำบลใกล้เคียง ตลอดจนรายงานโรคระบาดร้ายแรง แก่กำนัน และนายอำเภอท้องที่

สารวัตรกำนัน

ในตำบลหนึ่ง ๆ ให้มีสารวัตรกำนันจำนวน 2 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยและรับใช้สอยของกำนัน ผู้ที่จะเป็นสารวัตรกำนันนั้นแล้วแต่กำนันจะร้องขอให้เป็น แต่ต้องได้รับความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัด และกำนันมีอำนาจเปลี่ยนสารวัตรกำนันได้

หน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบการอื่น ๆ

1. กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญา ได้กำหนดให้กำนัน และผู้ใหญ่บ้านมีฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ (ชั้นผู้น้อย)

2. กฎหมายเกี่ยวกับการทะเบียนและบัตร ผู้ใหญ่บ้านหรือกำนันเป็นผู้รับรอง
ความประพฤติของลูกบ้านในการขอมีและใช้อาวุธปืน และเป็นผู้รับรองตัวบุคคลเกี่ยวกับทะเบียน
ชื่อบุคคลและบัตรประจำตัวประชาชน เป็นต้น

3. กฎหมายและระเบียบการของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งนี้มักกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมี
หน้าที่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในเขตท้องที่ของหมู่บ้าน ตำบลนั้น เช่น ประมวลกฎหมายที่ดิน
การศึกษา การเลือกตั้ง เป็นต้น

การพ้นจากตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน (มาตรา 14)

ผู้ใหญ่บ้านจะต้องออกจากตำแหน่งด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้

1. มีอายุครบหกสิบปี
2. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นผู้ใหญ่บ้าน (ยกเว้นการลา
อุปสมบทหรือบรรพชา โดยได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่เกิน 120 วัน)
3. ตาย
4. ได้รับอนุญาตจากนายอำเภอให้ลาออก
5. หมู่บ้านที่ปกครองถูกยุบ
6. ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านนั้นมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งเข้าชื่อกัน
ขอให้ออกจากตำแหน่ง ในกรณีเช่นนั้นให้นายอำเภอสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง
7. ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เมื่อได้รับรายงานการสอบสวนของ
นายอำเภอว่าบกพร่องในหน้าที่หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง
8. ไปเสียจากหมู่บ้านที่ตนปกครองติดต่อกันเกิน 3 เดือน เว้นแต่มีเหตุอันสมควรและ
ได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ
9. ขาดประชุมประจำเดือนกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่นายอำเภอเรียกประชุมสามครั้งติดต่อกัน
โดยไม่มีเหตุอันควร
10. ถูกปลดออกหรือไล่ออกจากตำแหน่ง เนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
11. ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องทำอย่างน้อยทุกห้าปีนับแต่วันที่
ได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษา

ในกรณีที่ผู้ใหญ่บ้านพ้นจากตำแหน่งตาม (6) ให้นายอำเภอรายงานให้ผู้ว่าราชการ
จังหวัดทราบ โดยเร็วด้วยหลักเกณฑ์และวิธีที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดตาม (11) ต้องกำหนด
ให้ราษฎรในหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านด้วย

สิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ของประชาชนถือว่าเป็นภารกิจหลักของกระทรวงมหาดไทย เป็นงานที่มีความรับผิดชอบกว้างขวาง มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่รับเอานโยบายและแผนงานที่สำคัญของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็ช่วยแก้ไขข้อขัดข้อง และความเดือดร้อนของประชาชนในเบื้องต้น

กรมการปกครอง (2555 : 79) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จึงพยายามที่จะให้สิทธิและสวัสดิการในรูปต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เช่น เงินตอบแทน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ สำหรับสิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในปัจจุบันประกอบด้วย

1. เงินตอบแทนตำแหน่ง

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบจะได้รับเงินตอบแทนตำแหน่งตามอัตราที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ดังนี้

ตาราง 2.1 ค่าตอบแทนตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ

ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน (เริ่ม 1 ตุลาคม 2552 - 30 กันยายน 2553) (บาท)	ค่าตอบแทนปีงบประมาณ 2554 (บาท)
กำนัน	7,500	10,000
ผู้ใหญ่บ้าน	6,000	8,000
แพทย์ประจำตำบล	3,750	5,000
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง	3,750	5,000
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ	3,750	5,000
สารวัตรกำนัน	3,750	5,000

ที่มา: กรมการปกครอง (2555 : 79)

2. เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล ที่สามารถพูดและใช้ภาษาไทยและภาษายาวีได้ดีทั้งสองภาษา จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษคนละ 50 บาท ต่อเดือน ตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ (มติ ครม. 4 พฤศจิกายน 2523)

3. เงินตอบแทนกรณีเสียชีวิต

กรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เสียชีวิตไม่ว่าจากกรณีใดๆ จะได้รับเงินตอบแทนตำแหน่งสำหรับเดือนที่ตายตลอดทั้งเดือนและกับอีกจำนวน สามเท่าของเงินตอบแทนตำแหน่งเดือนสุดท้ายเป็นค่าช่วยเหลือในการทำศพ (ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม)

4. เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลังที่ศึกษาอยู่ไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ และสายอาชีพ ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐบาลและเอกชน (ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ พ.ศ. 2546)

5. ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน จะได้รับส่วนลดค่าโดยสารรถไฟครึ่งราคาทุกชั้น (หนังสือการรถไฟฯ ที่ พ.5/คส.1/40 ล.ว. 13 กันยายน 2533)

วิธีการขอใช้สิทธินำบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้และหนังสือรับรองใช้ควบบัตรแสดงต่อเจ้าหน้าที่ผู้จำหน่ายตั๋ว

6. การฌาปนกิจสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ฌ.ก.น.)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และคู่สมรสสามารถสมัครเป็นสมาชิก ฌ.ก.น ได้ โดยชำระค่าสมัคร 10 บาท และ ชำระเงินสงเคราะห์เมื่อสมาชิกคนอื่นเสียชีวิต ศพละ 1 บาท (ระเบียบกรมการปกครอง ว่าด้วยฌาปนกิจสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน พ.ศ. 2548)

วิธีการสมัครสมัครได้ที่ ที่ว่าการอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่ผู้สมัครมีภูมิลำเนา

วิธีการรับเงินค่าทำศพให้ทายาทเป็นผู้ยื่นคำร้องขอรับเงินสงเคราะห์จากนายอำเภอท้องที่ ซึ่งสมาชิกมีภูมิลำเนาตามที่ปรากฏในทะเบียนสมาชิก โดยด่วน

7. เงินสงเคราะห์จากมูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

มูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2532 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ สงเคราะห์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต

เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือให้การสงเคราะห์ด้านการศึกษาแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ หรือบุตรหลาน โดยมีหลักเกณฑ์สำคัญ ๆ ที่ควรทราบ ดังนี้

7.1 ให้การสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ รายละไม่เกิน 10,000 บาท และที่บาดเจ็บเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่รายละไม่เกิน 5,000 บาท

7.2 ให้การสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่ประสบสาธารณภัย เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ ฯลฯ รายละไม่เกิน 3,000 บาท

7.3 ให้การสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ตามกรณีอื่น ๆ ที่คณะกรรมการพิจารณาให้การช่วยเหลือ พิจารณาให้การสงเคราะห์ได้ รายละไม่เกิน 3,000 บาท

7.4 ให้การสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในด้านทุนการศึกษาบุตรที่เรียนอยู่ในชั้น ป.1 - ปวส. หรือเทียบเท่าที่ผลการเรียนดีแต่ขาดทุนทรัพย์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้การสงเคราะห์จำนวนทุน และวิธีการ ซึ่งทางมูลนิธิฯ จะได้ประกาศให้ผู้มีสิทธิขอรับทุน ส่งรายละเอียดไปเพื่อให้มูลนิธิฯ พิจารณา ซึ่งจะได้ประกาศเป็นคราว ๆ ไป

8. เงินช่วยเหลือเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เมื่อประสบภัยขณะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการจะได้รับความช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการขอรับเงิน การพิจารณาและการขยายเวลาในการขอรับเงินสงเคราะห์ เนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543 โดยให้ผู้ประสบภัยหรือทายาทยื่นแบบคำขอรับเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องถึงนายอำเภอ ซึ่งเป็นท้องที่เกิดเหตุ

9. เครื่องราชอิสริยาภรณ์

เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบ เป็นประโยชน์แก่ทางราชการ หรือสาธารณชน โดยการพิจารณานำเสนอของรัฐบาล เป็นบำเหน็จความชอบ และเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ ซึ่งได้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ ประชาชน อาจได้รับพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะปฏิรูปการปกครอง พุทธศักราช 2549

10. สิทธิพิเศษการรักษาพยาบาล

ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้สวัสดิการแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และบุคคลในครอบครัว ให้ได้รับการช่วยเหลือค่าห้องพิเศษและค่าอาหารพิเศษร้อยละ 50 ของอัตราที่กำหนด ซึ่งโดยปกติกำนัน ผู้ใหญ่ ฯลฯ จะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลโดยใช้บัตรประกันสุขภาพ (บัตรทอง) ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้อยู่แล้ว ยกเว้นกรณีเข้าพักรักษาตัวในห้องผู้ป่วยพิเศษจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนที่เพิ่มขึ้น การได้รับสิทธิช่วยเหลือค่าห้องพิเศษและค่าอาหารพิเศษในครั้งนี้ ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ และบุคคลในครอบครัวมีสิทธิเช่นเดียวกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานของรัฐ และสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลตั้งแต่วันที่ 21 มิถุนายน 2550 เป็นต้น

11. รางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม

กระทรวงมหาดไทย ได้วางระเบียบว่าด้วยการพิจารณาและเบิกจ่ายเงินรางวัล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2546 เป็นแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาให้เงินรางวัลเป็นการตอบแทนคุณความดีเป็นการประจำปีเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ประเภทและการแบ่งชั้นเงินรางวัล แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ประเภทเงินรางวัลสำหรับกำนัน มี 2 ชั้น คือ

1.1 รางวัลกำนันยอดเยี่ยม ได้แก่ แหนบทองคำ อวูธปิ่นสั้น และเครื่องแบบปกติขาว กรณีรับครั้งที่สอง ให้ได้รับอวูธปิ่นลูกของยาวห้าหนัด แหนบอวูธปิ่นสั้น กรณีรับครั้งที่สามขึ้นไป ให้ได้รับโล่เกียรติยศ แหนบอวูธปิ่นสั้น

1.2 รางวัลชั้นที่ 2 รางวัล 3,000 บาท ให้มีอำเภอละ 1 รางวัล ถ้าอำเภอใดกำนันได้รับรางวัลยอดเยี่ยมแล้ว ให้งดอำเภอนั้น

2. ประเภทเงินรางวัลสำหรับผู้ใหญ่บ้าน มี 2 ชั้น คือ

2.1 รางวัลผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ได้แก่ แหนบทองคำ อวูธปิ่นสั้น และเครื่องแบบปกติขาว กรณีรับครั้งที่สอง ให้ได้รับอวูธปิ่นลูกของยาวห้าหนัด กรณีรับครั้งที่สามขึ้นไป ให้ได้รับโล่เกียรติยศ แหนบอวูธปิ่นสั้น

2.2 รางวัลชั้นที่ 2 รางวัล 2,000 บาท ให้มีอำเภอละ 1 รางวัล ถ้าอำเภอใดผู้ใหญ่บ้านได้รับรางวัลยอดเยี่ยมแล้ว ให้งดอำเภอนั้น

3. ประเภทเงินรางวัลสำหรับแพทย์ประจำตำบล มี 2 ชั้น คือ

3.1 รางวัลชั้นที่ 1 รางวัล 2,000 บาท ให้มีจังหวัดละ 1 รางวัล

3.2 รางวัลชั้นที่ 2 รางวัล 1,000 บาท ให้มีจังหวัดละ 1 รางวัล ถ้าอำเภอใด แพทย์ประจำตำบล ได้รับรางวัลชั้นที่ 1 แล้ว ให้งดอำเภอนั้น

4. ประเภทเงินรางวัลสำหรับสารวัตรกำนัน มี 2 ชั้น คือ

4.1 รางวัลชั้นที่ 1 รางวัลละ 1,500 บาท จังหวัดละ 1 รางวัล

4.2 รางวัลชั้นที่ 2 รางวัลละ 1,000 บาท ให้มีจังหวัดละ 1 รางวัล ถ้าอำเภอใด สารวัตรกำนัน ได้รับรางวัลชั้นที่ 1 แล้ว ให้งดอำเภอนั้น

5. ประเภทเงินรางวัลสำหรับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มี 2 ชั้น คือ

5.1 รางวัลชั้นที่ 1 รางวัลละ 1,500 บาท จังหวัดละ 1 รางวัล

5.2 รางวัลชั้นที่ 2 รางวัลละ 1,000 บาท ให้มีจังหวัดละ 1 รางวัล ถ้าอำเภอใด ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้รับรางวัลชั้นที่ 1 แล้ว ให้งดอำเภอนั้น

แนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีการต่อสู้ แสวงหาให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการเสมอ และความต้องการของมนุษย์นี้เองไม่มีที่สิ้นสุด คือ เมื่อความต้องการเกิดขึ้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความสำคัญขั้นนั้นจะลดความต้องการลงจนหมดความสำคัญไป แต่จะเกิดความต้องการสิ่งใหม่แทน

ความหมายของความต้องการ

มนุษย์มีความต้องการ มีความอยากเป็น มีความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดมีสิ่งเร้ามากระตุ้น และมีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการสิ่งใหม่มาทดแทนที่อยู่อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 93) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้ หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้า มากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้วร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 108) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะที่อินทรีย์ขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่างแล้วต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้หิวก็ต้องการ

อาหารเพื่อรับประทาน เหนื่อย เพลีย เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอที่ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ขาดเงินที่ต้องการเงินสำหรับค่าใช้จ่าย ไม่ได้รับการยอมรับยกย่องไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการยอมรับ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการทางด้านจิตใจ

อริยา คูหา (2546 : 2) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการต่าง ๆ ที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตและเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเพื่อลดความต้องการนั้น ๆ

แมกนีส (McNeil. 1997 ; อ้างถึงใน อติสร ปรีดาธรรม. 2549 : 30) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาพการณ์ที่มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมหรือเจตคติ ในสถานะที่ยอมรับกับสถานะที่ได้จากการสังเกต

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่มักจะมีแนวทางแก้ไขปัญหาความต้องการ ซึ่งเป้าหมายที่ต้องมุ่งไปสู่ความต้องการนั้น ๆ คือการตอบสนองความต้องการ เช่น ถ้าขาดอาหารทำให้เกิดความหิวเราต้องการหาอาหารเพื่อรับประทานและยับยั้งอาการหิว และเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

ลักษณะของความต้องการ

ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด เรียงลำดับจากต่ำสุดไปถึงสูงสุด โดยที่มนุษย์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดจนเป็นที่พอใจก่อนที่ความต้องการขั้นสูง โดยความต้องการของเหล่านั้นของมนุษย์แต่ละคนจะแตกต่างกัน

มณฑิรา เขียวยิ่ง และคณะ(2540 : 16-17) ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อดำรงชีวิต เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ต้องบรรลุเพื่อให้มนุษย์อยู่อย่างปกติ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน การออกกำลังกาย ความสุขสบายเกี่ยวกับเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย ความสะอาดของร่างกายทั่วไป และความสะอาดของสภาพแวดล้อม ความต้องการคุณสมบัติของร่างกาย ตลอดจนความต้องการขับถ่าย

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological Needs) ได้แก่ความต้องการด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ ต้องการความมั่นคง ความเป็นอิสระ การพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความสำเร็จ

3. ความต้องการด้านวิญญาณ (Spiritual Needs) ได้แก่ความต้องการความเชื่อถือ ความหวัง ความมีศักดิ์ศรี ความมีเหตุผล การปลอบใจ และเสรีภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 48 - 51) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไร เกิดขึ้น

เนื่อง จากความต้องการทางด้านร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้น ทำให้เกิดความรู้ว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน ได้แก่

1.1 ความต้องการอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

1.2 ความต้องการน้ำ เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย ร่างกายของเราเสียน้ำเนื่องจาก อากาศร้อน การออกกำลังกาย การทำงานหนักทำให้เหงื่อออกจากร่างกาย

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้เริ่มเมื่อคนเราย่างเข้าสู่วัยรุ่นและเป็นวัยผู้ใหญ่ การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น

1.4 ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม คนเราคำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย อุณหภูมิที่ไม่สูงเกินไป และต่ำเกินไปพอที่ร่างกายจะทนได้

1.5 ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บป่วย เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัยจากความเจ็บปวดเป็นไข้ของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้น เมื่อมีคนอื่นมาทำร้ายคนเราก็จะหลีกเลี่ยง หรือต่อสู้ป้องกันตัว

1.6 ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ เพื่อผ่อนคลายให้ร่างกาย ได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่และซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอของร่างกาย

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับหายใจเราอาจอดข้าวอดน้ำได้หลายชั่วโมง แต่กลิ่นหายใจได้ไม่นาน

1.8 ความต้องการขับถ่าย เป็นการขับถ่ายของเสียออกจากร่างกายซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเสียเหล่านี้จะเป็นพิษกับร่างกาย ทำให้เราอึดอัดไม่สบาย บางครั้งอาจทำลายชีวิตได้

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรมการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางสังคมและจิตใจนี้ยังแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่ละสังคมและฐานทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างกันออกไปด้วยลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคม ดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคนสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้บางทีเราก็ต้องการศึกษาว่าจะเริ่มอย่างไร และควรทำอย่างไรต่อไป

2.3 ความต้องการนี้เปลี่ยนแปลงได้แม้ในบุคคลเดียวกัน

2.4 ความต้องการนี้มีมากขึ้นเมื่ออยู่รวมกลุ่มมากกว่าอยู่คนเดียว

2.5 ความต้องการนี้เป็นพฤติกรรมปกปิดมากกว่าพฤติกรรมเปิดเผย

2.6 ความต้องการที่มองไม่เห็นเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม

2.7 ความต้องการทางจิตใจ และสังคมมีอิทธิพลที่จะผลักดันให้คนเราทำอะไรก็ได้

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80-91 ; อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2544 : 30) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถจัดเป็นลำดับได้ 5 ชั้น ตามลำดับความสำคัญมาก่อนหลังได้ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ และความต้องการอื่นๆ ของร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงและการป้องกันภัยอันตรายจากสิ่งรอบตัวและจากการทำร้ายจิตใจ
3. ความต้องการที่จะผูกพันทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับและมิตรภาพ
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องจากสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ การเคารพนับถือตนเอง การเป็นตัวของตัวเองและการประสบความสำเร็จ การมีฐานะในวงสังคม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการได้รับความสนใจจากคนอื่น
5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self-Actualization Needs) ได้แก่ แรงผลักดันที่ทำให้คนสามารถเป็นในสิ่งที่ตนเป็นได้ดีที่สุด ซึ่งรวมถึงการเจริญเติบโต การได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และความปรารถนา

สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย รวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองทุกอย่าง ทุกวันนี้คนเราพยายามทำงานก็เพื่อจะนำเงินมาตอบสนองความต้องการของตน เพราะเงินเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ แต่ถ้ามองให้ลึกลงไปแล้วการทำงานไม่ใช่เพื่อเงินแต่เพียงอย่างเดียวเสมอ การทำงานเพื่อเงิน เป็นเพียงเหตุผลประการหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากที่คนต้องการได้รับการตอบสนอง ซึ่งบางครั้งเงินไม่สามารถซื้อความต้องการบางอย่างได้ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ต่อไปในสังคม มีความต้องการสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และเพื่อต้องการความก้าวหน้า ได้มีนักมานุษยวิทยาได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

มนุษย์มีความต้องการ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้สิ่งที่ต้องการเบื้องต้นแล้วก็จะมีความต้องการสูงขึ้นไปเรื่อยๆ จนไม่สามารถระบุได้ว่ามีความต้องการอะไรบ้างในชีวิต จึงมีนักจิตวิทยาได้ตั้งทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 51) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) โดยได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1.1 บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

1.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อ มาสโลว์ได้อธิบายว่าความต้องการของบุคคล มี 7 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

1.3.1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม การบรรเทาความเจ็บปวดต่างๆ เป็นต้น

1.3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการมีอิสระและปลอดภัยจากภัยคุกคามต่างๆ

1.3.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Belongginess, Social and Love Needs) ความรู้สึกว่าตนได้รับความเป็นมิตร ความรักความมีส่วนร่วมในการเข้าเป็นสมาชิกกับกลุ่ม

1.3.4 ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ (Self-esteem Needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน

1.3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนชอบ หรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ ในขณะนี้

1.3.6 ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs) เป็นความต้องการเพื่อความยินดี ความงาม ความละเอียดอ่อนทางจิตใจและคุณธรรม

1.3.7 ความต้องการตระหนักในคุณค่าแห่งตน (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการเสริมเติมเต็มเพื่อความรู้สึกสำเร็จในชีวิต เพื่อใช้ศักยภาพสูงสุดของตน และเพื่อพัฒนาความรู้สึกในคุณค่าของตน บุคคลที่บรรลุถึงขั้นนี้มักเข้าถึงปรัชญาชีวิต ได้รับประสบการณ์สูงสุด

(Peak Experience) บรรลุความเข้าใจในสภาพความเป็นจริงของชีวิต และตระหนักในชีวิตได้ด้วยตนเอง ซึ่งบางคนใช้คำว่าเข้าถึงสัจธรรมแห่งชีวิต

2. ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs)

เมอร์เรย์ (Murray. 1992 : 282 ; อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง. 2542 : 71) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ ซึ่งอธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญ เกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

2.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นโดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

2.3 ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

2.4 ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

3. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคคลีแลนด์ (Mc Clelland's Achievement Motivation Theory)

แมคคลีแลนด์ (Mc Clelland. 1975 : 147 ; อ้างถึงใน ปราณี รามสูตร. 2545 : 90) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคคลีแลน ว่า แมคคลีแลน ได้เสนอแนวคิดความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประการ คือ

3.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

3.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3.3 ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการทั้ง 3 ทฤษฎี จะเห็นว่าส่วนใหญ่จะจำแนกความต้องการของมนุษย์ โดยเน้นความต้องการทางด้านจิตใจ ยกเว้นทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มีแนวคิดว่ามนุษย์ จะมีความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจโดยเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับผลสำเร็จ ในระดับ นั้นต่อไปจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมาตรฐาน ความต้องการของผู้สูงอายุ (Need of the Elderly) ผู้สูงอายุจะมีลักษณะเฉพาะตัว ความเป็นปัจเจกของตน จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นจนกลายเป็นคุณสมบัติที่มีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ หรือเฉพาะของผู้สูงอายุ ซึ่งจะพบในผู้สูงอายุแต่ละคนแตกต่างกันไป ดังนั้นความต้องการของผู้สูงอายุ จึงแตกต่างกัน

กัน และหากไม่ได้รับการตอบสนองย่อม ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ความต้องการของผู้สูงอายุ นักวิชาการได้เสนอไว้ ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่เฮร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคคลโดยศึกษาว่าบุคคลต้องการอะไรของคนในองค์กรหรือการจูงใจการทำงานโดย เฉพาะเจาะจง บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน เกิดมาจากความพึงพอใจในงานที่ทำนั้น มีนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 71 - 72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 254 - 255) ซึ่งได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คน ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือ จากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับ นับถือนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามาร เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับ นับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้ เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมงานอย่าง ใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกัน

2.4 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮร์ซเบิร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นทางบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - factor Theory) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะอิทธิพลในการสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers)

เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นคำพูดที่รู้จักกันแพร่หลายในปัจจุบัน โดยเฉพาะในหมู่นักวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์และผู้สนใจทางด้านการพัฒนา เพราะคำว่าคุณภาพชีวิตถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายของการพัฒนาทางสังคม คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่คนสนใจ ให้ความหมายและกล่าวถึงกันมานานแล้ว ดังปรากฏว่ามีนักปราชญ์ นักการศาสนา ดังนั้น มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

ความหมายคุณภาพชีวิต

ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตนั้น มีผู้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความกันอย่างกว้างขวาง ส่วนมากความหมายเหล่านั้นจะมีความหมายคล้ายคลึงหรือมีความสอดคล้องกันดังนี้

องค์การยูเนสโก (Unesco. 1998 : 27 ; อ้างถึงใน วิภาวี ดวงแก้ว.2551 : 26-27) ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ (มีความสุข ความพอใจ) ต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล

พัชรินทร์ เพชรฤทธิ์ (2551 : 30) กล่าวว่า นักวิชาการศึกษาและนักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของ “ คุณภาพชีวิต ” หมายถึง “ การมีชีวิตที่พัฒนาไปเป็นผู้ใหญ่ที่พึ่งพาตนเองได้อย่างมีทิศทาง สามารถปรับตัว อยู่ในสังคมสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุขและทำให้ผู้อื่นเป็นสุขด้วย”

อุษุกร เหมือนเดช (2552 : 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ในแง่ของสิ่งแวดล้อมนั้นหมายถึง การศึกษาความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางการศึกษา อนามัย และเศรษฐกิจ ตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ บุคคลอยู่ในทรัพยากรสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลอีกด้วย

จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบทำสอดคล้องสภาพแวดล้อม และค่านิยมตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ดีที่ตนปรารถนาได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ในสังคมปัจจุบัน การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากจะประกอบด้วยปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตโดยทั่วไป ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค แล้ว บุคคลนั้นยังต้องมีความต้องการในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านั้นต้องมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะสังคมที่ตนอาศัยอยู่

อาชี ชามา (Arcea Chama.1975 : 9-11 , อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโช. 2541 : 11) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่สลับซับซ้อน (Complex) ที่เป็นทั้งความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจและในด้านสังคม ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค โดยมีองค์ประกอบ 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบทางกายภาพ โดยพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ อันมีปัจจัยทางด้านอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ
2. องค์ประกอบทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นปริมาณและคุณภาพ อันมีปัจจัยทางการศึกษา รายได้ เพื่อนบ้าน การมีงานทำ การบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ออเรนเค คอนคู (Orange Kondoo. 1985 : 66 ; อ้างถึงใน ผจกญ เณลิมสาร. 2546 : ไม่มีเลขหน้า) กล่าวว่า ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย อาหารหรือโภชนาการ สุขภาพที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก โรงเรียน โรงพยาบาล การสุขภาพภิบาล เป็นต้น
2. จิตใจหรืออารมณ์ ประกอบด้วย ความรักหรือความเป็นเพื่อน การแต่งงานหรือการมีบุตร ครอบครัว นันทนาการหรือการใช้เวลาว่าง การศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานและมั่นคง สถานภาพ ความมั่นคงในวัยชรา เป็นต้น
3. ความรู้สึกคิด ประกอบด้วย การมีอิสระต่อความเชื่อและการปฏิบัติตามความเชื่อ กิตติ สมานไทย (2542 : 30 ; อ้างถึงใน พรอนันต์ กิตติมั่นคง. 2547 : 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตมนุษย์เรานั้น ตามทรรศนะของนักจิตวิทยาได้แบ่งคุณภาพชีวิตของมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านกาย ได้แก่ โครงสร้างทางร่างกายและสุขภาพรวมถึง ด้านบุคลิกภาพด้วย
2. ด้านจิตใจ ได้แก่ สภาพจิตใจและสุขภาพจิต รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมด้วย
3. ด้านสังคม ได้แก่ สถานะทางสังคม ยศ ตำแหน่ง เกียรติยศชื่อเสียงการยอมรับนับถือ รวมถึงการมีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย

4. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สถานะทางเศรษฐกิจการเงินและรายได้ที่มั่นคง เป็นต้น จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตเหล่านี้ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะกฎของธรรมชาติ คือ มีการเกิด มีแก่ มีเจ็บ และมีการตายจากไป จึงทำให้มนุษย์เกิดความต้องการด้านต่าง ๆ ที่จะเป็แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อบ่มงความสำเร็จให้แก่ตนเองสืบไป

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ชีวิตที่มีคุณภาพย่อมเป็นชีวิตที่ประสบความสมหวัง รู้จักยับยั้งความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในขอบเขตที่พอดี สามารถใช้ความรู้สติปัญญา

ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนเบียดเบียนหรือให้โทษแก่บุคคลอื่นในขณะเดียวกันบุคคล ต้องมีการศึกษาสูงมีความขยันอดทนประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นพลเมืองดีมีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางใจมีระเบียบวินัยมีกฎเกณฑ์ทางสังคมแสวงหาความรู้เพิ่มเติมรู้จักใช้ความรู้และสติปัญญาแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์และการดำรงชีวิตของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลในอีกระดับหนึ่ง

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2543 : 328) กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีเนื้อหา ก่อนข้างกว้างมาก สรุปคุณภาพชีวิตจะครอบคลุมหลายมิติ ดังนี้

1. ทางคุณภาพชีวิตด้านอนามัยและสาธารณสุข
2. พัฒนาการบุคคลโดยผ่านการศึกษาฝึกอบรม
3. การทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. เวลาว่างที่สร้างสรรค์
5. ความสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ
6. คุณภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคม
7. สิ่งแวดล้อมทางสังคม
8. โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน
9. ความมั่นคงในการดำรงชีวิต
10. สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

ศิริพร เขียวไสว (2550 : 12) กล่าวว่า ชีวิตมีคุณภาพย่อมเป็นชีวิตที่ประสบความสำเร็จ สุขภาพดี รู้จักยับยั้งความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในขอบเขตที่พอดีสามารถใช้ความรู้ ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนเองไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนเบียดเบียนหรือให้โทษแก่บุคคลอื่นในขณะเดียวกันบุคคลจะต้องมีการศึกษาสูง มีความขยันอดทนประกอบอาชีพที่สุจริตเป็นพลเมืองดีมีความคิดและสติปัญญาแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์และการดำรงชีวิตของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลในอีกระดับหนึ่ง ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. พัฒนากายเพื่อมุ่งให้ร่างกายมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และความพิการใดๆ
2. พัฒนาทางอารมณ์เพื่อมุ่งให้อารมณ์มีความสุขสนุกสนานร่าเริง ไม่เครียดหรือ วิตกกังวลต่อการเรียน หรือต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีแค่ความเจริญหู เจริญตา เจริญใจ มองโลกในแง่ดีตลอดไป
3. พัฒนาทางสังคมเพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ การยอมรับความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของ และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. พัฒนาความคิดเพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีความต้องการที่จะรู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดหาวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายให้ตัวเองได้ดำรงชีพอยู่อย่างสุขสบาย

5. พัฒนาทางจิตใจเพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อชุมชนเป็นที่พึ่งที่ยึดเหนี่ยวทางใจ มีความมั่นใจว่าชีวิตนี้มีคุณค่า มีความสุขหรือมีชีวิตที่ดีกว่าในอนาคต ได้รับความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งหลาย

6. พัฒนาทางปัญญาเพื่อมุ่งให้เป็นคนมีความเฉลียวฉลาด สามารถคิดค้นพิจารณาเรื่องต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งปัญญาจะแตกฉานในบุคคลได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเล่าเรียน มีความสนใจเอาใจใส่ต่อวิชาที่ครูอาจารย์อบรมสั่งสอนเพื่อเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและนำไปพัฒนาชีวิตที่มีคุณค่าต่อไปภายภาคหน้า

7. พัฒนาทางวิจัยเพื่อมุ่งให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง สามารถเคารพและปฏิบัติต่อภาระหน้าที่ต่างๆ ที่มีอยู่ให้อยู่ในกรอบของข้อบังคับกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้น ไม่ประพฤติตนออกนอกกลุ่มนอกทาง การมีวินัยที่ดีนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ได้ทรงมีพระบรมราชโองการว่า “คนมีระเบียบวินัยเป็นผู้ที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่มีหวังดีต่อตัวเอง เป็นผู้ที่มีความสำเร็จในอนาคต”

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นการสร้างรากฐานของระดับการดำรงชีวิตของคนให้ดีขึ้น โดยการให้ความรู้ การฝึกด้านคุณธรรม การส่งเสริมสุขภาพอนามัยการประกอบอาชีพ รวมกันอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ในประเทศไทยได้มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาของคุณภาพชีวิต คือ

1. เป้าหมายหลักในการ “พัฒนาคุณภาพชีวิต” คือการให้มีความสามารถในการ “พึ่งพาตนเอง” จุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือเริ่มจากการพัฒนา “ตนเอง” ซึ่งเป็นหน่วยย่อยของสังคม

2. การพัฒนาตนตามแนวพุทธศาสนา ได้มีการวิเคราะห์พฤติกรรม (การกระทำของคน) ไว้ใน 2 ลักษณะ คือลักษณะที่ 1 พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดทุกข์ เกิดจากการไม่รู้หรือวิชาค้นหา เช่น ความโลภอยากได้ของคนอื่นเกิดจากลภขโมย เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดทุกข์ลักษณะที่ 2 พฤติกรรมสลายทุกข์ (การแก้ปัญห) เมื่อคนเราเกิดความทุกข์จะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการแก้ปัญหาคือสร้างปัญญา และฉันทะ เพื่อให้เกิดการศึกษา รู้วิธีการในการแก้ปัญหามาจากพฤติกรรมดังกล่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาชีวิต คือ การพัฒนาตนเองในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพกับสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการพัฒนาเพื่อให้ชีวิตมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำเนินต่อไปได้ในสังคมและก่อให้เกิดความสุขมากที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจของคนในด้านการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเนื่องจากผลงานของการทำงานจะสำเร็จลุล่วงมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับที่ “คน” ในหน่วยงานนั้น ๆ ที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

สำหรับการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวกับคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการต่าง ๆ กันดังนี้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 132) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง รากฐานของสภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจหรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเสมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจการทำงานให้แก่องค์กรถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำผลการทำงานขององค์กรนั้นก็มักจะล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จ

มิลตัน (Milton, 1981 : 151 - 152 ; อ้างถึงใน มนูญ จันทร์สุข, 2544 : 4) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ทัศนคติความพอใจโดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

เมตตา คันทา (2545 : 9) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึก ความตั้งใจ และจงใจที่เป็น การกระตุ้นให้หมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และมานะบากบั่น โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป้าหมายกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

เดวิส (Davis, 1951 : 533 ; อ้างถึงใน สิริพร ทองจินดา, 2545 : 5) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ คาดหวัง ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

ไนโกร (Nigro, 1963 : 383 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์, 2545 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลแต่ละบุคคลและกลุ่มที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และที่มีต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ดีที่สุดขององค์กร

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร (2554 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ “ขวัญและกำลังใจ” ไว้ว่า “ขวัญและกำลังใจ” สามารถแยกได้ 2 คำ คือ “ขวัญ” และ “กำลังใจ” มีความหมาย ดังนี้

“ขวัญ” หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความวิตกกังวลว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคลเป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญขวัญออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่าขวัญหายขวัญหนีขวัญบิน เป็นต้น

“กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

จากความหมายของขวัญและกำลังใจ ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงลักษณะท่าทีที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ จะมีปฏิกิริยาโต้กลับพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้นที่จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน การดำเนินงานเรียบร้อย ไม่ผิดพลาด ไม่มีความขัดแย้ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการทำงาน การให้ความร่วมมือในการทำงาน และหากองค์กรใดที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร มีสิ่งที่มองไม่เห็น แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงาน นั่นก็คือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะแสดงให้เห็นถึงสภาพการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เช่น ความตั้งใจและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ มีผู้เข้าร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานมาก ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำมักแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ เช่น การมาปฏิบัติงานสาย ลาป่วย ลากิจ บ่อยครั้งการปฏิบัติงานเกิดความเฉื่อยชา ผลงานลดลง และมีอัตราการลาออกสูง ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรทำงานด้วยดีหรือไม่เพียงใด ซึ่งเรื่องความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้ มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

เดวิส (Davis. 1951 : 416 ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ ประสารแสง. 2542 : 12) ได้สรุปความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ

วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์ (2542 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพอสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีมีสัจต่อกับหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่มทำให้เกิดพลังสามัคคีสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกและหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

วิลาสินี สุวรรณภาพ (2548 : 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องานบุคคล หรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ขวัญของคนในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบอยู่เสมอ ถ้าร่างกายเราถือว่าสุขภาพดีวัดได้ด้วยความแข็งแรง หน่วยงานของเราจะมีความมั่นคงก็วัดได้ด้วยขวัญของคนทำงาน ขวัญในหน่วยงานจะดูได้จากทัศนคติของคนที่มีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้นของคนทำงาน ความสามัคคีของคนในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบำรุงขวัญเพื่อให้คนทำงานด้วยดีและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ตามที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี หรืออาจจะไม่ดีก็ได้ ผลของงานจะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูงหรือต่ำ จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญเช่นเดียวกับสุขภาพ สุขภาพจะดีเพียงใด

ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพร่างกายของแต่ละบุคคล ส่วนขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และความอ่อนไหวของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ฉะนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์กร

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การมีขวัญ กำลังใจส่งผลให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่ขวัญและกำลังใจของบุคคลสามารถ เปลี่ยนแปลงไปได้ เช่น สถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ครูมีขวัญและ กำลังใจไม่ดีหรือกำลังใจต่ำแต่เมื่อรัฐบาลเข้ามาดูแลและแก้ปัญหาทำให้ครูได้รับความอุ่นใจจึงมี ขวัญและกำลังใจมากขึ้น ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจว่ามีองค์ประกอบ อะไรบ้าง ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึง ดังนี้

ฟลิปโป (Flippo : 1961 : 369 - 370 ; อ้างถึงใน มนูญ จันทร์สุข. 2544 : 8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “การที่จะทราบถึงขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานอาจดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะ ปฏิบัติงานให้ลุล่วงลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา ความเข้ากันได้กับเพื่อน ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สถานะทางสังคมและมีโอกาสประกอบ กิจกรรมที่มีคุณค่า”

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 235 – 237) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ที่ดี ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ในการทำงานและท่าทีของผู้บังคับบัญชากลอดจรรยาบรรณขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและ กำลังใจที่ดีประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมทำให้ บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญที่ดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบ เจ้านายผู้เรืองอำนาจขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ
2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่ เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัด ไม่เหมาะสมกับ บุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึง พอใจ ซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความ ถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็เกิดขึ้นตามมา ความพึง พอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล เป็นอันมากและมีส่วนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ เสียงรบกวนไม่รบกวนอวัยวะ อากาศถ่ายเทได้สะดวกจะทำให้คนงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรือมีอาการง่วงงุน ขวัญของเขาก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไว้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม คนงานจะขาดความตั้งใจในการทำงานและเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วย สภาพของการปฏิบัติงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้ายสิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การตลอดจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์กรแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

6. สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีกำลังใจดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังคงคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่ว ๆ ไปของแต่ละบุคคล ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่เหมือนกัน เมื่อมาเปรียบเทียบกันแล้วก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่น้อยแตกต่างกันอย่างไร

7. มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เข้ากันได้ไม่มีปัญหาใด ๆ ที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น เข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงาน หมั่นคณะ

8. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใด ๆ เกี่ยวกับศาสนาความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคมเช่น ปัญหาจราจร แหล่งที่อยู่อาศัยและอื่น ๆ

9. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้อย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหา ฉะนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

10. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ

11. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยงาน จะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรม ปัญหาดังกล่าวนี้ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้น หากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจและทำลายขวัญของเขาด้วย

12. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความคิดของเขาโดยให้บำเหน็จความคิด ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจสูงใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังขวัญดี ส่วนเจ้าหน้าที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตามก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณี โดยเคร่งครัดเสมอหน้ากันและเป็นธรรมเพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งเดียวกันและเป็นวิธินานหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

เดวิส (Davis, 1964 : 15 ; อ้างถึงใน สิริพร ทองจินดา, 2545 : 8) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจดีนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา
 2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ
 3. ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์หลักและนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ตลอดจนการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
 4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานมั่นใจและขวัญกำลังใจดี
 5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรจะให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน
 6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้
- จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่านักวิชาการต่าง ๆ ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ต่าง มากมาย แต่ส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ

ขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายและความมั่นคงในการทำงาน

การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มนุษย์ทุกคนเกิดมามีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไป และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้น ไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนักและไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่าการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องทำความเข้าใจและต้องศึกษาหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 133 - 138) ได้กล่าวถึง การสร้างขวัญและกำลังใจโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การควบคุมอารมณ์เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคลกลุ่มชนเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการรู้จักวินิจฉัยพิจารณาและมองคนในแง่ดีผู้ร่วมงานต่างยิ้มแย้มแจ่มใส
2. ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ผู้ทำจะพึงพอใจงานที่จะทำเป็นอย่างมาก และผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ
3. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงานเพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนคนงาน หรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการล่าเอียงและคำครหาทั้งปวง
4. ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์กรทุกแห่งจะต้องมีกลุ่มถ้ามีกลุ่มมาก ๆ แต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อกัน การทำงานจะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากันผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย
5. ค่าจ้างและค่าแรง ปกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคนทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้างค่าแรงที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและบอຍครั้งที่คนงานโรงงานอุตสาหกรรมประท้วงหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าแรงสาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้นค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า จะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความรักเคารพนับถือยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักร คอยจับผิดและหาเหตุตำหนิติเตียน สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการสันทนาการ

เมตตา คันธา (2545 : 13) ได้เสนอแนวคิดในการที่จะสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ดังนี้

1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่รวมทั้งองค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวร ไม่ใช่จะเลิกล้มเสียเมื่อไรก็ได้

2. สถานที่ทำงานดี สถานที่ทำงานดีจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็ว และได้ผลงามากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักและพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่มากยิ่งขึ้น

3. โอกาสในการที่จะก้าวหน้า คนเรามีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไป ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม ไม่เพียงแต่เงินเดือนที่ได้รับเท่านั้น ต้องคำนึงถึงว่างานนั้นจะมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. วัตถุประสงค์ที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ถ้าเรารู้ว่าสิ่งที่เราทำเป็นงานที่มีเงินเดือนอย่างเดียวกัน แต่ถ้างานอย่างหนึ่งมีประโยชน์ยิ่งกว่างานอีกอย่างหนึ่งแล้วคนย่อมพอใจที่จะทำงานที่มีประโยชน์มากยิ่งขึ้น

วิลาสินี สุวรรณภาพ (2548 : 17 – 18) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับวิธีเสริมสร้างขวัญไว้ดังนี้

1. การที่จะสร้างขวัญและบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีการปฏิบัติต่องานหรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง

2. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

3. เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน และคนงานกับฝ่ายบริหารอยู่ด้วยเสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี บ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้อาจจัดให้มีทางระบายโดยวิธีที่เรียกว่า Grievance Procedure คือการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์และแสดงข้อคิดเห็น อนึ่งการรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้นต้องมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ หรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ มิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วก็เป็นคนลั่นกระหน่ำหรืออันตรายไปหมดสิ้น

4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหรือที่ติของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน ดังที่เรียกว่า Counseling Service คือ การช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง

5. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริงและระวังมิให้เหลือการชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิดความเบื่อหน่ายและทอดย ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั่วก็ปราบปรามให้ราบคาบ

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ฐานะของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่อย่ากีดกันเป็นอันขาด

7. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ฉะนั้น เมื่อมีตำแหน่งว่างลง จงใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด

8. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงาน ที่ดีมีน้ำใจเมตตากรุณาโดยทำตัวให้ผู้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรืองอำนาจ หรือวางตัวแบบสุนัขเฝ้าขโมย

9. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรคร่างกายจะเสื่อมโทรมอ่อนแอฉับไฉน ก็ย่อมทำให้ขวัญตกต่ำด้วยฉับนั้น เพราะขวัญเป็นสภาพของจิต จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กัน อย่างไรอย่างหนึ่งเสื่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงกัน

จากสิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นกล่าวได้ว่า ขวัญที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลาแรงกายแรงใจของตนเพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะและวัตถุประสงค์ขององค์กรทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

มาตรการตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจ (State of Mind) ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงาน องค์กรใดประกอบด้วยบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมจะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ องค์กรนั้นย่อมจะบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจะตกต่ำไปด้วย ดังนั้นนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 380) กล่าวว่า ถ้าขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นระยะ ๆ แสดงให้เห็นถึงภาวะของการมีขวัญและกำลังใจตกต่ำหรือการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงก่อนหน้านี มีแนวโน้มลดลงแล้ว การแก้ไขก็เป็นสิ่งจำเป็น อุปสรรคที่สำคัญของการวัดทั้งหมดคือการหาสาเหตุของการมีขวัญและกำลังใจตกต่ำ ซึ่งอาจเป็นเพราะความผิดพลาดของการใช้วิธีวัดทางอ้อมไม่มากนักน้อย ขั้นตอนในการวางแผนพัฒนาของขวัญกำลังใจในการทำงานสามารถกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ เท่านั้น เราไม่สามารถกำหนดรายละเอียดได้จนกว่าจะมีการศึกษาถึงสาเหตุของการมีขวัญกำลังใจการทำงานโดยเฉพาะ ขั้นตอนมีดังนี้

1. วัดระดับของขวัญและกำลังใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน
2. หาสาเหตุของการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานตกต่ำ
3. กำหนดขอบเขตของการศึกษา เช่น บุคคลหรือแผนก
4. สร้างแผนงานที่ใช้ในการจัดเก็บปัจจัยที่มีผลทางลบ และเสริมกำลังใจให้กับปัจจัยที่มี

ผลทางบวก (Re - Enforcement)

5. มอบหมายความรับผิดชอบในการนำวิธีการแก้ไขไปปฏิบัติในลักษณะ

“Benchmarking”

6. ติดตามผลงานภายหลังที่ได้มีการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ไประยะหนึ่ง

โดยธรรมชาติแล้วขวัญกำลังใจมีลักษณะไม่คงที่ ทั้งนี้เนื่องจากขวัญกำลังใจเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลและเป็นนามธรรม ดังนั้นในการวัดระดับขวัญกำลังใจจึงเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร เนื่องจากทัศนคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและเหตุการณ์ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโดยธรรมชาติแล้วจะเป็นเรื่องที่ยากสลับซับซ้อนเพียงใดก็ตาม

เสนาะ ดิยาว (2545 : 218 - 219) ได้เสนอวิธีวัดขวัญหรือตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดี อาจทำได้ 4 วิธีคือ

1. การสังเกต (Observing) เป็นวิธีการสะดวกและง่ายที่สุดซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานคอยสังเกตดูทัศนคติหรือความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี

2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ได้พบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัวอย่างใกล้ชิด จะได้ทราบถึงเรื่องราวที่ผู้ใต้บังคับบัญชาระบายออกมาหรือสัมภาษณ์ความคิดเห็น เป็นต้น

3. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นที่นิยมกันมากวิธีหนึ่ง โดยส่งข้อสอบถามไปยังแต่ละคนในหน่วยงาน เมื่อได้คำตอบแล้วนำมาวิเคราะห์อีกครั้งหนึ่ง

4. การเก็บรายงาน (Record Keeping) ได้แก่ การพยายามเก็บรวบรวมสถิติรายงานเกี่ยวกับผลงาน คุณภาพของงานอาจเป็นรายบุคคล รายแผนก แยกเป็นรายเดือน รายปี เป็นต้น

วิศรุต ภิรมย์ราบ (2548 : 17) ได้กล่าวถึงการวัดระดับขวัญได้จากพฤติกรรมที่ตอบสนองในสิ่งต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และภารกิจทางสังคม โดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงการดองกล่าว และยอมรับผลในการกระทำของตน

2. ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงาน อาสางานที่ตนถนัด ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย

3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ ความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

4. ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อสิ่งที่สามารถทำได้และไม่กังวลในสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ โดยที่ยังคงมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวอยู่เสมอทั้งนี้ ความมั่นใจในตนเอง เปรียบได้กับน้ำมันที่จะทำให้หวังลือระหว่างตนเองกับความสามารถหมุนต่อไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งความสามารถในที่นี้หมายถึง พรสวรรค์ตามธรรมชาติ ทักษะ ศักยภาพรวมไปถึงความสามารถนี้ออกมาใช้ได้อย่างดีที่สุดใน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานจากความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย และความมั่นใจในตนเอง

จากการรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ นั้น สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานถ้าขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นระยะ ๆ แสดงให้เห็นถึงภาวะของการมีขวัญและกำลังใจตกต่ำหรือการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง ขวัญที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความ

ตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลาแรงกายแรงใจของตนเพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะ และวัตถุประสงค์ขององค์กรทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ชี้นำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน การศึกษาแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ชี้นำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน การศึกษาแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ตันติมา ค้วงโยธา (2540 : 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ

คารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545 : 115) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแรงผลักดันได้แก่ ทำให้การกระตุ้น การคาดหวัง การใช้เครื่องหล่อ และการลงโทษ ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจเป็นสถานะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และเราเรียกปัจจัยนี้ว่า แรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สถานะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง และการที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

พูนสุข สังข์รุ่ง (2549 : 137) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งการกระทำด้วยการจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการบริหาร คือ ความต้องการความรับ ความเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะมีทั้งภายในและจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัล หรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

เราอาจจะกล่าวได้ว่า แรงจูงใจหรือความต้องการคือพื้นฐานของพฤติกรรม

ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนมีหลายร้อยอย่าง และความต้องการทุก ๆ อย่างจะต้องแข่งขันกันจนทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลขึ้น ความต้องการที่มีแรงมากที่สุดในเวลาหนึ่งจะทำให้เกิดกิจกรรมแต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองให้พึงพอใจแล้วลดลง นักวิชาการได้ให้คำนิยามความหมายของคำว่าแรงจูงใจไว้หลายประการ อย่างไรก็ตามที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นกุญแจสำคัญของการทำความเข้าใจในวงจรของแรงจูงใจ การเกิดแรงจูงใจเกิดขึ้นจากสภาวะการณ์ขาดสมดุลต่าง ๆ และมีลักษณะเป็นขั้นตอน ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเกิดแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 289) ได้กล่าวว่า กระบวนการของการจูงใจเริ่มต้นด้วยความต้องการ การรับรู้ ความขาดแคลนความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการคิดที่นำมาตัดสินใจของบุคคลเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการ และดำเนินการกระทำบางอย่าง ถ้าการกระทำที่ถูกเลือกของบุคคลทำให้เกิดรางวัลที่คาดหมายไว้ บุคคลนั้นจะถูกจูงใจด้วยรางวัล อย่างเดียวกันเพื่อให้พฤติกรรมอย่างเดียวกันอีกในอนาคต แต่ถ้าการกระทำของบุคคลไม่ได้ทำให้เกิดรางวัลที่คาดหวังไว้เขาไม่น่าจะมีพฤติกรรมแบบเดียวกันซ้ำอีก ดังนั้นรางวัลจึงเป็นกลไกการป้อนกลับอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลประเมินผลติดตามกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังของพฤติกรรมนั้น ๆ เมื่อสามารถเปรียบเทียบกับพฤติกรรมที่เขากำลังพิจารณากระทำในอนาคต

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549 : 135) ได้กล่าวถึงกระบวนการ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจซึ่งจำแนกได้เป็น 3 กระบวนการ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น หรือหมายถึงความถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคม ทั้งนี้ เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์นั้น มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น หรือต้องการได้รับความนิยชมชอบจากคนอื่น อันส่งผลให้บุคคลทำใจของตนเองให้ชอบและแสดงพฤติกรรมที่เอาใจใส่ผู้อื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจคนอื่น หรือกระทำทุกอย่างเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าเขามีความสามารถที่จะช่วยเหลือสังคมได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นนั่นเอง โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธนี้สูง จะมีลักษณะที่ชอบทำงานกับบุคคลอื่น และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ โดยจะพยายามกระทำตัวหรือแสดงออกให้เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งนับว่าเป็นลักษณะเด่นของบุคคลประเภทนี้ อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลมีแรงจูงใจซึ่งทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจมิได้หมายความว่า จะเป็นสิ่งที่ทำให้สังคมเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า เนื่องจากหากทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันหมด ความเห็นต่าง หรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ก็อาจจะไม่เกิดขึ้น

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม อันส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำการควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามที่ต้องการเหนือกว่าบุคคลอื่น หรือเป็นความต้องการที่จะแสวงหาอำนาจ เนื่องจากมีความรู้สึกว่าการมีอำนาจนั้น จะทำให้เขาสามารถทำอะไรก็ได้เหนือกว่าคนอื่น ๆ และเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของบุคคล แรงจูงใจใฝ่อำนาจนี้ มักจะเกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้พฤติกรรมของบุคคลที่ผ่านมาว่าการมีอำนาจสามารถที่จะบันดาลทุกอย่างได้ตามที่ตนเองต้องการ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ซึ่งนักจิตวิทยาสรุปไว้ว่าพัฒนามาจากธรรมชาติและความรู้สึกด้อยค่าของตนเองว่าไม่ทัดเทียมกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษาหรืออื่นใด นั้น จะเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความจำเป็นที่จะต้องชดเชยปด้อยของตนเอง โดยพยายามที่จะแสวงหาอำนาจเพื่อที่ตนเองจะได้มีอิทธิพลหรือมีอภิสิทธิ์เหนือกว่าบุคคลอื่นนั่นเอง

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่เกิดจากความคาดหวังของบุคคลซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่ยังเยาว์วัย และทำให้เขาพยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้น โดยเขาจะต้องมาตรฐานการกระทำของตัวเองไว้ ซึ่งหากงานใดที่คาดหวังจะเกิดผลสำเร็จ เขาก็จะมีกำลังใจที่จะทำให้เกิดขึ้น และคาดหวังถึงความสำเร็จในครั้งต่อ ๆ ไปมากขึ้นกว่าเดิม ในทางตรงข้าม หากตั้งความหวังไว้แล้ว แต่ผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ การตั้งความหวังของเขาจะลดต่ำลงจนกระทั่งอาจเกิดการท้อถอย และไม่กล้าที่จะหวังทำสิ่งต่าง ๆ ต่อไปในอนาคต

วิสาข่า เทียมลม (2551 : 8 – 9) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1. เงื่อนไขนำ (Antecedent Condition) การที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมออกมานั้น เนื่องจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือตัวของอินทรีย์เอง หรือเป็นเพราะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

1.1 ความต้องการ (Need) คือ สภาพหรือภาวะที่ร่างกายขาดหรือเสียสมดุลของสิ่งที่จำเป็นต่อการที่อินทรีย์จะดำรงอยู่ในสภาพปกติได้ เช่น เมื่อร่างกายขาดอาหาร บุคคลเกิดความหิว และต้องการอาหารมาชดเชยเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น จะเป็นแรงผลักดันให้คนเรากระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อบำบัดความต้องการดังกล่าว หรือคนที่ไม่ได้รับความสนใจเอาใจใส่จากญาติพี่น้อง หรือคนใกล้เคียง ย่อมต้องการความรัก ต้องการความสนใจจากคนอื่น ๆ จึงต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการไขว่คว้าความรักความสนใจมาทดแทนสิ่งที่ขาดไป เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้น เราอาจแบ่งความต้องการตามพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่างคือ

1.1.1 ความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่มีรากฐานมาจากสรีระ เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ การขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้จะมีพลังต่างกัน และหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะมีผลต่างกันไปตามสภาพ เช่น ขาดอาหารและน้ำอาจทำให้บุคคลนั้นถึงแก่ความตายได้ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองทางเพศ ไม่มีผลรุนแรงถึงตายเหมือนขาดน้ำ ขาดอาหาร เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการทางใจและสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่คนเรียนรู้จากประสบการณ์ของตน เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่นปลอดภัย ได้รับความสำเร็จหรือการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

1.2 สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มาเร้าหรือกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดความต้องการ อันเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงขับให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกไป ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิดคือ

1.2.1 สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม อันมีผลกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมา

1.2.2 สิ่งเร้าภายใน เป็นผลจากการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์อันเป็นแรงขับ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น การขับน้ำย่อยของกระเพาะอาหาร การเต้นของหัวใจ ฯลฯ

2. แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลของอินทรีย์หรือการถูกกระตุ้นร่างกายขึ้นอันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรม หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อบำบัดความต้องการนั้น หรือเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติ ภาวะเช่นนี้ทำให้เกิดแรงขับและแรงจูงใจขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

3. พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลังมากพอก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความหิวหรือความกระหายมาก ๆ จะผลักดันให้คนต้องพยายามหาอาหาร หรือน้ำมาบำบัดความต้องการ ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจนได้ เป็นต้น

4. การลดแรงขับดัน (Drive Reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจากการกระทำพฤติกรรม เป็นผลให้อินทรีย์กลับเข้าสู่สภาพสมดุล หรือภาวะความเครียดลดลงหรือหายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะถูกขจัดให้หมดไปด้วย ซึ่งเป็นการครบถ้วนกระบวนการของการจูงใจ

สรุปได้ว่า กระบวนการการเกิดแรงจูงใจจะเริ่มจากร่างกายเกิดความต้องการ เช่น ความหิว ความกระหาย หรืออาจเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ต้องการมีชื่อเสียง เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการก็จะเกิดแรงขับ แรงขับนี้จะมีผลให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ และจะก่อให้เกิดความพอใจ ซึ่งก็จะทำให้แรงขับของบุคคลลดลง อย่างไรก็ตาม

บุคคลก็จะมีอาการเสียสมดุล หรือมีความต้องการด้านอื่น ๆ ขึ้นมาอีก และกระบวนการการเกิดแรงจูงใจก็จะเกิดขึ้นอีกเป็นวงจรซ้ำๆ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคล

องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสภาวะหนึ่งภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันถึงแม้จะได้รับสิ่งเร้าในลักษณะเดียวกัน ลักษณะแรงจูงใจของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ธรรมชาติของแต่ละบุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมและลักษณะความเข้มของแรงจูงใจ มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 106 – 109) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป ดังนั้น แรงจูงใจในแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันด้วย ซึ่งลักษณะธรรมชาติของแต่ละบุคคลประกอบด้วย

1.1 แรงขับ ถือเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม เป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เช่น ภาวะความต้องการอาหาร น้ำ สภาวะความตึงเครียด เมื่อบุคคลเกิดภาวะความไม่สมดุลทางร่างกายจะทำให้บุคคลพยายามที่จะทำให้อวัยวะเกิดความสมดุล แรงขับจึงถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของบุคคลที่จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดการกระทำเพื่อให้อวัยวะเกิดความสมดุล แรงขับจึงเกิดได้จากลักษณะ 2 ประการคือ แรงขับที่เกิดขึ้นจากร่างกายในร่างกาย เช่น ความหิว ความง่วงนอน ฯลฯ และแรงขับที่เกิดขึ้นจากร่างกายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก ฯลฯ

1.2 ความวิตกกังวล จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความวิตกกังวลใจมีผลต่อการเรียนรู้หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจมักจะมีพฤติกรรมที่ด้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มีความวิตกกังวลใจน้อยควรจะได้รับ การกระตุ้นจากสิ่งเร้า ส่วนกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจสูงแม้จะได้รับ การกระตุ้นจากสิ่งเร้าก็ไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ดังนั้นความวิตกกังวลจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับแรงจูงใจของบุคคล

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมจะส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจได้แตกต่างกันซึ่งสภาพแวดล้อมแต่ละแห่ง หรือความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมย่อมส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนมีความแตกต่างกันไป ลักษณะของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจประกอบด้วย

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาจะเอาชนะผู้อื่น เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกอยากแข่งขัน แสดงว่าบุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งลักษณะการแข่งขันจะมีลักษณะที่สำคัญอยู่ 2 ลักษณะคือ การแข่งขันกับตนเอง เป็นการแข่งขันทันทีทำให้ตนเองดีขึ้นด้วยความเต็มใจและความต้องการของตนเองและการแข่งขันกับบุคคล

อื่น เป็นความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะบุคคลอื่นอยู่เหนือบุคคลอื่นและพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองชนะผู้อื่นเสมอ

2.2 ความร่วมมือ ถือเป็นแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงผลักดันทางสังคมเป็นลักษณะของการเกิดพฤติกรรมแบบให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานหรือพฤติกรรมที่มุ่งปรารถนานั้นสำเร็จลุล่วง ดังนั้น ความร่วมมือจึงถือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ

2.3 การตั้งเป้าหมาย ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานนั้นประสบความสำเร็จ การที่บุคคลมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างใดอย่างหนึ่ง ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งลักษณะของการตั้งเป้าหมายสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ เป้าหมายรวม หมายถึง เป้าหมายที่มักจะมีเป้าหมายย่อย ๆ อื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ และเป้าหมายระยะไกล หมายถึง เป้าหมายที่ตั้งขึ้นเพื่อจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง โดยเฉพาะการตั้งเป้าหมายระยะไกลนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางด้านสมองจะไม่เกิดขึ้นในเด็กเล็ก ๆ

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น บุคคลที่มีความคาดหวังว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จึงมีความขยัน มุมานะ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งการเกิดความคาดหวังหรือความทะเยอทะยานถือเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมขึ้น องค์ประกอบที่มีผลต่อระดับความทะเยอทะยานและการตั้งเป้าหมายขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ดังนี้ งานนั้นมีความยากมากจนบุคคลมองไม่เห็นทางที่จะทำงานสำเร็จได้ งานมีความง่ายเกินไปทำให้ไม่มีความรู้สึกอยากที่จะทำงาน และบุคคลขาดความมั่นใจที่จะตั้งเป้าหมายในชีวิต

3. ลักษณะความเข้มของแรงจูงใจ ในแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน นอกจากจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของแต่ละบุคคลแล้ว ยังขึ้นอยู่กับลักษณะการเสริมแรง และองค์ประกอบอื่น ได้แก่

3.1 การเสริมแรง มีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะคือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ ลักษณะของการให้สิ่งเสริมแรงจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการเกิดแรงจูงใจในการที่จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้ การเสริมแรงทางบวก ได้แก่ การให้รางวัล การยกย่องชมเชย การเสริมแรงทางลบ ได้แก่ การให้บุคคลหยุดแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเพราะได้รับสิ่งตอบแทนที่พึงพอใจ

3.2 ความสนใจ มีส่วนทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ ได้ดีหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลจะมีความสนใจมากเพียงใด ถ้าบุคคลไม่มีความสนใจในพฤติกรรมย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ค่อนข้างยาก สาเหตุทำให้เกิดความสนใจประกอบด้วย ความสนใจอันเนื่องมาจากพรสวรรค์เป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวตั้งแต่เกิด และความสนใจเนื่องมาจากได้รับความสำเร็จ ทำให้บุคคลหันมาให้ความสนใจในสิ่งที่ตนได้รับความสำเร็จมากขึ้น

ตนเองต้องการ และจะก่อให้เกิดความพอใจ ซึ่งก็จะทำให้แรงขับของบุคคลลดลง อย่างไรก็ตาม บุคคลก็จะมีอาการเสียสมดุล หรือมีความต้องการด้านอื่น ๆ ขึ้นมาอีก และกระบวนการการเกิดแรงจูงใจก็จะเกิดขึ้นอีกเป็นวงจรซ้ำๆ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคล

องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสภาวะหนึ่งภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันถึงแม้จะได้รับสิ่งเร้าในลักษณะเดียวกัน ลักษณะแรงจูงใจของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ธรรมชาติของแต่ละบุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมและลักษณะความเข้มของแรงจูงใจ มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 106 – 109) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป ดังนั้น แรงจูงใจในแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันด้วย ซึ่งลักษณะธรรมชาติของแต่ละบุคคลประกอบด้วย

1.1 แรงขับ ถือเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม เป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เช่น ภาวะความต้องการอาหาร น้ำ สภาวะความตึงเครียด เมื่อบุคคลเกิดภาวะความไม่สมดุลทางร่างกายจะทำให้บุคคลพยายามที่จะทำให้อวัยวะเกิดความสมดุล แรงขับจึงถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของบุคคลที่จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดการกระทำเพื่อให้อวัยวะเกิดความสมดุล แรงขับจึงเกิดได้จากลักษณะ 2 ประการคือ แรงขับที่เกิดขึ้นจากร่างกายในร่างกาย เช่น ความหิว ความง่วงนอน ฯลฯ และแรงขับที่เกิดขึ้นจากร่างกายนอกในร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก ฯลฯ

1.2 ความวิตกกังวล จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความวิตกกังวลใจมีผลต่อการเรียนรู้หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจมักจะมีพฤติกรรมที่ค้อมกว่ากลุ่มที่ไม่มี ความวิตกกังวลใจน้อยควรจะได้รับ การกระตุ้นจากสิ่งเร้า ส่วนกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจสูงแม้จะได้รับ การกระตุ้นจากสิ่งเร้าก็ไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ดังนั้นความวิตกกังวลจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับแรงจูงใจของบุคคล

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมจะส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจได้แตกต่างกันซึ่งสภาพแวดล้อมแต่ละแห่ง หรือความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมย่อมส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนมีความแตกต่างกันไป ลักษณะของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจประกอบด้วย

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาจะเอาชนะผู้อื่น เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกอยากแข่งขัน แสดงว่าบุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งลักษณะการแข่งขันจะมีลักษณะที่สำคัญอยู่ 2 ลักษณะคือ การแข่งขันกับตนเอง เป็นการ

ทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

สมยศ นาวิกาน (2540 : 290) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายใน สภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชา รายได้ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตนเอง โดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะรำลึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น คือ

1. แรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน โดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้ด้วยตนเอง ความรู้สึกทางความสำเร็จ ความท้าทายและความสามารถที่ได้มาจากการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายใน
2. แรงจูงใจภายนอกเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ สวัสดิการและนโยบายองค์กร เป็นต้น

อย่างไรก็ตามสิ่งจูงใจบางอย่างไม่สามารถแยกประเภทได้อย่างชัดเจนตามคำนิยามเหล่านี้ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่อง อาจเป็นเรื่องของการบังคับบัญชาโดยนาย (แรงจูงใจภายนอก) แต่อาจเป็นเรื่องของความสำเร็จและความสามารถ (แรงจูงใจภายใน) หากพิจารณาการแบ่งแยกแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ดังนี้แล้วอาจจะไม่ชัดเจน ทฤษฎีแรงจูงใจได้แบ่งแยกและอธิบายแรงจูงใจไว้อย่างชัดเจนแล้ว

ทิพวรรณ โชคไพศาล (ม.ป.ป. : ออนไลน์) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจทางกายภาพหรือแรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการจำเป็นทางร่างกาย ซึ่งเป็นความขาดหรือบกพร่องที่เกิดภายในตัวมนุษย์เมื่อเกิดความขาดขึ้น มนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อลดความขาดนั้น และทำให้ร่างกายกลับเข้าสู่สภาพปกติหรือสภาพสมดุล (Homeostatic) การรักษาสภาพสมดุลนี้อาจเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติภายในร่างกายรู้สึกร้อนเกินไป ก็จะมีการหลั่งของเหงื่อเพื่อระบายความร้อน เนื่องจากแรงจูงใจทางกายภาพเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานจำเป็นของมนุษย์ซึ่งขาดเสียไม่ได้ จึงมักใช้ชื่อเรียกแรงจูงใจชนิดนี้ว่า แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives)

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยาหรือแรงจูงใจทางสังคม (Psychological Motives หรือ Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม โดยทั่วไปเกิดจากการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการที่บุคคลที่ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมแรงจูงใจทางจิตวิทยานี้

ถึงแม้ไม่ได้รับการตอบสนองก็ไม่มีผลโดยตรงต่อการมีชีวิตอยู่แต่ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกและสภาพจิตใจของบุคคล

สรวงศ์ โค้วตระกูล (2544 : 169) แบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาโคอาล่าส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก จูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทน รางวัล หรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

นงลักษณ์ ไหว้พรม (2547 : ออนไลน์) แบ่งแรงจูงใจอย่างกว้าง ๆ ได้ 3 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physiologic Motives) เป็นแรงจูงใจที่ติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหายน้ำ ความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทั่วไปที่ไม่ใช่การเรียนรู้ หรือแรงจูงใจทั่วไป (Unlearned or General Motives) เป็นแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะการเรียนรู้และไม่ใช่เกิดขึ้นเพราะความเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เป็นความต้องการส่วนบุคคล เช่น ความต้องการเคลื่อนไหว และทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความต้องการความรักใคร่เอ็นดู

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ไม่ใช่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดขึ้นเพราะการที่บุคคลได้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุที่คนเป็นสัตว์สังคม ดังนั้นพฤติกรรมส่วนใหญ่จึงได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งได้แก่ สถาบันต่าง ๆ วัฒนธรรม ค่านิยม ความนึกคิด ความเชื่อถือ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา เป็นต้น แรงจูงใจทางสังคมได้แก่ ความต้องการให้สังคมยอมรับนั่นเอง

จากประเภทของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจคือสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการพลังกดดัน หรือความปรารถนาที่จะพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดี ที่มีความสุขของบุคคลต่อ งานที่ปฏิบัติและความพึงพอใจจะส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ณอมทรัพย์ มะลิซ้อน (2540 : 38) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ที่มีต่องานปัจจัยและ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจตลอดจนความสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

สะอาด เวียงเงิน (2541 : 19) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความรู้สึกชอบหรือ พื่อใจที่ได้ทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และได้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางวัตถุและ จิตใจทั้งสนองความต้องการพื้นฐานของเขา ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่ จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ

อศยาพร สุวรรณกฎ (2541 : 16) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง สภาพความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกิดจากการ ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ชยุตพงศ์ สุจิตรานนท์ (2542 : 20) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบที่พอใจของบุคคลแต่ละคนที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หากมีความพึง พื่อใจมากก็เสียสละแรงกายแรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนอง ความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะภายในจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้สึกที่แสดงออกมาซึ่งความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่องาน หรือภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งหากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทุ่มเท เสียสละรักงานและองค์การ

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการผลักดันให้บุคคล ทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็น ตัวชี้วัดคุณภาพและความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากการได้รับ

การตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคล การให้ความสำคัญกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในแต่ละองค์กร เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพการงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมทุ่มเทความพยายามในการเพิ่มคุณภาพมาตรฐานของงานให้ก้าวหน้าต่อไป มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535 : 112 – 113 ; อ้างถึงใน พงศ์ ทรดาล. 2540 : 40) กล่าวว่า การที่องค์กรต่าง ๆ ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรก็เพื่อจะศึกษาความสำคัญหรือจุดมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อให้เข้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเรียนรู้ถึงสัมพันธภาพของความพึงพอใจกับการฝึกอบรม การขาดงาน การออกจากงานและอื่น ๆ
4. เพื่อการเลือกใช้เครื่องมือ หรือวิธีการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541 : 97 - 98) กล่าวว่า ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องานลงได้มาก
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร กล่าวคือ จะทำให้ผลผลิตได้ทั้งปริมาณและคุณภาพสูงขึ้นตามไปด้วย
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคคลอยู่ในระเบียบวินัยและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร เป็นต้น

ถาวร พอสม (2545 : 30 - 32) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมจะทำให้มีกำลังใจมีขวัญในการทำงานสูงขึ้นด้วย ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานด้วยความตั้งใจมุ่งหวังที่จะให้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานแต่ละองค์กร ในหลายประเด็นเช่น การทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้นเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล และสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลายประการ ซึ่งองค์ประกอบนั้นต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 132 - 139) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ 1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) 2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) และ 3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

ยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 163 - 164) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานมีดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานก็ต่อเมื่อบุคคลได้มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีอิสระเป็นของตัวเองในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ

2. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร องค์ประกอบของการสื่อสาร ซึ่งมีด้วยกัน 4 ตัว คือ ข้อมูลข่าวสาร ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และช่องทางการสื่อสาร กระบวนการที่ส่งข่าวสารระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน โดยผ่านสื่อหรือขั้นตอนที่ให้ความสะดวกรวดเร็ว มีข้อมูลที่ดีในการส่งเสริมทักษะและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้องจากนั้นก็เกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์กันซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจอันดี และสามารถปฏิบัติภาระได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว การช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล การปรึกษาหารือ และบรรยากาศที่เป็นมิตร

4. สภาพการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อ
ก่อให้เกิดความคล่องตัวและมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งทั้งทางด้าน
บริหารและวิชาการ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานโดยอาจจะได้วุฒิ
เพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ตาม

ล็อก (Lock, 1970 : 132 ; อ้างถึงใน ถาวร พอสม. 2545 : 34) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 ประการคือ

1. งาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน
โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จและการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. ค่าตอบแทน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่รับอย่างยุติธรรมและความทัดเทียมกันของ
รายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยใน
ความสำเร็จของงาน การกล่าวพิจารณาการทำงานและความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่าตอบแทน การให้
สวัสดิการรักษาพยาบาล การให้สิทธิพิเศษอื่น ๆ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก
เครื่องมือใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท ทำเลที่ตั้ง
7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การนิเทศงาน การใช้เทคนิคในการนิเทศของ
ผู้บังคับบัญชา ความมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
8. ผู้ร่วมงาน (Co - Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน และความมีไมตรีอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน
9. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากร
ในองค์กร เงินเดือน และนโยบายการบริหารขององค์กร

จากปัจจัยดังกล่าว สรุปได้ว่าปัจจัยเหล่านี้ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
สามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ
ปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะ
นำไปสู่ความเข้าใจอันดี และสามารถปฏิบัติภาระได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยการจูงใจ

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยแรงจูงใจนั้น จะช่วยให้สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

ราณี อธิชัยกุล (2543 : 239) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) มาจากคำว่า Mover ในภาษาลาติน แปลว่า การเคลื่อนไหว (Move) การจูงใจเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในของคนที่ทำให้กระตุ้นหรือผลักดันให้เคลื่อนไหวพฤติกรรม เช่น ความปรารถนา ความประสงค์ ความต้องการ ความอยาก ความตั้งใจ เป็นต้น นักวิชาการบางท่านให้ความหมายคำว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดันภายในที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำที่จะนำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงาน

สุพิน เกชาคุปต์ (2545 : 94) กล่าวว่า การจูงใจ คือ การสร้างพลังใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่ผู้จูงใจปรารถนาโดยไม่ใช้การครอบงำหรือการบังคับ การจูงใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน คือ

1. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอาจทำได้โดยให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีการหลีกเลี่ยงงานลดน้อยลง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และตอบสนองวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกัน
3. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน
4. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุนทร เสาวสิงห์ (2548 : 10) กล่าวว่า การสร้างสิ่งจูงใจที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรได้นั้นต้องใช้วิธีการจูงใจให้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการ เพราะมีคุณค่าต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยใช้เทคนิคการบริหารและหลักจิตวิทยาผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพ

ภูซงค์ บุญอภัย (2549 : 11) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอุทิศร่างกาย แรงใจและกำลังสติปัญญาในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการจูงใจในการทำงานของคนได้อย่างถูกต้อง โดยพยายามสนองตอบต่อความต้องการของคนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะก่อให้เกิดความพอใจและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

จากการสร้างความพึงพอใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประเภทและที่สำคัญได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส การแบ่งผลกำไร บำเหน็จบำนาญ การให้ประโยชน์เกื้อกูลและการจัดตั้งกองทุน สงเคราะห์ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การยกย่อง การยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในความก้าวหน้า ความยุติธรรม และการบริหารด้านสังคมสิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของ ปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น มีห้องส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง ไม่อาศัยวัตถุ เช่น ความเท่าเทียมกันทั้ง ทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษาตลอดจนการบำรุงขวัญหรือกระตุ้นความรู้สึกให้เกิดกับ บุคลากรทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน หรือส่วนในการ แก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ

บริบทของอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

สำหรับอำเภอลำปลายมาศประกอบด้วยสภาพทางภูมิศาสตร์ ที่ตั้งและอาณาเขตลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ประวัติความเป็นมา ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านภาษาศาสนา ด้านวัฒนธรรม ด้านแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งด้านเศรษฐกิจและอื่น ๆ มีตามลำดับ ดังนี้(ประวัติความเป็นมาอำเภอลำปลายมาศ. 2556 : 3 - 12)

1. สภาพทางภูมิศาสตร์

อำเภอลำปลายมาศ หรือเดิมเรียกกันว่า บ้านหนองยาง เคยเป็นหมู่บ้านย่านชุมชนเล็ก ๆ ได้ชื่อมาจากหนองน้ำที่มีต้นยางใหญ่ขึ้นอยู่ริมขอบหนองน้ำ อยู่บริเวณด้านตะวันตกเฉียงเหนือของสถานีรถไฟลำปลายมาศในปัจจุบัน

บ้านหนองยางมีลำน้ำไหลผ่าน คือ ลำน้ำมาศ หรือ ลำปลายมาศ ในอดีตลำน้ำสายนี้มีความกว้างพอประมาณ ต้นน้ำเกิดจากเทือกเขา “มะจ่า” อยู่ในเขตอำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา โดยทิศใต้ของลำน้ำนี้ไหลผ่านเขตอำเภอปะคำ อำเภอละหานทราย อำเภอนางรอง และอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ไหลเข้าเขตอำเภอห้วยแถลง อำเภอชุมพวง และอำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ไหลเข้าเขตอำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น แล้วไหลรวมกับแม่น้ำมูลที่เขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ความยาวประมาณ 180 กิโลเมตร

2. ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอลำปลายมาศ ตั้งอยู่ทิศตะวันตกของตัวจังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทางประมาณ 31 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 802.50 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอชุมพวงอำเภอลำทะเมนชัย(จังหวัดนครราชสีมา) และอำเภอคูเมือง(จังหวัดบุรีรัมย์)
----------	------------------------------------------------------------------------------------------

ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อำเภอคูเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์(จังหวัดบุรีรัมย์)
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอชำนิอำเภอหนองหงส์(จังหวัดบุรีรัมย์)
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอห้วยแถลงอำเภอชุมพวง(จังหวัดนครราชสีมา)

3. ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของอำเภอลำปลายมาศเป็นที่ราบและที่ราบลุ่มบริเวณลำน้ำมาศไหลผ่านไปทางด้านตะวันตกเฉียงใต้สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ย 165 เมตรมีความลาดเอียงเล็กน้อยจากทิศเหนือไปทิศใต้สภาพดินโดยทั่วไปมีเนื้อดินเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย ดินร่วนปนทรายดังนั้นจะเห็นว่าทรัพยากรดินของตั้งแต่ดั้งเดิมที่ผ่านมาจะเป็นดินเนื้อหยาบที่มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำส่วนบริเวณที่มีความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง จะพบได้บริเวณสันดินริมน้ำ บริเวณที่ดอนที่มีเนื้อดินเป็นดินร่วนและบริเวณที่ราบลุ่มเป็นดินร่วนเหนียวที่ใช้ในการทำนา บางส่วน มีหน่วยชุดดินอยู่ 4 ชุด ได้แก่ หน่วยชุดดินร้อยเอ็ด ชุดดินท่าตูม ชุดดินโคราช และชุดดินดินส่วนใหญ่จะเป็นดินค่อนข้างเป็นดินทราย จัดและทรายปนร่วนจึงมีดินร่วนเหนียว ในบางพื้นที่ซึ่งพบจำนวนน้อยการระบายน้ำค่อนข้างดีปฏิกริยาของดินมีความเป็นกรด ค่า ประมาณ 4.5 - 6.5 (ค่อนข้างเป็นกรด)แหล่งน้ำในตำบลจะมีแหล่งน้ำจากห้วยและคลองชลประทานไหลผ่านแต่ยังใช้น้ำใช้ประโยชน์ยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมบริเวณพื้นที่ตำบลมีแหล่งน้ำสาธารณะประโยชน์แต่ไม่เพียงพอในการเกษตรตลอดปี

4. ภูมิอากาศ

ลักษณะทางภูมิอากาศ เป็นแบบมรสุมมี 3 ฤดู คือ

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม - ตุลาคม โดยได้รับอิทธิพลจากร่องอากาศต่ำพายุดีเปรสชันหรือพายุโซนร้อนจากทะเลจีนใต้เป็นหลักทำให้มีอากาศชุ่มชื้นและฝนตกชุก หากได้รับพายุพัดผ่านน้อยปริมาณน้ำฝนก็น้อยตาม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือน พฤศจิกายน - มกราคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งจะพัดเอาความหนาวเย็นและความแห้งแล้งมาก อุณหภูมิประมาณ 17 - 25 องศาเซลเซียส

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - กลางเดือนพฤษภาคม ซึ่งจะมีอากาศร้อนและอบอ้าว อุณหภูมิระหว่าง 35 - 38 องศาเซลเซียส

5. ประวัติความเป็นมาและการตั้งถิ่นฐานของอำเภอลำปลายมาศ

ประวัติความเป็นมาอำเภอลำปลายมาศอำเภอลำปลายมาศได้ จัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอลำปลายมาศ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2479 ประกาศยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2490 จากการสำรวจทางโบราณคดี ได้พบแหล่งโบราณคดีมากกว่า 200 แห่งที่สำคัญพอประมวลได้ดังนี้ผลจากการขุดค้นทางโบราณคดีนำไปสู่การค้นพบสถานหรือหลุมฝังศพจำนวนมาก โดยเฉพาะในชุมชน

โบราณสมัยก่อนประวัติศาสตร์ช่วงระหว่าง 5,000 - 2,000 ปีมาแล้ว แต่ไม่ปรากฏว่ามีหลุมฝังศพของครอบครัวที่แสดงให้เห็น ลักษณะการจัดวางศพซึ่งสะท้อนภาพความรักความผูกพันอย่างชัดเจนเช่นกรณีของหลุมฝังศพของหลุมฝังศพที่ค้นพบแสดงให้เห็นเพียงแบบแผนการฝังศพแบบเป็นกลุ่ม ครอบครัวหรืออย่างน้อยก็เป็นหลุมฝังศพที่ฝังร่วมกันระหว่างสมาชิกบางส่วนในครอบครัว เช่น อาจจะเป็นแม่ กับลูก สามีกับภรรยา โดยการพิจารณาจากเพศและวัย ของโครงกระดูกมนุษย์ที่พบร่วมกัน อาทิ หลุมฝังศพที่แหล่งโบราณคดีบ้านฝ้าย จังหวัดบุรีรัมย์ มีผลการศึกษาลักษณะทางพันธุกรรมจากลักษณะที่ไม่สามารถวัดได้ของกระดูก แล้วพบว่ามีการสืบทอด ลักษณะทางพันธุกรรมบางประการจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดยเฉพาะในกลุ่มหลุมฝังศพกลุ่ม C ซึ่งเป็นข้อมูลที่น่าไปสู่การอนุมานว่าความสืบเนื่องของลักษณะทางพันธุกรรมดังกล่าวอาจเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติของ โครงกระดูกมนุษย์ที่พบในกลุ่มหลุมฝังศพกลุ่มเดียวกัน

แหล่งโบราณคดีก่อนประวัติศาสตร์ส่วนใหญ่อยู่ในสมัยก่อนประวัติศาสตร์ตอนปลาย โบราณวัตถุที่พบจากการสำรวจ เช่นภาชนะดินเผาบรรจุกระดูก ที่ไม่ได้ผ่านการเผาซึ่งเป็นประเพณีการฝังศพที่พบแพร่หลายในแหล่งก่อนประวัติศาสตร์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแหล่งโบราณคดีมีลักษณะเป็นเนินดิน และมีคันดินล้อมรอบจากการสำรวจพบหลักฐานทางโบราณคดีที่กำหนดได้ว่า แหล่งดังกล่าวเป็นชุมชนโบราณที่มีอายุอยู่ในสมัยก่อนประวัติศาสตร์ตอนปลาย และสมัยประวัติศาสตร์ตอนต้นบางแห่งมีการอยู่อาศัยต่อเนื่องกัน บริเวณเนินดินน่าจะเป็นศูนย์กลางของชุมชนส่วนคันดินที่ล้อมรอบนั้น อาจทำขึ้นเพื่อการใช้น้ำ และการระบายน้ำพร้อมกันกับป้องกันตนเองจากข้าศึกศัตรู หลักฐานสมัยประวัติศาสตร์ตอนต้นที่มีคันดินล้อมรอบบางแห่งได้พบ โบราณวัตถุแสดงว่ามีการนับถือพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทในวัฒนธรรมทวารวดี เช่น ชุมชนโบราณที่บ้านฝ้ายตำบลเมืองฝ้าย อำเภอหนองหงส์ (เดิมอยู่ในอำเภอลำปลายมาศ) ชุมชนบางแห่งก็พบแต่ โบราณวัตถุในวัฒนธรรมเขมร เช่นภาชนะดินเผาเคลือบ หรือชิ้นส่วนประติมากรรมรูปเคารพ ที่มีลักษณะศิลปะเขมรแต่บางแห่งพบทั้งหลักฐานของวัฒนธรรมทวารวดี และวัฒนธรรมเขมรในช่วงเวลาที่ต่อเนื่องกัน ซึ่งเป็นชุมชนโบราณรูปร่างค่อนข้างกลม มีคูน้ำล้อมรอบ 2 ชั้น คันดิน 3 ชั้น ได้พบพระพุทธรูปแบบศิลปะทวารวดี คือ พระพุทธรูปปางนาคปรก (มีอายุประมาณพุทธศตวรรษที่ 12 - 13) และพระพุทธรูปประทับยืน (มีอายุประมาณกลางพุทธศตวรรษที่ 13) โบราณวัตถุอื่น ๆ เช่น ใบเสมาหินแสดงถึงการนับถือพระพุทธศาสนาในวัฒนธรรมทวารวดี ในที่เดียวกันได้พบประติมากรรมสำริด รูปพระโพธิสัตว์ศรีอารียเมตไตรย ในรูปแบบศิลปะเขมร ลำปลายมาศ เป็นเมืองโบราณ เคยเป็นที่อยู่ของชนชาติมอญ เมื่อมอญเสื่อมอำนาจขอมก็เข้ามามีอำนาจ เมื่อขอมเสื่อมอำนาจ ไทยจึงได้เข้าครอบครองดินแดนแถบนี้ ในสมัยกรุงสุโขทัยถึงกรุงศรีอยุธยาตอนต้น มีเจ้าเมืองปกครองมาโดยตลอด จนในปี พ.ศ. 2435 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า

เจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าฯ จัดระบบการปกครองใหม่ได้รวมเมืองนางรอง เมืองตลุง (ประโคนชัย) เมืองรัตนบุรี เมืองพิมาย เมืองพุทไธสง เข้าเป็นเมืองเดียวกัน ต่อมาเมืองรัตนบุรีไปขึ้นกับจังหวัดสุรินทร์ เมืองพิมายไปขึ้นกับจังหวัดนครราชสีมา และตั้งเมืองแปะขึ้นเป็นจังหวัดบุรีรัมย์ ถ้าปลายมาศจึงเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดบุรีรัมย์

อำเภอถ้าปลายมาศนามนี้ได้ถือเอาชื่อลำน้ำที่ไหลผ่านเป็นสัญลักษณ์ในการขนานนาม เดิมบริเวณนี้เป็นเพียงหมู่บ้านเล็ก ๆ จวบจนกระทั่งทางราชการได้สร้างทางรถไฟจากนครราชสีมา (สร้างจากนครราชสีมา เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2443 ถึงบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2468) ผ่านเข้ามาในหมู่บ้านแห่งนี้ จึงมีราษฎรหลังไหลเข้าจับจองที่ดิน สร้างบ้านแปงเมือง มีบ้านเรือนจำนวนมากขึ้น โดยลำดับเมื่อเส้นทางรถไฟผ่านจนไปสิ้นสุดลงที่อุบลราชธานีแล้ว หมู่บ้านแห่งนี้สมัยก่อนจึงมีคนตั้งชื่อหมู่บ้านขึ้นเรียกกันมาตลอดว่า “บ้านหนองยาง” และเมื่อมีสถานีรถไฟแล้วจึงเรียกชื่อสถานีว่า “สถานีหนองยาง” หรือ “สะเตหนองยาง”

ในปี พ.ศ. 2479 กระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศให้แบ่งโอนหมู่บ้านบางหมู่ ในบางตำบลจากอำเภอพิมาย (เขตอำเภอชุมพวงปัจจุบัน) จังหวัดนครราชสีมา ตั้งขึ้นเป็นตำบลโคกสะอาด แบ่งโอนตำบลหนองกะทิง ตำบลหนองยาง จากเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งชื่อตำบลในนามเดิม และแบ่งโอนตำบลทะเมนชัย ตำบลตลาดโพธิ์ ตำบลโคกกลาง จากเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ รวมเป็น 6 ตำบล คือ ตำบลหนองกะทิง, ตำบลโคกสะอาด, ตำบลตลาดโพธิ์, ตำบลหนองยาง (ถ้าปลายมาศ), ตำบลทะเมนชัยและตำบลโคกกลางต่อมาได้ประกาศจัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอ ถ้าปลายมาศ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2479 ขึ้นตรงกับอำเภอเมืองบุรีรัมย์เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2490 กระทรวงมหาดไทย ได้มีพระราชกฤษฎีกาตั้งกิ่งอำเภอ ถ้าปลายมาศ ยกฐานะขึ้นเป็น “อำเภอถ้าปลายมาศ”

กล่าวได้ว่าจากสภาพภูมิประเทศและสภาพทางภูมิศาสตร์ของถ้าปลายมาศนั้นมีลำน้ำไหลผ่านและมีเส้นทางรถไฟเข้ามาถึงทำให้มีกลุ่มชนหลายกลุ่มเข้ามาตั้งถิ่นฐานและทำการเกษตรบริเวณใกล้เคียงกับสายน้ำลำน้ำมาศและนำสินค้าโดยเฉพาะสินค้าทางการเกษตร เช่น ข้าว นำมาจำหน่ายบริเวณสถานีรถไฟบ้านหนองยางเพื่อแลกเปลี่ยนสินค้าโดยกลุ่มชนไทยลาวที่อพยพมาจากจังหวัดมหาสาร และจังหวัดร้อยเอ็ด เข้ามาตั้งถิ่นที่ที่บ้านยางลาว (ตำบลบ้านยางในปัจจุบัน) และกลุ่มชนชาวไทยเขมรที่อพยพมาจากอำเภอศรีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ เข้ามาตั้งถิ่นฐาน ที่บ้านโคกตาเงิน สภาพสถานะทางเศรษฐกิจ ทางการเงิน เผยกระจายไปสู่ตำบลและอำเภอใกล้เคียงจากจังหวัดอื่น ๆ ก็ได้นำสินค้าผลผลิตมาจำหน่ายแลกเปลี่ยนกันตลอดปี กล่าวกันว่าชาวบ้านย่านอำเภอนางรอง อำเภอประโคนชัย อำเภอพิมาย (ชุมพวง) อำเภอพุทไธสง ก็ได้นำสินค้าผลผลิตต่าง ๆ บรรทุกล้อบรรทุกเกวียนมาจำหน่ายขึ้นตู้รถไฟ ณ สถานีรถไฟหนองยางแห่งนี้ โดยมีสถานีรถไฟเป็นศูนย์กลางการขนส่งสินค้า

6. ด้านการปกครอง

การแบ่งเขตการปกครอง

อำเภอลำปลายมาศแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 16 ตำบล 216 หมู่บ้าน

1. ตำบลลำปลายมาศ	จำนวน 10 หมู่บ้าน
2. ตำบลหนองคู	จำนวน 14 หมู่บ้าน
3. ตำบลโคกกลาง	จำนวน 17 หมู่บ้าน
4. ตำบลหนองโคน	จำนวน 8 หมู่บ้าน
5. ตำบลบ้านยาง	จำนวน 13 หมู่บ้าน
6. ตำบลหนองกะทิง	จำนวน 11 หมู่บ้าน
7. ตำบลไพทรินทร์	จำนวน 19 หมู่บ้าน
8. ตำบลหินโคน	จำนวน 16 หมู่บ้าน
9. ตำบลโคกล่าม	จำนวน 12 หมู่บ้าน
10. ตำบลตลาดโพธิ์	จำนวน 9 หมู่บ้าน
11. ตำบลนุโพธิ์	จำนวน 8 หมู่บ้าน
12. ตำบลโคกสะอาด	จำนวน 16 หมู่บ้าน
13. ตำบลเมืองแฝก	จำนวน 17 หมู่บ้าน
14. ตำบลหนองบัวโคก	จำนวน 13 หมู่บ้าน
15. ตำบลทะเลเมนชัย	จำนวน 17 หมู่บ้าน
16. ตำบลแสงพัน	จำนวน 16 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 17 แห่ง แบ่งออกเป็น

เทศบาลตำบล 2 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลลำปลายมาศครอบคลุมพื้นที่ตำบลลำปลายมาศทั้งตำบล บางส่วนของตำบลหนองคูและบางส่วนของตำบลหินโคน

2. เทศบาลตำบลทะเลเมนชัยครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลทะเลเมนชัยและบางส่วนของตำบลหนองบัวโคก

มีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 15 แห่ง ได้แก่

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองคู (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลลำปลายมาศ)

2. องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพันครอบคลุมพื้นที่ตำบลแสงพันทั้งตำบล

3. องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยครอบคลุมพื้นที่ตำบลทะเลเมนชัย (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลทะเลเมนชัย)
4. องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตลาดโพธิ์ทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกะทิงครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองกะทิงทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกกลางทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกสะอาดทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเมืองแฝกทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านยางทั้งตำบล
10. องค์การบริหารส่วนตำบลไพทรินทร์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไพทรินทร์ทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกล่าม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกล่ามทั้งตำบล
12. องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหินโคน (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลลำปลายมาศ)
13. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบัวโคก (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลทะเลเมนชัย)
14. องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบุโพธิ์ทั้งตำบล
15. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองโดนทั้งตำบล

7. ด้านการศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอลำปลายมาศ จำนวน 74 แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอลำปลายมาศ จำนวน 6 แห่ง

8. ด้านภาษา/ศาสนา

- ภาษา ประชาชนในพื้นที่ใช้ภาษาถิ่นคือ กลุ่มไทยลาวหรือไทยอีสาน ใช้ภาษาไทยอีสาน (ลาว) ประมาณร้อยละ 60 กลุ่มไทยเขมร ใช้ภาษาเขมร ประมาณ ร้อยละ 6 กลุ่มไทยส่วย ใช้ภาษาส่วย ประมาณร้อยละ 6 และกลุ่มไทยโคราช ใช้ภาษาไทยโคราช ประมาณร้อยละ 28
- ศาสนา ประชาชนในอำเภอลำปลายมาศส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธมีวัด 35 แห่ง สำนักสงฆ์ 44 แห่ง และที่พักสงฆ์ 41 แห่ง

9. ด้านวัฒนธรรมประเพณี

อำเภอลำปลายมาศมีภาษาถิ่นหลากหลายที่ใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันภาษาถิ่นมีสำเนียงคล้ายภาษาถิ่นไทยโคราช นอกนั้นเป็นภาษาถิ่นไทยอีสาน เขมร ส่วยปนอยู่บ้างเล็กน้อย

แม้จะใช้ภาษาถิ่นไทยต่างกันแต่ก็ยังมีประเพณีและวัฒนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเหมือนกับประเพณีท้องถิ่นอื่น ๆ ดังนี้

ประเพณีสงกรานต์ วันที่ 12 - 13 เมษายนของทุกปี

ประเพณีเข้าพรรษา ประมาณเดือนกรกฎาคม

ประเพณีลอยกระทง วันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 12

ประเพณีขึ้นปีใหม่ วันที่ 1 มกราคมจัดงานทำบุญตักบาตรร่วมกัน

เทศกาลงานจิวประจำปีและงานศาลเจ้าพ่ออำเภอลำปลายมาศจัดขึ้นในเดือน

ธันวาคมของทุกปี

10. ด้านแหล่งท่องเที่ยว

อำเภอลำปลายมาศ มีคำขวัญชื่อว่า “อุทยานลำน้ำมาศ พระธาตุทะเลเมนชัย ยิ่งใหญ่ ศาลเจ้าพ่อ สิ่งทอผ้าพื้นบ้านอาหารเลื่องลือไกล มีชัยศูนย์สร้างงาน” อำเภอลำปลายมาศ เป็นเมืองที่อยู่ใกล้กับแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ คืออุทยานลำน้ำมาศซึ่งอยู่ห่างจากตัวอำเภอไปทางจังหวัดนครราชสีมา ประมาณ 2 กิโลเมตร และ เจดีย์ใหญ่วัดหนองหญ้าปล้อง ตำบลทะเลเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ ที่จะไปเที่ยวชมแหล่งท่องเที่ยวจึงทำให้เศรษฐกิจในภาพรวมของเทศบาลตำบลลำปลายมาศดีขึ้น

11. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ทำไร่, ทำนา, ทำสวน) เป็นหลัก
- มีธนาคาร จำนวน 4 แห่ง
- มีอุตสาหกรรม จำนวน 2 แห่งคือ

1) ศูนย์พัฒนาชนบทผสมผสานลำปลายมาศ ที่ตั้งตำบลโคกกลาง

อำเภอลำปลายมาศ

2) บริษัทกรุงเทพผลิตภัณฑ์ข้าว (ซี.พี.) ที่ตั้งตำบลแสงพัน อำเภอลำปลายมาศ

12. ด้านคมนาคม

- ทางรถยนต์ การคมนาคมขนส่งในอำเภอลำปลายมาศในปัจจุบันนับว่าสะดวกขึ้นมาก เพราะได้มีการพัฒนาถนนหลายสายพาดผ่าน มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 226 ทิศใต้มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2075 เชื่อมไปสู่อำเภอขามเฒ่า และอำเภอนางรอง ทิศตะวันตกเฉียงใต้มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2166 เชื่อมไปสู่อำเภอหนองกี่

- ทางรถไฟสายกรุงเทพฯ - อุบลราชธานี ทิศตะวันตกเชื่อมกับจังหวัดนครราชสีมา - สระบุรี - อโยธยา จนถึงกรุงเทพมหานครทิศตะวันออกเชื่อมอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ - สุรินทร์ - ศรีสะเกษ- อุบลราชธานี

13. ผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ที่สำคัญ

ตาราง 2.2 ผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ที่สำคัญในอำเภอลำปลายมาศ

ที่	ตำบล	สินค้า OTOP
1	บ้านยาง	ซาไบหม่อน ผ้าไหมยกดอก ผ้าไหมหางกระรอก ผ้าไหมมัดหมี่
2	ตะเมนชัย	ข้าวกล้องหอมมะลิ มะม่วงแช่อิ่ม ผ้าไหมมัดหมี่ โต๊ะไม้
3	หนองคู	ลูกกึ่งข้าวกล้อง ผ้าไหมมัดหมี่ กล้องทิชชู
4	ลำปลายมาศ	ไข่เค็มฟอกดิน กุนเชียง ไก่ย่างนายอึ้ง
5	หนองกะทิง	พริกแกงทำมือ หมวกคาวบอย
6	แสงพัน	แตงแคนตาอูบ ผ้าไหม
7	หนองบัวโคก	ไส้กรอกอีสาน แชมพูครีมนวด ผ้าไหมมัดหมี่
8	หินโคลน	ปลาต้ม ผ้าไหมแพรวา
9	ไพทรินทร์	ผ้าไหมมัดหมี่ผ้าฝ้ายทอมือแปรรูป หมอนรูปหัวใจ
10	บุโพธิ์	ผ้าไหม หวดนึ่งข้าว
11	โคกล่าม	ผ้าไหมมัดหมี่
12	เมืองแฝก	ผ้าไหมมัดหมี่ ผ้าไหมหางกระรอก
13	โคกกลาง	กระต๊อบข้าวลายไทย ตุ๊กตาการบูร
14	ตลาดโพธิ์	ผ้าไหมมัดหมี่
15	โคกสะอาด	ผ้าไหมมัดหมี่
16	หนองโคน	ผ้าไหมมัดหมี่

ที่มา : (สำนักทะเบียนอำเภอลำปลายมาศ) ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2555

14. จำนวนประชากร/พื้นที่

ประชากรในเขตอำเภอลำปลายมาศ ประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์สำคัญ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มไทยลาวหรือไทยอีสาน กลุ่มไทยเขมร กลุ่มไทยส่วยและกลุ่มไทยโคราช มีประชากรรวมทั้งสิ้น 128,494 คน แยกเป็นชาย 64,338 คน หญิง 64,156 คน 32,228 ครัวเรือน มีพื้นที่ 802.950 ตร.กม. ความหนาแน่นเฉลี่ยประมาณ 163.41 คน / ตร.กม. ดังรายละเอียดต่อไปนี้
(สำนักทะเบียนอำเภอลำปลายมาศ. 2555)

ตาราง 2.3 จำนวนหมู่บ้าน ประชากรและครัวเรือนในอำเภอลำปลายมาศ

ลำดับที่	ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	ประชากร	ครัวเรือน
1	ลำปลายมาศ	10	10,620	3,658
2	หนองคู	14	8,628	2,269
3	ตะเมนชัย	17	5,287	2,125
4	แสงพัน	17	9,197	2,221
5	ตลาดโพธิ์	9	5,558	1,462
6	หนองกะทิง	11	7,208	1,610
7	โคกกลาง	16	9,247	2,075
8	โคกสะอาด	16	10,059	2,349
9	เมืองแฝก	17	10,175	2,305
10	บ้านยาง	13	8,271	1,742
11	ไพทรินทร์	19	10,039	2,274
12	โคกล่าม	12	7,683	1,862
13	หินโคน	16	10,006	2,289
14	หนองบัวโคก	13	7,283	1,856
15	บุโพธิ์	8	4,391	1,018
16	หนองโคน	8	4,842	1,113
	รวมทั้งหมด	216	128,494	32,228

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอลำปลายมาศ (2555) ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ นี้ เพื่อเป็นการหาแนวทางในการศึกษาวิจัยจำเป็นต้องมีการศึกษาจากงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ก่อนหน้าแล้ว โดยผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีหัวข้องานวิจัยใกล้เคียงกันโดยสรุปเนื้อหาางานวิจัยได้ดังนี้

ประเสริฐ ชมนาวั่ง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย พบว่า สภาพขวัญ

กำลังใจของข้าราชการกรมการปกครองโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านการยอมรับจากสังคม และ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

นิจ ไพรสมณ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านการศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ไม่ดีขึ้นภายหลังกิจกรรมแทรกแซง ตลอดทั้งความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็ไม่ขึ้น แต่กลับมีแนวโน้มลดลง ซึ่งสรุปได้ว่าวิธีการจัดกิจกรรมแทรกแซงในการวิจัยครั้งนี้ ไม่สามารถเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้ ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรแทรกซ้อนต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หลายประการที่สำคัญ เช่น การจัดรูปแบบบริหารการปกครองในระดับตำบล หมู่บ้าน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และมีการเลือกตั้ง บุคคลมาทำหน้าที่ แทนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานลดลง และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

เนตรนภา มาลาศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่รวม 7 ด้าน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในด้านของความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และสำหรับด้านที่ทำให้มีขวัญและกำลังใจน้อย ได้แก่ ในด้านสิทธิประโยชน์ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านความยุติธรรม และด้านสถานะของตำแหน่ง และได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งไม่แตกต่างกัน

เพ็ชรรัตน์ สวาสดิ์เพชร (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมี 4 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและพึงพอใจใน

หน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานและด้านความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติของผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับของผู้ร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

กิ่งแก้ว วัฒนะไกร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 7 ด้านคือ ด้านโอกาส ความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความยุติธรรม และด้านสถานะทางตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

อัสวัน แมแล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำการปกครองอำเภอโขง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากเพียง 2 ด้านเท่านั้นคือด้านความผูกพันต่อหน่วยงานและด้านลักษณะงานพึงพอใจค่อนข้างไปทางมาก 1 ด้านคือด้านบรรยากาศในการทำงานและพึงพอใจปานกลาง 3 ด้านคือด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพด้านสวัสดิการของหน่วยงานและด้านการแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ

สุพจน์ ทองอำนาจ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และเพื่อนำผลการศึกษาไปเสนอต่อผู้บังคับบัญชาให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านสถานะทางตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับ

สงกรานต์ พรหมिता (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับไปปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต ตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ในด้านต่างๆ ผลการวิจัยพบว่าด้านความพึงพอใจของรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้าน โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญมากในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพของหน่วยงานและการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีภาระหน้าที่คอยตรวจสอบสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
จำนวน 216 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร
รายละเอียดและประชากรกลุ่มตัวอย่างปรากฏในตาราง 3.1 ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำบล

ลำดับที่	ชื่อตำบล	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ตำบลลำปลายมาศ	10	10
2	ตำบลหนองคู	14	14
3	ตำบลตะเมนชัย	17	17
4	ตำบลแสลงพัน	17	17
5	ตำบลตลาดโพธิ์	9	9
6	ตำบลหนองกะทิง	11	11
7	ตำบลโคกกลาง	16	16
8	ตำบลโคกสะอาด	16	16

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
9	ตำบลเมืองแฝก	17	17
10	ตำบลบ้านยาง	13	13
11	ตำบลไผทรินทร์	19	19
12	ตำบลโคกล่าม	12	12
13	ตำบลหินโคน	16	16
14	ตำบลหนองบัวโคก	13	13
15	ตำบลบุโพธิ์	8	8
16	ตำบลหนองโคน	8	8
รวม		216	216

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ค่าตอบแทนตำแหน่ง อาชีพปัจจุบัน รายได้จากประกอบอาชีพ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอถ้าปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้ตอบสามารถเลือกระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ มี 5 ระดับ โดยเรียงลำดับจาก สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ ต่ำมาก ซึ่งผู้ศึกษาได้ให้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงมาก	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำมาก	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านสถานะของตำแหน่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแบบสอบถามของงานวิจัยฉบับนี้

2.2 สร้างแบบสอบถามโดยนำข้อมูลจากการศึกษามาร่างเป็นแบบสอบถามให้ได้เนื้อหาครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพและปัญหาเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.4.1 ดร.ผดุงชาติ ยั่งดี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงกลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรีอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.4.3 อาจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใช้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตความรับผิดชอบของอำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.7 หากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8787 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลลำดับขั้นตอนนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงนายอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มาประชุมประจำเดือนพฤศจิกายน 2556 ณ หอประชุมอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 216 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 216 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวมประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 209)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีผลต่อขวัญและกำลังใจสูงมาก
3.51 - 4.50	มีผลต่อขวัญและกำลังใจสูง
2.51 - 3.50	มีผลต่อขวัญและกำลังใจปานกลาง
1.51 - 2.50	มีผลต่อขวัญและกำลังใจต่ำ
1.00 - 1.50	มีผลต่อขวัญและกำลังใจต่ำมาก

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หากคำร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
 - 2.1 ร้อยละ
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศจังหวัดบุรีรัมย์โดยปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติทำการวิเคราะห์และจำแนกผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	216	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	151	69.91
1.2 หญิง	65	30.09
2. อายุ		
2.1 อายุ 25 - 30 ปี	15	6.94
2.2 อายุ 31 - 35 ปี	41	18.98
2.3 อายุ 36 - 40 ปี	42	19.44
2.4 อายุ 41 - 45 ปี	51	23.61
2.5 อายุ 46 - 50 ปี	42	19.44
2.6 อายุ 51 ปีขึ้นไป	25	11.57
3. ระดับการศึกษา		
3.1 มัธยมศึกษาตอนต้น	63	29.17
3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	141	65.28
3.3 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.	6	2.78
3.4 ปริญญาตรี	4	1.85
3.5 สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
3.5 อื่นๆ.....	2	0.93
4. ตำแหน่ง		
4.1 กำนัน	34	15.74
4.2 ผู้ใหญ่บ้าน	182	84.26

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ปัจจุบันทำนมีอาชีพเสริมเพศ		
5.1 เกษตรกร	53	24.54
5.2 ค้าขาย	144	66.67
5.3 รับจ้าง	19	8.80
5.4 อื่น ๆ (ระบุ).....	0	0.00
6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน		
6.1 1 - 5 ปี	5	2.31
6.2 6 - 10 ปี	58	26.85
6.3 11 - 15 ปี	49	22.69
6.4 16 - 20 ปี	53	24.54
6.5 21 ปีขึ้นไป	51	23.61
7. รายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน		
7.1 ไม่เกิน 50,000 บาท	41	18.98
7.2 50,001 - 100,000 บาท	164	75.93
7.3 100,001 - 150,000 บาท	3	1.39
7.4 150,001 - 200,000 บาท	8	3.70
7.5 มากกว่า 200,001 บาท	0	0.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 216 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นชายจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 69.91 เป็นหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.09 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 41-45 ปีมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.61 รองลงมา ช่วงอายุ 36-40 ปีและช่วงอายุ 46-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.94เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 65.28 รองลงมาคือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 ส่วนระดับอื่นๆ 2 คนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 0.93 เมื่อจำแนกตามอาชีพเสริม พบว่า ประกอบอาชีพค้าขาย มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 144 คน

คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาประกอบอาชีพเกษตรกร มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.54 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คืออาชีพรับจ้าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.85 รองลงมาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 16-20 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.54 และ ที่มีจำนวนน้อยที่สุด ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.31 เมื่อจำแนกรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 50,001-100,000 บาท มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 75.93 รองลงมามีรายได้ไม่เกิน 50,000 บาท มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98 และมีรายได้น้อยที่สุด คือมากกว่า 100,001-150,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ดังปรากฏในตาราง 4.2 - 4.8

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	4.25	0.47	สูง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	4.11	0.58	สูง
3. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.16	0.56	สูง
4. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	4.08	0.72	สูง
5. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.87	0.81	สูง
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	4.12	0.60	สูง
7. ด้านสถานะทางตำแหน่ง	4.19	0.54	สูง
รวมเฉลี่ย	4.14	0.32	สูง

จากตาราง 4.2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ด้านสถานะทางตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.19$) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.12$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.08$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านโอกาสความก้าวหน้า			
1. กระทรวงมหาดไทยส่งเสริมให้ท่านไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา	4.56	0.65	สูงมาก
2. จังหวัดได้จัดอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อาทิเช่น ความรู้เกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อสืบค้นข้อมูล	4.11	0.64	สูง
3. อำเภอส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่	4.43	0.67	สูง
4. การดำรงตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้าน ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเลือกตั้งในตำแหน่งทางการเมืองท้องถิ่น	4.11	0.73	สูง
5. การดำรงตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้าน ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเลือกตั้งในตำแหน่งทางการเมืองระดับประเทศ	4.25	0.97	สูง

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6. อำเภอส่งเสริมให้มีการฝึกฝน และพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะทำให้ท่านมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่	4.20	0.73	สูง
7. วาระการดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจนเกษียณอายุ 60 ปี ทำให้ท่านมีความมั่นคง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	4.45	0.78	สูง
8. ท่านมีโอกาสรับเชิญเป็นวิทยากรระดับอำเภอ	4.02	0.92	สูง
9. ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการต่าง ๆ ในระดับ อำเภอ , จังหวัดเป็นต้น	4.16	0.93	สูง
รวมเฉลี่ย	4.25	0.48	สูง

จากตาราง 4.3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยภาพรวมในระดับสูง ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อ 1. อยู่ในระดับสูงมากส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1.กระทรวงมหาดไทยส่งเสริมให้ท่านไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.56$) รองลงมา คือ ข้อ 7.กระทรวงมหาดไทยส่งเสริมให้ท่านไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ($\bar{X}=4.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 8. ท่านมีโอกาสรับเชิญเป็นวิทยากรระดับอำเภอ ($\bar{X}=4.02$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา			
10. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอให้ความเป็นกันเองกับท่านเป็นอย่างดี	4.13	0.76	สูง
11. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติหน้าที่	4.28	0.75	สูง
12. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอส่งเสริมให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.73	สูง
13. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองานของอำเภอ ท่านสามารถขอรับคำแนะนำจากนายอำเภอ/ปลัดอำเภอได้เสมอ	4.10	0.77	สูง
14. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ไม่เคยลงโทษท่านด้วยอารมณ์ แต่จะพูดด้วยเหตุผลที่สมควร	3.99	0.73	สูง
15. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.07	0.79	สูง
16. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ให้ความเป็นธรรมกับตัวท่านไม่ว่าจะในเรื่องการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว	4.08	0.83	สูง
รวมเฉลี่ย	4.11	0.58	สูง

จากตาราง 4.4 พบว่า ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 11. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ข้อ 10. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอให้ความเป็นกันเองกับท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.13$) และ ข้อ 12. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอส่งเสริมให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14. นายอำเภอ / ปลัดอำเภอ ไม่เคยลงโทษท่านด้วยอารมณ์ แต่จะพูดด้วยเหตุผลที่สมควร ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่			
17. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของอำเภอที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้	4.19	0.85	สูง
18. งานตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถอย่างเต็มที่อยู่เสมอ	4.19	0.85	สูง
19. งานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นที่พอใจของท่านอยู่แล้ว	4.11	0.89	สูง
20. ความรู้สึกเหนื่อยหรือเมื่อยล้ากับงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่บั่นทอนกำลังใจของท่านให้ลดน้อยถอยลง	4.01	0.90	สูง
21. ท่านรู้สึกมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในหน่วยงานของท่าน	4.07	0.96	สูง
22. งานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นประสบการณ์ที่ท่านเชื่อว่าจะนำไปปฏิบัติงานอื่นได้ดีขึ้น	4.47	0.78	สูง
23. รู้สึกว่าระบบราชการเป็นกระบวนการทำงานที่ไม่ล่าช้าและตัวท่านเองมีความสุขกับการทำงาน	4.13	0.73	สูง
รวมเฉลี่ย	4.16	0.56	สูง

จากตาราง 4.5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 4.16) พิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22.งานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นประสบการณ์ที่ท่านเชื่อว่าจะนำไปปฏิบัติงานอื่นได้ (\bar{X} = 4.47) รองลงมา คือ ข้อ 17. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของอำเภอที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (\bar{X} = 4.19) และข้อ 18.งานตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถอย่างเต็มที่อยู่เสมอ (\bar{X} = 4.19) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 20. ความรู้สึกเหนื่อยหรือเมื่อยล้ากับงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่บั่นทอนกำลังใจของท่านให้ลดน้อยถอยลง (\bar{X} = 4.01)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความพึงพอใจของคำตอบแทนโดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความพึงพอใจของคำตอบแทน			
24. เงินตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะการณ์ปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานดีแล้ว	4.05	1.04	สูง
25. คิดว่าโอกาสที่รัฐบาลจะจัดสรรเงินตอบแทนตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม	4.13	0.78	สูง
26. ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	4.07	0.78	สูง
27. ท่านคาดหวังว่าโอกาสที่รัฐบาลจะจัดสรรเงินตอบแทนเมื่อท่านหมดวาระ	4.13	0.78	สูง
28. ท่านคาดหวังว่าโอกาสที่รัฐบาลจะจัดสรรเงินสำหรับค่าเล่าเรียนเมื่อท่านต้องการศึกษาเพิ่มเติม	4.07	0.78	สูง
รวมเฉลี่ย	4.09	0.73	สูง

จากตาราง 4.6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.09$) พิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 25. คิดว่าโอกาสที่รัฐบาลจะจัดสรรเงินตอบแทนตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ($\bar{X}=4.13$) และข้อ 27. ท่านคาดหวังว่าโอกาสที่รัฐบาลจะจัดสรรเงินตอบแทนเมื่อท่านหมดวาระ ($\bar{X}=4.13$) รองลงมาคือ ข้อ 26. ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ($\bar{X}=4.07$) และข้อ 28. ท่านคาดหวังว่าโอกาสที่รัฐบาลจะจัดสรรเงินสำหรับค่าเล่าเรียนเมื่อท่านต้องการศึกษาเพิ่มเติม ($\bar{X}=4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 24. เงินตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะการณ์ปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานดีแล้ว ($\bar{X}=4.05$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน			
29. สิทธิสวัสดิการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของท่านแล้ว	3.93	0.93	สูง
30. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรในระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเพียงพอกับความต้องการของท่าน	3.86	0.93	สูง
31. การดำเนินการเบิกจ่ายเงินด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร	3.85	0.89	สูง
32. การดำเนินการเบิกจ่ายเงินด้านสิทธิประโยชน์ในการเบิกจ่ายเงินรักษาพยาบาลเมื่อท่านเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล	4.13	0.78	สูง
33. การดำเนินการเบิกจ่ายเงินด้านสิทธิประโยชน์ในการเบิกจ่ายรักษาพยาบาลเมื่อบุตร เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล	4.07	0.78	สูง
รวมเฉลี่ย	3.88	0.76	สูง

จากตาราง 4.7 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจใน ของหน่วยงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ในด้านสวัสดิการของหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) พิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 32.การดำเนินการเบิกจ่ายเงินด้านสิทธิประโยชน์ในการเบิกจ่ายเงินรักษาพยาบาลเมื่อท่านเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ข้อ 33.การดำเนินการเบิกจ่ายเงินด้านสิทธิประโยชน์ในการเบิกจ่ายรักษาพยาบาลเมื่อบุตร เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 31.การดำเนินการเบิกจ่ายเงินด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน			
34. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ จะพิจารณาคัดเลือกตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยอดเยี่ยม ฯลฯ อย่างเท่าเทียมกัน	4.05	0.85	สูง
35. หากมีกรณีที่ท่านต้องถูกกล่าวหา หรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนท่านคิดว่า จะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเสมอ	3.98	0.90	สูง
36. ในการพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น การพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการตามโครงการต่าง ๆ ของอำเภอ มีความเสมอภาคและเหมาะสมทุกครั้ง	4.37	0.91	สูง
37. การได้รับมอบหมายงานให้ทำโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถมิใช่ตามความพอใจของนายอำเภอ/ปลัดอำเภอ	4.08	0.80	สูง
38. การได้รับมอบหมายงานให้ทำโดยการประกวดแข่งขันเมื่อชนะการประกวดจะได้รับรางวัลตอบแทนเพราะมีผลงานดีเด่น	4.08	0.80	สูง
รวมเฉลี่ย	4.12	0.60	สูง

จากตาราง 4.8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) พิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับสูง คือ ข้อ 36. ในการพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น การพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการตามโครงการต่าง ๆ ของอำเภอ มีความเสมอภาคและเหมาะสมทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ข้อ 37. การได้รับมอบหมายงานให้ทำโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถมิใช่ตามความพอใจของนายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ($\bar{X} = 4.08$) และ ข้อ 38. การได้รับมอบหมายงานให้ทำโดยการประกวดแข่งขันเมื่อชนะการประกวดจะได้รับรางวัลตอบแทนเพราะมีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 35. หากมีกรณีที่ท่านต้องถูกกล่าวหาหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนท่านคิดว่า จะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเสมอ ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสถานะทางตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านสถานะทางตำแหน่ง			
39. การดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับ มีคนยกย่องนับถือ และมีเกียรติมีศักดิ์ศรี	4.31	0.81	สูง
40. เงินตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสำคัญต่อสถานะที่ท่านดำรงตำแหน่งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	4.14	0.80	สูง
41. สถานะที่ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนี้สามารถที่จะสร้างอำนาจบารมีให้แก่ตัวท่านเองได้	4.12	0.74	สูง
42. สถานะที่ท่านดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อยู่ขณะนี้ทำให้ท่านมีประสบการณ์และสามารถที่จะก้าวไปดำรงตำแหน่งอื่น เช่น สจ.อบต. หรือตำแหน่งทางการเมืองอื่น	4.15	0.79	สูง
43. สถานะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างดี	4.26	0.77	สูง
รวมเฉลี่ย	4.19	0.55	สูง

จากตาราง 4.9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ด้านสถานะทางตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$) พิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือข้อ 39.การดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับ มีคนยกย่องนับถือ และมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ข้อ 43. สถานะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างดี ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 41. สถานะที่ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนี้สามารถที่จะสร้างอำนาจบารมีให้แก่ตัวท่านเองได้ ($\bar{X} = 4.12$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังปรากฏในตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรจัดสรรเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อความเหมาะสมกับค่าครองชีพ	60	32.42
2	ควรจัดให้มีเงินบำเหน็จ บำนาญ เพื่อความมั่นคงหลังเกษียณอายุเหมือนข้าราชการ	58	31.21
3	ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยที่ต้องนอน โรงพยาบาลเหมือนข้าราชการของรัฐ	20	18.04
4	ควรจัดสรรเงินสวัสดิการค่าเล่าเรียนการศึกษาให้แก่บุตรของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จนถึงระดับปริญญาตรี	11	9.88
5	ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ทางด้านระเบียบกฎหมาย ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกปี	9	8.45
	รวม	158	100

จากตาราง 4.10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดสรรเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อความเหมาะสมกับค่าครองชีพคิดเป็นร้อยละ

32.42 รองลงมาคือ ควรจัดให้มีเงินบำนาญ บำนาญ เพื่อความมั่นคงหลังเกษียณอายุเหมือน
ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 31.21 และควรจัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บ
ป่วยนอนโรงพยาบาลเหมือนข้าราชการของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 18.04 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ผู้วิจัยสรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 216 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขสำนวนและภาษาที่ใช้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

พิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการ ของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8767 แล้วจึงนำแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ประเมิน นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงนายอำเภอลำปลายมาศ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในระยะเวลาที่กำหนด ได้แบบสอบถามที่ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 216 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอ ข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหา ค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วการแจกแจงความถี่และการค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตาราง ประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านสถานะทางตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดสรรเพิ่มเงิน ค่าตอบแทนให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อความเหมาะสมกับค่าครองชีพ รองลงมา คือ ควรจัดให้มี เงินบำเหน็จ บำนาญ เพื่อความมั่นคงหลังเกษียณอายุเหมือนข้าราชการ และควรจัดให้มีสวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยที่ต้องนอนโรงพยาบาลเหมือนข้าราชการของรัฐ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 7 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์มีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้กับ อำเภอลำปลายมาศ นำไปปรับปรุงและพัฒนาขวัญกำลังใจให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งสามารถ อภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ มีสภาพขวัญและกำลังใจดี จึงต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป และมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และของประชาชน ถึงแม้ว่าบางครั้งจะมีความรู้สึกเหนื่อยเมื่อยล้ากับการปฏิบัติหน้าที่ ก็ไม่คิดที่จะลาออกจากตำแหน่งกำนันผู้ใหญ่บ้าน เพราะว่าการกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีทัศนคติและธรรมเนียมปฏิบัติตามประเพณีท้องถิ่นเดียวกัน รวมทั้งความเคยชินกับปัญหาและการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน การทำงานจะยึดถือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก รวมทั้งการให้ความเคารพต่อผู้ที่ดำรงตำแหน่งมาก่อนตามระบบอาวุโส อีกทั้งการได้เข้าสู่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็เป็นความปรารถนาในขั้นสูงมากอยู่แล้ว ความพอใจที่ได้รับเลือกเข้ามาจึงเป็นความหวังอันสูงสุด ผลกระทบจากปัจจัยอื่น ๆ จึงไม่ค่อยมีความสำคัญเท่ากับการได้เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งแก้ว วัฒนะไกร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 7 ด้านคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความยุติธรรม และด้านสถานะทางตำแหน่งโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์มีสภาพขวัญและกำลังใจดี มีจิตอาสาที่แน่วแน่ที่จะเข้าช่วยเหลือประชาชน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานการทำงานจะยึดถือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก รวมทั้งการให้ความเคารพต่อผู้ที่ดำรงตำแหน่งมาก่อนตามระบบอาวุโส อีกทั้งการได้เข้าสู่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็เป็นความปรารถนาความพอใจที่ได้รับเลือกเข้ามาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไป จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงส่วนกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนางรอง นั้นอาจเป็นเพราะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีสภาพขวัญและกำลังใจไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กำนัน

ผู้ใหญ่บ้านต้องการให้หน่วยเหนือดูแลสวัสดิการต่างๆ ได้มากกว่านี้ สมกับที่ได้รับเลือก เข้ามาเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน และอีกประการหนึ่ง อาจเป็นเพราะการเมืองทั้งระดับท้องถิ่น และระดับชาติเข้ามาแทรกทำให้จำใจเข้ามาสมัครลงเลือกตั้ง โดยไม่ได้เข้ามาเพราะรักและศรัทธา จึงอาจทำให้ขาดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานอาจไม่ยึดถือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นหลักมากนัก รวมทั้งไม่ให้ความเคารพต่อผู้ที่ดำรงตำแหน่งมาก่อนและอีกประการหนึ่งระยะเวลาในการทำวิจัยในช่วงเวลาต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยต่างกัน

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการวิจัย ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านคิดว่า อำเภอส่งเสริมให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการจัดอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และอำเภอส่งเสริมและสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง อีกทั้งการเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และสามารถสร้างอำนาจบารมีให้กับตนเอง ซึ่งในปัจจุบันจะพบว่ามีการแข่งขันในการเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกันอย่างเข้มข้น เมื่อได้อยู่ในตำแหน่งแล้วก็จะทำงานใกล้ชิดกับข้าราชการทุกระดับรวมทั้งใกล้ชิดกับนักการเมืองทุกระดับเช่นกันซึ่งจะเป็นบันไดขั้นแรกในการเดินทางไปเพื่อการก้าวไปสู่ตำแหน่งทางการเมืองระดับอื่น โอกาสความก้าวหน้าจึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ พรหมिता (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตำบลเมืองหมี่ อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย พบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

2.2 ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอลำปลายมาศ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ คำสั่ง และขึ้นตรงต่อการบังคับบัญชาโดยตรงต่อนายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ซึ่งมีอำนาจให้คุณให้โทษต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ก็ย่อมจะได้รับการสนับสนุน คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ทั้งช่วยผ่อนหนักผ่อนเบาในบางกรณีได้ หรือการขอโครงการและงบประมาณลงสู่หมู่บ้านของตนก็ย่อมจะได้รับการอำนวยความสะดวกมากขึ้น และมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชา (นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ) เป็นผู้นำที่ดี มีความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า และให้ความเป็นธรรมอยู่เสมอ จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้มีโอกาสที่จะขอคำแนะนำ หรือคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อการปฏิบัติในหน้าที่จะเป็น

ไปได้ด้วยดีในทุกๆเรื่อง ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรรัตน์ สวาสดิ์เพชร (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าด้านการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบของผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ใหญ่นบ้านในเขตอำเภอลำปลายมาศ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง อย่างเคร่งครัด และขึ้นตรงต่อการบังคับบัญชาโดยตรงต่อนายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ซึ่งมีอำนาจให้คุณให้โทษต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ก็ย่อมจะได้รับการสนับสนุน คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือด้านอื่น ๆ จึงทำให้ผลการวิจัยออกมาในระดับสูง ส่วนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองใหญ่และความเป็นอยู่จะอยู่แบบต่างคนต่างอยู่ต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของแต่ละบุคคลแต่ละครอบครัวจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาไม่มากเท่าองค์กรที่อยู่ตามชนบท จึงทำให้พบผลวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ผลการวิจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีความพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถอย่างเต็มที่ พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อไป และการที่เข้ามาดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสิ่งที่ปรารถนาของตนอยู่แล้ว ถือว่าเป็นเกียรติ เป็นศักดิ์ศรีของตนเองและวงศ์ตระกูล เมื่อได้รับตำแหน่งแล้วจึงทุ่มเทเสียสละทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ภาพรวมจะดูเหมือนว่างานจะหนักเพราะต้องรับผิดชอบงานทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับตำบล หมู่บ้าน แต่ก็เต็มใจจะทำ นอกจากนั้นตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังเกิดจากความภาคภูมิใจที่จะได้แต่งเครื่องแบบ และถึงแม้ว่าระในการปฏิบัติหน้าที่ คราวละ 5 ปีถึงแม้จะเป็นระยะที่ไม่ยาวนานนักแต่ก็เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ถ้ามีผลงานที่ดีสร้างความเชื่อมั่นให้กับชาวบ้านก็สามารถลงรับสมัครอีกวาระหนึ่ง สามารถกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งอย่างเดิมได้ ด้วยคุณงามความดีที่เราทำมา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2.4 ผลการวิจัยด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอลำปลายมาศมีอาชีพหลักคือการทำเกษตรกรรม ไม่มีอาชีพเสริมอื่นๆ และ ที่สำคัญค่าครองชีพใน ปัจจุบันนี้สูงมาก สินค้าราคาแพง จึงเป็นเหตุผลทำให้ค่าตอบแทนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ถึงแม้ค่าตอบแทนจะเท่ากันทั่วประเทศ แต่ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆอย่างประกอบกันต่างก็ทราบถึงค่าตอบแทนที่รัฐกำหนดไว้อยู่แล้ว อีกทั้งการแข่งขันการเลือกตั้งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความมุ่งหมายเพื่อเกียรติยศชื่อเสียง และศักดิ์ศรี ค่าตอบแทนจึงเป็นเพียงผลพลอยได้จากการได้เข้ามาสู่ตำแหน่งเท่านั้น แต่ก็ยังมีความต้องการที่จะให้รัฐบาลจัดสรรเงินตอบแทนตำแหน่งให้เพิ่มขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา มาลาศรี (2551 :

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในระดับที่ดีทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีอาชีพหลัก คือทำการเกษตรรายได้จึงไม่ค่อยจะเพียงพอกับรายจ่ายตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน จึงต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่วนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี คงเป็นเพราะในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีเป็นเมืองที่มีอาชีพเสริมหลากหลาย และเศรษฐกิจจังหวัดชลบุรีถือว่าเป็นเมืองอุตสาหกรรมมีรายได้ดี ความเป็นอยู่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีจึงมีฐานะเศรษฐกิจดี มีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว จึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีมีความเป็นอยู่ที่ดีกว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 ผลการวิจัยด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งนี้ เพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอลำปลายมาศส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สิทธิและสวัสดิการที่รัฐจัดให้ เช่น การเบิกค่าเล่าเรียนการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ เงินสงเคราะห์จากมูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน แม้ว่าการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการจะยังไม่สะดวก ก็ยังยอมรับได้ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสวัน แมลแล(2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอยิ่งง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าด้านสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมากคงเป็นเพราะสวัสดิการขอหน่วยงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอยิ่งง จังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สิทธิและสวัสดิการที่รัฐจัดให้ เช่น การเบิกค่าเล่าเรียนการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการเท่าที่ควร

2.6 ผลการวิจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา จนบางครั้งอาจสร้างความไม่พอใจให้กับประชาชนบางคนบางกลุ่มถึงขั้นร้องเรียนหรือกดดันให้ออกจากตำแหน่ง หากต้องถูกสอบสวนก็ต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม หรือการพิจารณาให้รางวัลตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างยุติธรรมเช่นกัน จึงมีความเห็นว่า นายอำเภอ/ปลัดอำเภอจะให้ความยุติธรรมเสมอ เกี่ยวกับเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นอกจากนั้นในรอบปียังมี การพิจารณาคัดเลือกตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยอดเยี่ยม การพิจารณาคัดเลือกสิทธิพิเศษต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ ชมนาวัง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ

ในจังหวัดขอนแก่นสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.7 ผลการวิจัยด้านสถานะทางตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเขตอำเภอลำปลายมาศ มีความเห็นว่า ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่มีคนยกย่องนับถือ และมีเกียรติศักดิ์ศรีของตนเองและวงศ์ตระกูล และได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนประชาชนในตำบล หมู่บ้าน เป็นต้น และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับก้าวไปดำรงตำแหน่งอื่นทางการเมืองได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ ทองอำนาจ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่าด้านลักษณะงานปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่พบมากที่สุดคือ ควรจัดสรรเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อความเหมาะสมกับค่าครองชีพ อาจเนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาจยังเห็นว่าตนต้องรับผิดชอบงานจากหน่วยงานของทุกกระทรวง ทำให้ต้องประสานการปฏิบัติงานไปร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งต้องรวบรวมข้อมูลที่ทุกหน่วยงานของรัฐบาลต้องการ อันเป็นข้อมูลพื้นฐานในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ การดำเนินการตามที่กล่าวมานี้ย่อมก่อให้เกิดรายจ่ายเพิ่มขึ้น และส่งผลกระทบต่อรายได้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและครอบครัวตามมา หากมีการเพิ่มค่าตอบแทนจากหน่วยงานของรัฐบาล เช่น ค่าตอบแทนเบี้ยประชุม ค่าจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านแต่ละครั้ง ค่าพาหนะในการเดินทางไปปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง เป็นต้น ค่าตอบแทนเหล่านี้แม้จะไม่มากมายนัก แต่ก็ย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ตามมา หากค่าตอบแทนไม่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจของงาน ย่อมทำให้ขวัญกำลังใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญศักดิ์กำแหง ฤทธิรงค์(2532: 23-24 ; อ้างถึงใน พิเศษฐ์สอนสิริ.2553 : 11-12) มีดังนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ให้การกระตุ้นให้ทำงานที่ค่อนข้างยากกว่าปกติเช่นงานที่มีความเสี่ยงหรือการทำงานในถิ่นทุรกันดารเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานพิเศษที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือควรค่าแก่การยกย่องช่วยคลายความกังวลต่างๆเช่นค่าช่วยเหลือบุตรตั้งคนให้อยู่ในองค์กรก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยกระดับมาตรฐานการครองชีพของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไขผลที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงทั้งในส่วนของกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง จังหวัด รวมทั้งในส่วนของอำเภอจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ความสำคัญแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ปรับกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

1.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรในระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเพียงพอกับความต้องการของท่าน ดังนั้น รัฐบาลจะต้องจัดสรรสิทธิและสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรให้เบิกได้ถึงระดับ ปวส. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพราะสวัสดิการด้านการศึกษาบุตรในปัจจุบันไม่ได้เอื้อประโยชน์ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านแต่อย่างใด เนื่องจากนโยบายของรัฐให้เรียนฟรี 15 ปีอยู่แล้ว นั่นคือ เรียนฟรีถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และบุตรของประชาชนทั่วไปก็ได้รับสิทธิดังกล่าวเช่นกัน ดังนั้น รัฐต้องให้ความช่วยเหลือสวัสดิการด้านการศึกษาแก่บุตรของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างเต็มที่ขอมเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งหมายถึงศักดิ์และสิทธิ์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เทียบเท่ากับข้าราชการทั่วไป เท่ากับให้การยอมรับและยกย่องกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เห็นได้อย่างชัดเจนเมื่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีเกียรติ ย่อมต้องทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายหลักของกระทรวงมหาดไทย นั่นคือ การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนได้ในที่สุด

1.3 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดพบว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดสรรเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อความเหมาะสมกับค่าครองชีพ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงต้องการเงินค่าตอบแทนให้กับกำนัน มีเงินบำเหน็จ บำนาญ เพื่อความมั่นคงหลังเกษียณอายุเหมือนข้าราชการ เพื่อความมั่นคงของตนเองและครอบครัว เพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถือได้ว่าอยู่ใกล้ชิดกับ

ประชาชนและเข้าใจปัญหาประชาชนอย่างแท้จริง ถ้าได้ตามที่เสนอแนะไปขวัญและกำลังใจที่จะทำงานจะทุ่มเทมากกว่าเดิมที่มีอยู่แล้ว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ศึกษาเห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่บางครั้งต้องเกิดปัญหาอุปสรรค ดังนั้น ควรต้องมีการประเมินผลในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม ความสัมพันธ์ระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับ ผู้บังคับบัญชา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในตำบล หมู่บ้าน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการทำงานต่อไป

2.2 ศึกษาบทบาทที่ คาดหวัง และบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีต่ออำเภอ ตำบล หมู่บ้าน เพื่อนำผลการศึกษาไปกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และงานในหน้าที่ต่อไป อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ ด้วยความผาสุกของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของสังคมนั่นเอง

2.3 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกิดความล่าช้า ในการพัฒนาท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2555). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาอินแดน.
กิ่งแก้ว วัฒนะไกร. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
เกรียงศักดิ์ ราชโคตร. (2554). เอกสารประกอบการสอนวิชาสังคม เศรษฐกิจและการเมือง.
กรุงเทพฯ : ดวงแก้ว.
โกวิท พวงงาม. (2543). การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
_____. (2552). การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
คู่มือแผนการเรียนการสอนสังคมศึกษา. (2533). รายวิชา ส 401. สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
จารุพงศ์ พลเดช. (2540). เสวนาประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์.
จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ. (2540). สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
จตุรรัตน์ เอื้ออานวย. (2549) จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์
ชมพู โกติรัมย์. (2542). สังคมวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา
ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี มศป.
ชยุตพงศ์ สุจิตรานนท์. (2542). ความพึงพอใจของบุคลากรสำนักพาณิชย์จังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ชัย เรื่องศิลปะ. (2548). ประวัติศาสตร์สังคมไทยสมัยโบราณก่อนศักราช . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
อมรการพิมพ์.
ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2542) . คำอธิบายกฎหมายปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
ชูวงศ์ ฉายบุตร. (2539) . การปกครองท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ. พิษณุโลกพรินต์ติ้งเซ็นเตอร์.
ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
คารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). การจูงใจ (จิตวิทยา). พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 มหาสารคาม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ถาวร พอสม. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การบริหารการศึกษา). นุริรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทัศนีย์ ถักขณาภิชนชัช. (2548). **แนวทางพัฒนาเครือข่ายกลุ่มองค์กรประชาชน**
ในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี. โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กรุงเทพฯ :
 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ โชคไพศาล. (ม.ป.ป.). **การจูงใจและแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2554,**
 จาก <http://www.Dopa.go.th/>.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : รัตนาไคร.**
- ธิดา สาระยา. (2545). “**กว่าจะเป็นคนไทย**”. ศิลปวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. (2549). **วิเคราะห์ปัญหาสำคัญในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์**
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ ไหว้พรหม. (2547). **จิตวิทยาทั่วไป. ค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2547, แหล่งที่มา**
<http://203.158.184.2/elearning/Psychology/Unit1604.htm#top>.
- นิจ ไพโรธมภ์. (2542). **การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน /**
ขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ขอนแก่น : วิทยาลัย
การปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เนตรนภา มลาศรี. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน**
ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ ร.ป.ม.
 (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรยงค์ โคจิโนคา. (2543). **การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.**
- บันเทิง พาพิจิตร. (2547). **สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.**
- ปภาวดี คูลยจินดา. (2540). “**หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารราชการ**” ในการบริหาร
ราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประสิทธิ์ พิภอคม. (2546). **วาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 5 ปี กับกำลังขวัญของกำนัน**
ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษากรณีอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี. ปัญหาพิเศษ ร.ป.ม.
 (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ ชมนาวัง. (2539). **องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.**

- ปราณี รามสูตร. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2543). สังคมวิทยาผู้สูงอายุ ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- _____. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ศ.ษ. โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศ์ หรดาต. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. ม.ป.ท.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พวงทอง โยธาใหญ่. (2554). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ปร. ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรอนันต์ กิตติมั่นคง. (2547). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- พัชรินทร์ เพชรฤทธิ์. (2551). ศักยภาพและความพร้อมในการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. รายงาน การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิชัย ผกาทอง. (2547). มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553). การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัท กรุงเทพการไฟฟ้า จำกัด. สารนิพนธ์ รศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูนสุข สังข์รุ่ง. (2549). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- เพชรรัตน์ สวาสดิ์เพชร. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร. รายงานการค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ บุญวัฒน์. (2548). “การบริหารราชการส่วนกลาง” ในการบริหารราชการไทย หน่วยที่ 9 - 15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ภูษงค์ บุญอภัย. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สำนักเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
 การศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มณฑิรา เขียวยิ่ง และคณะ. (2540). ความคาดหวังและความเป็นจริงในการดูแลผู้สูงอายุ
 จากครอบครัว. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณูญ จันทร์สุข. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภัยและ
 กันดาร จังหวัดยะลา. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2555). หลักการพัฒนาคุณภาพชีวิต. ค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2556.
 แหล่งที่มา <http://www.rc.nida.th/en/attachamen>.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). มนุษย์กับสังคม. นนทบุรี
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาตโลว์. (2556). ประวัติอับราฮัม มาตโลว์. ค้นเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2556. แหล่งที่มา
<http://www.th.wikipedia.org/wiki/%8C>
- เมตตา คันทา. (2545 : 13). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์
 การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :
 โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอส เค บุคเน็ต.
- ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). “แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารราชการ” ในการบริหาร
 ราชการไทย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : นามมีบุ๊ค.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : ธีรด์เวฟเอ็ดดูเคชั่น.
- ลัดดา แสงเมือง. (2548). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด
 สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา สาขาพิษณุโลก. ปัญหาพิเศษ รป.ม. (การบริหารทั่วไป).
 ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรางคณา ศุภกาญจน์. (2544). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนใน
 สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน). ปัญหาพิเศษ รป.ม. (การบริหารทั่วไป).
 ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิฑูรย์ เดโซ. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- วิภาวดี ดวงแก้ว. (2551). **ความต้องการการบริการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลชำฆ้อ อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง**. รายงานการศึกษาอิสระ รป. ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2541). **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- วิลาสินี นามศรี . (2553) . **ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วิศรุต ภิรมย์ราบ. (2548). **การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศา รุ่งโรจน์ศักดิ์. (2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านเจ้าพระยา.
- วิสาขา เทียมลม. (2551). **การศึกษาแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. รายงานการวิจัย กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์. (2542). **ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13**. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพร เขียวไสว. (2550). **การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ รป. ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุภชัย ยาวะประภาษ และวนิดา นวลบุญเรือง. (2545). **การบริหารราชการส่วนภูมิภาค : กลยุทธ์บริหารภาครัฐ**. กรุงเทพฯ : สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย.

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร. (2544). **ขวัญและกำลังใจในการทำงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2556, แหล่งที่มา.

สงกรานต์ พรหมिता. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตำบลหมี่ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย**.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). **กฎหมายการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : นำกัการพิมพ์.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2542). **การบริหารราชการไทย : อดีต ปัจจุบันและอนาคต**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สะอาด เวียงเงิน. (2541). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชัยภูมิ**. รายงานการศึกษาอิสระ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สังคม อ่วมศรี. (2547). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน : กรณีศึกษาสาขาแฟรนไชส์แลนด์**. ปัญหาพิเศษ รม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2540). **ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม**. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : เอ็ม.ที.เพรส.

สารานุกรมไทย. (2556). **สังคมสงเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สหพัฒนา.

สิริพร ทองจินดา. (2545). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครู ผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองนราธิวาส.ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุดา ภิรมย์แก้ว. (2544). **มนุษย์กับสังคม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรชาติพย์ บุญเสมอ . (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี**.

สุธี เมาลานนท์. (2542). **ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีต่อธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) หลังการรื้อปรับระบบในองค์กร (Reengineering) : ศึกษากรณีธนาคารกสิกรไทยในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษ รม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร เสาว์สิงห์. (2548). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ผู้ใหญ่น้ำ ตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย.

สุพิศรา สุภาพ. (2545). สังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุพิน เกษาคูปต์. (2545). การเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ในระบบราชการในกลุ่มเจ้าหน้าที่สัมพันธ์สำนัก
พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.

สุรพล พยอมแย้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา
และเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ตีเขาว์. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. (2546). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ ประสารแสง. (2542). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ :
ศึกษาเฉพาะกรณี กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

อำเภอลำปลายมาศ. (2556). ประวัติความเป็นมาของอำเภอลำปลายมาศ.บุรีรัมย์ :

สำนักงานอำเภอลำปลายมาศ.

อมร รักษาศักดิ์. (2543). จริยธรรมในวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

อริยา คูหา. (2546). แรงจูงใจและอารมณ์. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

อลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). การจัดรูปแบบและโครงสร้างภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ.

อลิศรา สืบสังข์. (2542). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัศยาพร สุวรรณกัญ. (2541). ความพึงพอใจของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ กรมคุมประพฤติ
กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อัสวัน แมมเต. (2555). ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภียงอ จังหวัดนราธิวาส. รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
ร.ม. (รัฐศาสตร์). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- อุซุกร เหมือนเคช. (2552). ความต้องการในการได้รับสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในเขตเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อุคม ทุมโฑสิต. (2542). แนวคิดระบบในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ :
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, รป.ม.
- เอกวิทย์ มณีธร. (2549). “การบริหารราชการไทย” ในมุมมองสังคมไทยแบบบูรณาการ.
กรุงเทพฯ : เอ็ม.ที.เพรส.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ ๓๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอมความอนุเคราะห์ที่ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายอำเภอลำปลายมาศ

ด้วย นายสันติ มุ่งดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด เป็นประธานที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวสุริสา มุ่งดี ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๓๑๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เรียน นายอำเภอลำปลายมาศ

ด้วย นายสันติ มุ่งดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด เป็นประธานที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ตั๋ว ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑) ๖๒๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สถาพร วิชัยรัมย์

ด้วย นายสันติ มุ่งดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ ๖๒๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.น้อย สุปิงคลัด

ด้วย นายสันติ มุ่งดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำกรวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ ๖๒๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชาติ ยังดี

ด้วย นายสันติ มุ่งดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ตั๋ว ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ
ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านโอกาสความก้าวหน้าใน
ตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในหน้าที่ ด้านความเพียงพอ
ของค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสิทธิประโยชน์/สวัสดิการที่ได้รับ ด้านความยุติธรรมใน
หน่วยงาน และด้านสถานะของตำแหน่ง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานและ
สถานภาพของท่านแต่อย่างใด แต่จะมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอ
ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

3. ขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริง ในความคิดเห็น
ของท่านให้มากที่สุด ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณ
ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นายสันติ มุ่งดี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

อายุ 25 - 30 ปี

อายุ 31 - 35 ปี

อายุ 36 - 40 ปี

อายุ 41 - 45 ปี

อายุ 46 - 50 ปี

อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส. ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี อื่นๆ (ระบุ).....

4. ตำแหน่ง

กำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน

5. ปัจจุบันท่านมีอาชีพเสริม

เกษตรกร

ค้าขาย

รับจ้าง

อื่น ๆ (ระบุ).....

6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

7. รายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปีไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน

ไม่เกิน 50,000 บาท

50,001 - 100,000 บาท

100,001 - 150,000 บาท

150,001 - 200,000 บาท

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับระดับความคิดเห็น

ของท่าน ดังนี้

5 หมายถึง มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจสูงมาก

4 หมายถึง มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจสูง

3 หมายถึง มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

2 หมายถึง มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจต่ำ

1 หมายถึง มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจต่ำมาก

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านโอกาสความก้าวหน้า					
1. กระทรวงมหาดไทยส่งเสริมให้ท่านไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา					
2. จังหวัดได้จัดอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อาทิเช่น ความรู้เกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อสืบค้นข้อมูล					
3. อำเภอส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่					
4. การดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเลือกตั้งในตำแหน่งทางการเมืองท้องถิ่น					
5. การดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเลือกตั้งในตำแหน่งทางการเมืองระดับประเทศ					
6. อำเภอส่งเสริมให้มีการฝึกฝน และพัฒนาตนเองเพื่อที่จะทำให้ท่านมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่					
7. วาระการดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จนเกษียณอายุ 60 ปี ทำให้ท่านมีความมั่นคง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้					
8. ท่านมีโอกาสรับเชิญเป็นวิทยากรระดับอำเภอ					

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ				
	5	4	3	2	1
9. ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการต่าง ๆ ในระดับอำเภอ, จังหวัดเป็นต้น					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา					
10. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ให้ความเป็นกันเองกับท่านเป็นอย่างดี					
11. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอส่งเสริมให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติหน้าที่					
12. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอส่งเสริมให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรืองานของอำเภอ ท่านสามารถขอรับคำแนะนำจากนายอำเภอ / ปลัดได้เสมอ					
14. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ไม่เคยโค่นลงโทษท่านด้วยอารมณ์ แต่จะพูดด้วยเหตุผลที่สมควร					
15. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
16. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ให้ความเป็นธรรมกับตัวท่านไม่ว่าจะในเรื่องการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว					
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่					
17. ท่านพอใจกับงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของอำเภอที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้					
18. งานตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถอย่างเต็มที่อยู่เสมอ					
19. งานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นที่พอใจของท่านอยู่แล้ว					
20. ความรู้สึกเหนื่อยหรือเมื่อยล้ากับงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่บั่นทอนกำลังใจของท่านให้ลดน้อยถอยลง					
21. ท่านรู้สึกมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในหน่วยงานของท่าน					

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ				
	5	4	3	2	1
22. งานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นประสบการณ์ที่ท่านเชื่อว่าจะนำไปปฏิบัติงานอื่น ได้ดีขึ้น					
23. ระบบราชการเป็นกระบวนการทำงานที่ไม่ล่าช้าและตัวท่านเองมีความสุขกับการทำงาน					
ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน					
24. เงินตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะการณ์ปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานคิดแล้ว					
25. ท่านคาดหวังว่าโอกาสที่รัฐบาลจะจัดสรรเงินตอบแทนประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม					
26. ค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันมีต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน					
27. ท่านคาดหวังว่าโอกาสที่รัฐบาลจะจัดสรรเงินตอบแทนเมื่อท่านหมดวาระ					
28. ท่านคาดหวังว่าโอกาสที่รัฐบาลจะจัดสรรเงินสำหรับค่าเล่าเรียนเมื่อท่านต้องการศึกษาเพิ่มเติม					
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน					
29. สิทธิสวัสดิการของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของท่านแล้ว					
30. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรในระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเพียงพอต่อความต้องการของท่าน					
31. การดำเนินการเบิกจ่ายเงินด้านสิทธิประโยชน์ ในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร					
32. การดำเนินการเบิกจ่ายเงินด้านสิทธิประโยชน์ในการเบิกจ่ายเงินรักษาพยาบาลเมื่อท่านเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล					
33. การดำเนินการเบิกจ่ายเงินด้านสิทธิประโยชน์ในการเบิกจ่ายรักษาพยาบาลเมื่อบุตร เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล					

ปัจจัย	มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน					
34. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ จะพิจารณาคัดเลือกตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยอคเยี่ยม ฯลฯ อย่างเท่าเทียมกัน					
35. หากมีกรณีที่ท่านต้องถูกกล่าวหา หรือถูกตั้งกรรมการ สอบสวนในเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่ของท่านท่านคิดว่าจะได้รับ ความยุติธรรมในการพิจารณาเสมอ					
36. ในการพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น การพิจารณาคัดเลือกให้ ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการตาม โครงการต่าง ๆ ของอำเภอ มีความเสมอภาคและเหมาะสมทุกครั้ง					
37. การได้รับมอบหมายงานให้ทำโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถมิใช่ตามความพอใจของนายอำเภอ/ปลัดอำเภอ					
38. หากมีกรณีที่ท่านต้องถูกกล่าวหา หรือถูกตั้งกรรมการ สอบสวนในเรื่องการเมืองท่านคิดว่าจะได้รับความยุติธรรมใน การพิจารณาเสมอ					
ด้านสถานะทางตำแหน่ง					
39. การดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นตำแหน่งที่มีความ เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ มีคนยกย่องนับถือ และมีเกียรติมี ศักดิ์ศรี					
40. เงินตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสำคัญต่อสถานะที่ท่านดำรง ตำแหน่งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน					
41. สถานะที่ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนี้สามารถที่จะสร้าง อำนาจบารมีให้แก่ตัวท่านเองได้					
42. สถานะที่ท่านดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อยู่ขณะนี้ทำให้ ท่านมีประสบการณ์และสามารถที่จะก้าวไปดำรงตำแหน่งอื่น เช่น สจ. อบต. หรือตำแหน่งทางการเมืองอื่น					
43. สถานะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสามารถเป็นที่พึงของประชาชนได้ อย่างดี					

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	146.6667	115.6092	.5001	.8717
A2	146.9667	117.4126	.3317	.8745
A3	146.6667	115.8161	.4004	.8732
A4	146.8333	116.3506	.4287	.8728
A5	146.7667	117.4264	.2951	.8752
A6	146.7333	115.7885	.3567	.8741
A7	146.2667	114.2713	.5726	.8702
A8	146.4333	111.9092	.6794	.8677
A9	146.8000	116.3034	.3987	.8733
A10	146.6000	113.4897	.4789	.8715
A11	146.4667	118.9471	.2532	.8757
A12	146.5333	115.4299	.4489	.8723
A13	146.7333	116.7540	.3485	.8742
A14	146.4000	117.9034	.2534	.8761
A15	146.4333	119.8402	.1484	.8777
A16	146.3333	114.3678	.3650	.8743
A17	146.4667	118.4644	.3396	.8745
A18	146.5667	114.5299	.4275	.8726
A19	146.4000	115.0069	.4144	.8729
A20	146.5667	114.5989	.5344	.8708
A21	146.3333	113.4713	.4881	.8713
A22	146.6333	115.1368	.4600	.8721
A23	146.5333	118.3954	.2994	.8750

A24	146.6333	118.7920	.1604	.8787
A25	146.5333	115.7747	.4243	.8728
A26	146.4667	114.8092	.4548	.8721
A27	146.6000	117.6966	.3644	.8740
A28	146.8000	118.9241	.1738	.8779
A29	146.4333	117.5644	.3497	.8742
A30	146.5000	113.0172	.5976	.8693
A31	146.3000	118.0793	.1918	.8782
A32	146.3333	112.8506	.5263	.8704
A33	146.6000	117.6966	.3644	.8740
A34	146.6000	118.3172	.2481	.8760
A35	146.4333	117.5644	.3497	.8742
A36	146.1667	117.1092	.3062	.8751
A37	146.3667	117.9644	.2905	.8752
A38	146.6000	118.3172	.2481	.8760

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 38

Alpha = .8767

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นาย สันติ มุ่งดี
วัน เดือน ปีเกิด	9 กรกฎาคม 2514
สถานที่เกิด	11 หมู่ที่ 13 บ้านสนวนพัฒนา ตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31130
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	11 หมู่ที่ 13 บ้านสนวนพัฒนา ตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 13 บ้านสนวนพัฒนา ตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลาย มาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31130
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หมู่ที่ 13 บ้านสนวนพัฒนา ตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31130
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2527 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านสนวน “ศิริมงคลวิทยา” ตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2530 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนตลาดโพธิ์พิทยาคม ตำบลตลาดโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2533 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2555 ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2559 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์