

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน

Journal of Humanities and Social Sciences Mahamakut Buddhist University Isan Campus

ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ เดือน มกราคม - เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เจ้าของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ศิลปกรรม ดนตรี สถาปัตยกรรม ภาษา และวรรณกรรม กำหนดการตีพิมพ์ปีละ ๓ ฉบับ ออกราย ๔ เดือน คือ เล่ม ๑ มกราคม - เมษายน / เล่ม ๒ พฤษภาคม - สิงหาคม / เล่ม ๓ กันยายน - ธันวาคม

ที่ปรึกษา

พระครูสุจริชัยวัฒน์, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี วิทยาเขตอีสาน
พระครูธรรมภาณีสมัย, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ
พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
พระมหาวิศักดิ์ ชาตสุโก	ผู้อำนวยการสำนักงานในวิทยาเขตอีสาน

บรรณาธิการ

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.อรรถพงษ์ ผิวเหลือง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

นายสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

กองบรรณาธิการ

พระครูวุฒิชัยธรรมบัณฑิต, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมา	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โนตะวัน กำห่อม	วิทยาลัยทองสุข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ ผ่านพูล	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดีรี ทุมเมฆ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงวุฒิ ศรีวิไล	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.ไชยสิทธิ์ อุคมโชคนามอ่อน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.ชนาธิป ศรีโท	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.เอนก มูลมา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เลขานุการ

นางสาวชุลีพร นาห้วนิล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

สำนักงานกองบรรณาธิการ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

โทรศัพท์

๐-๔๓๒๔-๒๓๘๖ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๒๓๘๖

ราคาปก ๖๐ บาท

ราคาสมาชิก ๕๐๐ บาท/ปี

กำหนดเผยแพร่ ปีละ ๓ ฉบับ

ฉบับที่ ๑ มกราคม - เมษายน ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม - สิงหาคม ฉบับที่ ๓ กันยายน - ธันวาคม

พิมพ์เผยแพร่เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓

ISSN 2730-1869

## บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ฉบับนี้ถือว่าเป็นก้าวแรกของการเริ่มต้นที่จะนำเสนอบทความวิจัยและบทความทางวิชาการสู่แวดวงของนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกบทความวิจัย ทุกบทความวิชาการได้ผ่านการคัดกรองและเลือกสรรจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญยิ่ง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่จะนำไปประยุกต์ใช้และบูรณาการองค์ความรู้นั้น และเพื่อให้วารสารเป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในวงการวิชาการต่อไป

ในการจัดทำวารสารทางวิชาการ กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของบทความวิจัยและบทความทางวิชาการที่จะนำมาลงตีพิมพ์ในแต่ละฉบับ ซึ่งจะต้องผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นอกจากนี้ ท่านเหล่านี้ยังได้ใช้เวลาอันมีค่าเพื่อช่วยอ่านและพิจารณาต้นฉบับ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินการจัดทำวารสารเป็นอย่างดี กองบรรณาธิการขอกราบขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สำหรับวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ประจำปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ประจำปี 2563 ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 7 บทความ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอเมืองจาศิริ จังหวัดขอนแก่น 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น 3) ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 5) คุณภาพชีวิตและข้อเสนอแนะของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 6) พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 7) ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอเมืองจาศิริ จังหวัดขอนแก่น

ทางวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ยินดีต้อนรับบรรดานักวิชาการและนิสิต-นักศึกษาที่ต้องการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นบทความวิจัย บทความวิชาการ หรือบทความทวิภาคีหนังสือ ทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งหัวข้อเรื่องและประเด็นนำเสนอเกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และอื่น ๆ และขอให้ศึกษารูปแบบการเขียนจากท้ายวารสารแต่ละฉบับ ซึ่งสามารถส่งในระบบออนไลน์ได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/hsjs> กองบรรณาธิการยินดีและพร้อมรับต้นฉบับเป็นอย่างมาก

ในสุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้อ่านทุกท่านที่ได้ให้คำติชมและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารมาโดยตลอด โดยกองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นกับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของวารสารให้ดียิ่งขึ้นไป

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ  
บรรณาธิการ

<p>การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนางาม อำเภอัญญาคีรี จังหวัดขอนแก่น PEOPLE’S PARTICIPATION IN ADMINISTRATION OF NANGAM SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION MANCHA KHIRI DISTRICT KHON KAEN PROVINCE.....</p>	1
<p>ดาวฤดี ศรีสะเกษ Daoruedee Srisaket</p>	
<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ ๒๓ ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น JOB MOTIVATION OF ARMY OFFICERS UNDER POST ENGINEER DEPARTMENT THE 23<sup>rd</sup>, SREPACHARINDRA CAMP, KHON KAEN PROVINCE.....</p>	10
<p>วินิจ เงามแก้ว Vinij Ngeakaew</p>	
<p>ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลไคสีอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ PEOPLE’S SATISFACTION TO THE SERVICE OF KAISEE MUNICIPAL PARISH, BUENGGAN DISTRICT, BUENGGAN PROVINCE.....</p>	24
<p>พระเชิดพงษ์ ยติธโร (บุตรดา) PhraCherdpong Yintaro (Brolada)</p>	
<p>คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ ๖ ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น THE QUALITY WORK LIFE OF ARMY NONCOMMISSIONED CAVALRY REGIMENT 6<sup>th</sup> SRI BAJARINDRA MILITARY CAMP IN HER MAJESTY QUEEN SRI BAJARINDRA KHONKAEN PROVINCE.....</p>	32
<p>สมคิด สังกะคำ Somkid Sungkakam</p>	
<p>คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น THE QUALITY OF LIFE THE ELDER: A CASE STUDY OF SUMRANSUB – DISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG KHON KAEN DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE.....</p>	41
<p>สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย Surasuk Audmuangpiea</p>	

<p>พฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น</p> <p>THE BEHAVIOURAL GARBAGE ELIMINATION IN THE FAMILY OF THE PEOPLE IN BAN KOTA, SILA SUB-DISTRICT, MUANG KHONKAEN DISTRICT, KHONKAEN PROVINCE.....</p> <p>ก้องพิพัฒน์ กองคำ Kongpipat Kongkham</p>	48
<p>ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาขา อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น</p> <p>PEOPLE’S SATISFACTION TO THE ACTINGS OF THE SUBDISTRICT HEADMAN AND THE VILLAGE HEADMAN OF NAKA SUBDISTRICT, MANCHAKHIRI DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE.....</p> <p>มาลัย ดำเนตร Malai Damnet</p>	56
<p>หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ.....</p>	62



การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอัญญาคีรี จังหวัดขอนแก่น  
PEOPLE'S PARTICIPATION IN ADMINISTRATION OF NANGAM  
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION  
MANCHA KHIRI DISTRICT KHON KAEN PROVINCE

ดาวฤดี ศรีษะเกษ<sup>1</sup>  
Daoruedee Srisaket<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอัญญาคีรี จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอัญญาคีรี จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 381 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.23 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 47.77 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.99 อายุ 31- 40 ปี ร้อยละ 18.11 อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 13.91 และอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 4.99 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 57.22 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 17.06 มัธยมศึกษาตอนปลาย/อาชีวศึกษา ร้อยละ 16.01 ปริญญาตรี ร้อยละ 7.61 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.10 จบประกอบอาชีพ รับจ้าง/เกษตรกร ร้อยละ 75.85 รองลงมา คือ ค้าขาย/กิจการส่วนตัว ร้อยละ 11.29 คน นักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 8.66 และรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 4.20

2. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอัญญาคีรี จังหวัดขอนแก่น ทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.31$ )

3. ข้อเสนอแนะ ของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอัญญาคีรี จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินการ ควรมีการเปิดโอกาสประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือทราบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มากกว่านี้ ร้อยละ 54.17 ประชาชนไม่เข้าใจงานต่างๆ ของส่วนตำบลควรมีการประชุมอธิบายโครงการต่างๆ ให้มากกว่านี้, ควรมีการชี้แจงรายละเอียดของโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อประชาชน,

<sup>1</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
Email: ruedee.srisaket@gmail.com

<sup>2</sup>Lecturer in Political Science Program, Mahamakut Buddhist University Isan Campus.

เพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงานต่างๆ เพื่อเพิ่มการเข้าร่วมของประชาชน ร้อยละ 12.50 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลงพื้นที่สม่ำเสมอเพื่อสอบถามปัญหาในพื้นที่, ให้มีการใช้เสียงข้างมากเป็นสำคัญ ร้อยละ 4.172) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในโครงการ หรือกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 80.00 การไม่เข้าถึงข้อมูล และรายละเอียดของโครงการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำของประชาชน ร้อยละ 13.33 ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ถึงรายละเอียด และมีการประชุมร่วมกับประชาชนในการตัดสินใจในโครงการ หรือกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 6.673) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผล ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมติดตามผลและประเมินผลในกิจกรรม และโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 42.86การติดตามเป็นได้แค่ดูอยู่ห่างๆ เพราะไม่ทราบข้อมูลอะไรที่แน่ชัดในการดำเนินงาน งบประมาณ และการจัดสรร เห็นเพียงภาพลักษณ์ภายนอกในการดำเนินงาน ควรมีการแก้ไข ร้อยละ 28.57ประชาชนมีส่วนร่วมแค่เห็นผลสำเร็จของงาน แต่ไม่เห็นรายละเอียดในการสร้างว่ามีส่วนประกอบใดบ้าง จึงไม่สามารถติดตามและประเมินผลได้แน่ชัดจึงเป็นไปได้ยากที่จะได้รับทราบข้อมูลที่แท้จริง ร้อยละ 21.43

**คำสำคัญ:** การมีส่วนร่วม, การบริหารงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล

### Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the participation of the people in the administration of Na Ngam sub-district administrative organization in Mancha Khiri district, Khon Kaen province 2) to study the suggestions of the people in the management of Na Ngam sub-district Administrative organization in Mancha Khiri district, Khon Kaen province. The tools used for data collection were questionnaires from 381 of people in Na Ngam sub-district. The collected data were analysis by packaged computer program. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. The research found that

1. The study considered the gender of the respondents and it showed that out of 381 respondents were male (52.23%), 47.77% were female. The respondents participated in the study and majority of the participants were of the age group above 41 years (62.99%), 18.11% were between 31-40 years, 13.91 were between 21-30 and 4.99% were less than 20 years. This study showed that most of the respondents completed primary education program (57.22%), lower secondary education was at 17.06%, 16.01% for upper secondary and vocational education, the level of bachelor degree was at 7.61%, and higher than bachelor degree was at 2.10%. the main occupation of respondents was employment and agriculture (75.85%), 11.29% for commerce and private business, 8.66 percent were school students and undergraduates, and 4.20 percent were government officers and state enterprises

2. The overall assessment of participation of the people in the administration of Na Ngam sub-district administrative organization in Mancha Khiri district, Khon Kaen province



was at a very high level ( $\bar{X} = 3.53$ ), Participation in planning and performing was at a very high level ( $\bar{X} = 3.53$ ), Participation in an administrative decision making was at very high ( $\bar{X} = 3.48$ ), and participation in following up and assessing was at very high ( $\bar{X} = 3.31$ )

3. Suggestions of the people in the administration of NaNgamsub-district administrative organization in Mancha Khiri district, Khon Kaen province. 1) Participation in planning and performing should open an opportunity to the public to participate in planning or acknowledging of the performance of administrative organization, over 54.17 percent of people don't understand the framework of the organization. The explanation of all parts of structures is required in the meeting. The organization should provide the details of its structures and various activities conducted by the organization to the public. The increase of participation in planning and 12.50 percent want the officers conduct a survey and meet people in the area, and 4.17 percent require majority vote. 2) In the aspect of participation in an administrative decision making, the organization should allow people participate in the projects or all kinds of various activities (80.00%). People cannot access the information and details of the projects conducted by the organization (13.33%). People claimed that the organization should allow people to know the details and join the meeting to make a decision together on the projects or activities (6.67%). 3) In the aspect of participation in monitoring and evaluating activities, 42.86 percent of people claimed that the organization should allow people to follow-up and evaluate the projects and activities performed by the organization. 28.57 percent have not come close to follow-up of all kinds of activities due to the uncertainty of data such as budget, financial allocation, thus, this should be fixed. People can merely participate in the accomplishment of the projects without knowing details. It is very difficult for people to gain an actual data because people cannot keep a close follow-up and evaluate the performance of projects and activities (21.43%).

**Keyword:** Participation, Administration, Sub district Administration Organization

## บทนำ

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นหรือการปกครองท้องถิ่น เริ่มต้นขึ้นในรัชกาลที่ 5 รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยในปี พ.ศ. 2448 มีการจัดตั้งสุขาภิบาลหัวเมืองเป็นแห่งแรก คือสุขาภิบาลท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร และต่อมาประเทศไทย ได้มีการพัฒนาการปกครองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการขยายตัวของเมือง และโครงสร้างพื้นฐาน จากการศึกษาที่มีจำนวนประชากรมากขึ้น และสภาพของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ระดับท้องถิ่นให้มีความเจริญเพิ่มขึ้น จนกระทั่งปี พ.ศ. 2540 จึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ ทั้งนี้ พบว่าได้มีการจัดตั้งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นรวม 5 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น,

2546 : 36) ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นได้มีโอกาสได้ปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง อีกทั้งจะเป็นหน่วยงานหลักที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ (จุฑามาศ ศรีศิริพรพันธ์, 2548 : 2)

ได้มีแนวคิดการกระจายอำนาจเกิดขึ้นได้มีการส่งเสริมให้ประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีการเรียนรู้ที่จะปกครองตัวเอง และเรียนรู้ประชาธิปไตยยิ่งขึ้นโดยหลักการกระจายอำนาจนี้ รัฐได้มอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้ปกครองตัวเอง และบริหารด้วยชนกลุ่มคนในพื้นที่ท้องถิ่น ในทำนองเดียวกันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้มอบอำนาจ และเปิดโอกาสให้แก่ประชาชน ได้มีส่วนร่วมทางการเมือง มีสิทธิแสดงความคิดเห็น โครงการกิจกรรมและการปกครองบริหารของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมามีผลกระทบต่อวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ให้มีความปกติสุข คุณภาพสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ สุขภาพ ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องใช้เงินแผ่นดิน มีหน้าในการแสดง เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ให้แก่ประชาชนได้รับทราบและประชาชนสามารถเข้ามามีบทบาทตรวจสอบ และติดตามดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น จึงเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่ประชาชนจะได้มีส่วนร่วมทางการเมืองที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การพัฒนาพื้นที่ที่มีความเจริญเติบโต ดังกล่าวจำเป็นต้องแก้ปัญหาด้วยการมี ส่วนร่วมของประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญ แต่ทั้งนี้จากการศึกษาของอรณพ โพธิสุข (2548 : 3) พบว่า สาเหตุส่วนใหญ่ที่หน่วยงานท้องถิ่นแก้ไขปัญหาในพื้นที่ไม่ประสบผลสำเร็จ มาจากการไม่ตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของประชาชน และการเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของตน ซึ่งหน่วยงานท้องถิ่นยังขาดการชักจูง และสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นซึ่ง วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554 : 2) เห็นว่าหากประชาชนเกิดความตระหนัก และเกิดการมีส่วนร่วมขึ้นแล้ว การแก้ปัญหาต่างๆ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงานท้องถิ่นนั้นๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จากการให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่นดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาท้องถิ่นเกิดขึ้นได้ด้วยปัจจัยความร่วมมือภายใต้องค์ประกอบ 2 ประการ คือ การทำหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการแก้ของปัญหา ที่เกิดขึ้นในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการจัดการเพื่อประโยชน์ของประชาชน ที่ผ่านมามีการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และเกิดการที่ประชาชนเองไม่ให้ความสำคัญ ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมให้มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน และข้อเสนอแนะของประชาชน ให้เป็นข้อมูลที่จะใช้ในการปรับปรุงและการพัฒนา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอมีนบุรี จัหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ประชากร ที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จำนวน 7,915 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) จากกลุ่มประชากรและได้กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 381 คนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาจำนวนโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727-728) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสาน ระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการ และวิธีการสร้างเครื่องมือของไลเคิร์ต (Likert) และคำแสง ทะลิ่งสี่ (2546 : 12 - 13)

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 381 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.23 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 47.77 มีอายุ 41ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.99 อายุ 31-40ปี ร้อยละ 18.11อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 13.91 และอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 4.99 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 57.22 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 17.06 มัธยมศึกษาตอนปลาย/อาชีวศึกษา ร้อยละ 16.01 ปริญญาตรี ร้อยละ 7.61 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.10 ประกอบอาชีพ รับจ้าง/เกษตรกร ร้อยละ 75.85 รองลงมา คือ ค้าขาย/กิจการส่วนตัว ร้อยละ 11.29 คน นักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 8.66 และรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 4.20

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

2.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ )

2.1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ )

2.1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ )

2.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.31$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

3.1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินการ

1) ควรมีการเปิดโอกาสประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือทราบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มากกว่านี้ ร้อยละ 54.17

2) ประชาชนไม่เข้าใจงานต่างๆ ของส่วนตำบลควรมีการประชุมอธิบายโครงการต่างๆ ให้มากกว่านี้, ควรมีการชี้แจงรายละเอียดของโครงการ และกิจกรรมต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อประชาชน, เพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงานต่างๆ เพื่อเพิ่มการเข้าร่วมของประชาชน ร้อยละ 12.50

3) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลงพื้นที่สม่ำเสมอเพื่อสอบถามปัญหาในพื้นที่, ให้มีการใช้เสียงข้างมากเป็นสำคัญ ร้อยละ 4.17

### 3.1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1) ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในโครงการ หรือกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 80.00

2) การไม่เข้าถึงข้อมูล และรายละเอียดของโครงการที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำของประชาชน ร้อยละ 13.33

3) ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ถึงรายละเอียด และมีการประชุมร่วมกับประชาชนในการตัดสินใจ ในโครงการ หรือกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 6.67

### 3.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผล

1) ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมติดตามผลและประเมินผลในกิจกรรม และโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 42.86

2) การติดตามเป็นได้แค่ดูอยู่ห่างๆ เพราะไม่ทราบข้อมูลอะไรที่แน่ชัดในการดำเนินงานงบประมาณ และการจัดสรร เห็นเพียงภาพลักษณ์ภายนอกในการดำเนินงาน ควรมีการแก้ไข ร้อยละ 28.57

3) ประชาชนมีส่วนร่วมแค่เห็นผลสำเร็จของงาน แต่ไม่เห็นรายละเอียดในการสร้างว่ามีส่วนประกอบใดบ้าง จึงไม่สามารถติดตามและประเมินผลได้แน่ชัดจึงเป็นได้ยากที่จะได้รับทราบข้อมูลที่แท้จริง ร้อยละ 21.43

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอมีนบุรี จังหวัดขอนแก่น

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.53 กล่าวคือ ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การ ร่วมแก้ไขปรับปรุง แผนพัฒนาให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของประชาชน พบปะพูดคุยกับสมาชิก อบต. ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้าน มีส่วนร่วมในการคิดค้นรูปแบบและวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหา และประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการจัดตั้งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติพงศ์ โกสันต์ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก และ 2) เพื่อศึกษาถึงข้อเสนอแนะของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 152 คน ซึ่งเป็นผู้นำในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการจัดแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ นายกองค์การ

บริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นตัวแทนภาคประชาชน ได้แก่ ประชาคมหมู่บ้าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ระดับสูง 2 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและระดับปานกลาง 1 ด้านคือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะ ประชาชน ผู้ตอบแบบสอบถาม ควรต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดคุณภาพและประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 กล่าวคือ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกผู้บริหาร ร่วมตัดสินใจในการวางแผนดำเนินงาน ร่วมในการปรึกษาหรือพิจารณาโครงการต่างๆ ร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ร่วมในการแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือโต้แย้ง และร่วมในการจัดสรร โครงการลงหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับสิริพัฒน์ ลาภจิตร (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ประชากรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย ประชาชน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง จำนวน 861 คน และสัมภาษณ์ 45 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านองค์การ (อบต.) มีความสัมพันธ์และมีส่วนต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงาน อบต. หากระดับการมีส่วนร่วมกิจกรรมใดสูงจะพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของกิจกรรมอื่นสูงตามกันด้วย การมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่เป็นเพียงการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในขณะที่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบายและการตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้ประชาชนตัดสินใจ เข้ามามีส่วนร่วมงานกับ อบต. พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ การเป็นหน้าที่ของประชาชน อาสาสมัคร ด้วยใจ มีความรู้ความสามารถ กล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น เป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชน มีทักษะ และประสบการณ์ เป็นประโยชน์กับตัวเองและชุมชน ส่วนปัจจัยด้านชุมชนได้แก่ ชุมชนให้การสนับสนุน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม เลือกให้เป็นตัวแทน ชุมชนมีความสามัคคี และมีกลุ่มต่างๆ ที่สนับสนุนผลักดัน การมีส่วนร่วม ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ อบต. ดำเนินงานเป็นไปตามกฎระเบียบ เอาใจใส่กระตือรือร้น ในการแก้ปัญหา มีประสิทธิภาพ ประชาคมหมู่บ้าน สำหรับตัวแบบการตัดสินใจ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม ตัดสินใจ แบบมีเหตุผล มีระดับความถี่มากที่สุด รองลงมา คือ การตัดสินใจแบบผสม การตัดสินใจแบบกลุ่ม ตัวแบบ ผู้นำ ตัวแบบสถาบัน ตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป และท้ายสุดเป็นตัวแบบถึงขยะ สาเหตุที่คนตัดสินใจไม่เข้ามีส่วนร่วมเป็นปัจจัยด้านบุคคล คือ ในเรื่องการศึกษา ความรู้ ทักษะประสบการณ์ ความคิดหรือปม (Stigmatizations) ของประชาชนที่คิดว่าตัวเองไม่สำคัญ ไม่ใช่หน้าที่ ไม่มีเวลา ขาดโอกาสการประกอบอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านชุมชน เป็นปัญหาที่ชุมชนขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งกัน ส่วนปัจจัยด้านองค์การ เป็นปัญหาความโปร่งใสและความเป็นธรรมภิบาลของ อบต. เมื่อวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) พบว่า การมีส่วนร่วมมีปัจจัยสำคัญ คือ ความมีหน้าตาทางสังคม จิตสาธารณะ การดำเนินงานของ อบต. และ การเป็นเพศชาย

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.31 กล่าวคือ ประชาชนร่วมติดตาม ตรวจสอบแผนงาน/โครงการ ที่ได้ปฏิบัติและดำเนินการจริงว่า ตรงกับที่ได้บรรจุ ไว้ในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล (แผนพัฒนา 3 ปี และแผนยุทธศาสตร์) ติดตาม หรือสังเกต การดำเนินการ จัดซื้อ – จัดจ้าง ในทุกขั้นตอน เช่น ประกาศสอบการจ้าง/สอบราคา การยื่นซอง ประกวดราคา ตรวจสอบแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่ดำเนินการเสร็จแล้ว ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่วางไว้ ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดซื้อ – จัดจ้างให้ เป็นไปตามหลักความคุ้มค่า และติดตามตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย ภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิชา วันชาญเวช (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาต่อ การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี การศึกษาครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาต่อ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีประชากรที่ศึกษา คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 15 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางสีทอง อำเภอบาง กรวย จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41–50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพประกอบ ธุรกิจส่วนตัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001–30,000 บาท และไม่เคยมีประสบการณ์ในการดำรง ตำแหน่งสมาชิกสภามาก่อน และระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาต่อการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกรายด้านมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมใน การวางแผนการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่รับจากการวิจัย

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินการ

นำข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ไปเผยแพร่ด้วยการจัดอบรม สัมมนาให้กับผู้นำ ชุมชน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนที่ สนใจทั่วไปเพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการพัฒนาขององค์การ บริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

ควรศึกษาค้นคว้าจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวิธีการบริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลที่แตกต่างไปจากองค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบเพื่อหาข้อสรุปให้ชัดเจนว่าเป็นอย่างไร โดยเฉพาะใน ด้านการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วน ตำบล

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอเมืองจัตุมะ จังหวัดขอนแก่น ควรมีการให้ประชาชน ลงมติ หรือร่วมแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในโครงการและกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บริหารงานเป็นไปด้วยความสุจริต ซื่อตรง และโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอเมืองจัตุมะ จังหวัดขอนแก่น

### 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอเมืองจัตุมะ จังหวัดขอนแก่น ควรมีการกระตุ้น และสนับสนุนให้ประชาชนพูดคุยเสนอแนะถึงข้อดีข้อเสียหลังจบกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนรวมทั้ง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำความคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมและตรงต่อความต้องการของคนในชุมชนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับโครงการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถส่งผลให้ระดับการมีส่วนร่วม เช่น แรงจูงใจเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป
3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้รายละเอียดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ ศรีศิริพรพันธ์. (2548). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ปัญหาพิเศษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทิมา วันชาญเวช. (2555). การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. รายงานการวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยทองสุข.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2554). เทคนิคการเขียนแบบสอบถามสำหรับการทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์.
- จิตติพงษ์ โกสันต์. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก. วารสารวิจัยและพัฒนา. วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (เดือนพฤษภาคม – เดือนสิงหาคม).
- สิริพัฒน์ ลากจิตตร. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิชาการ VeridianE-Journal, Silpakom University. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (เดือนสิงหาคม).
- อรรณพ โพธิ์สุข. (2548). การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, (อัสสัมชัญ).

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา  
มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น  
JOB MOTIVATION OF ARMY OFFICERS UNDER POST ENGINEER  
DEPATMENT THE 23<sup>rd</sup> SREPACHARINDRA CAMP  
KHON KAEN PROVINCE

วินิจ เงามแก้ว<sup>1</sup>  
Vinij Ngeakaew<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการทหาร ที่อยู่ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น จำนวน 43 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 43 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 0 เป็นเพศชาย ร้อยละ 100 ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุ 21– 30 ปี ร้อยละ 30.23 รองลงมา อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 27.91 อายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 23.26 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 18.60 และอายุ 18– 20 ปี ร้อยละ 0 ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงมา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ ปวส./ เทียบเท่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 41.86 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ เทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศชั้นประทวน มีจำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 95.35 รองลงมา คือ มีระดับชั้นยศชั้นสัญญาบัตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 มีระดับเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.93 และมีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> นักวิชาการอิสระ E-mail : Vinij\_ngeakaew@hotmail.com

<sup>2</sup> Independent.



ของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในแต่ละด้านพบว่า ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านความต้องการทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) ด้านความต้องการความมั่นคง อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ )

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้ 1) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนยศและตำแหน่งไปตามระยะการครองยศเมื่อครบวาระ โดยไม่ต้องรอนกว่าจะมีตำแหน่งว่างก่อนถึงได้เลื่อนยศ การเลื่อนยศควรพิจารณาจากการทำงานตามความเป็นจริง การพิจารณาขั้นต้องมีความเป็นธรรม ร้อยละ 6.97 2) ด้านความต้องการทางสังคม ควรมีการประสานงานกันภายในสายงาน โดยไม่หวงวิชาความรู้ ร้อยละ 2.32 3) ด้านความต้องการความสำเร็จ ควรมีการสานงานกันต่อภายในสายงานในช่วงที่เจ้าหน้าที่อีกคนไม่อยู่ได้ ควรมีการทำงานแทนกันได้ ร้อยละ 4.65 4) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ควรมีการจัดกิจกรรมการเล่นกีฬาภายในแผนกอาทิตย์ละครั้ง ร้อยละ 4.65 5) ด้านเงินเดือน ควรมีการเพิ่มค่าครองชีพ ควรมีการเพิ่มขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 4.65 6) ด้านความต้องการความมั่นคง ควรมีการช่วยเหลือปกป้องซึ่งกันและกันภายในแผนก เพื่อป้องกันการถูกปลดออกจากงาน ร้อยละ 2.32 7) ด้านตำแหน่งงาน ควรมีตำแหน่งในการบรรจุมากกว่านี้ ควรมีการบรรจุลงตามตำแหน่งในคำสั่งบรรจุ ร้อยละ 4.65 8) ด้านความรับผิดชอบ ควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ไม่ควรทิ้งงานในสายงานตัวเองให้กับคนอื่นทำต่อ ร้อยละ 4.65 9) ด้านนโยบายการบริหาร ควรมีการแบ่งงานให้ตรงกับสายงานของแต่ละคน ควรมีการใช้ระเบียบในการบริหารงานภายในแผนก ควรมีการลงโทษตามความเป็นจริงและยุติธรรม ร้อยละ 6.97 10) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมีการทำงานให้เสร็จตรงตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ควรมีการลงเวลาทำงานตรงตามความเป็นจริง ร้อยละ 6.97

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร

### Abstract

The research has aims to study; 1) the motivation to work of soldier in engineer department Military cycle 23<sup>th</sup> Sripatcharin fort Khon kaen province. 2) To study the suggestion to work of soldier in engineer department Military cycle 23<sup>th</sup> Sripatcharin fort Khon kaen province. The researcher collected the data from 43 sampling espondents by using questionnaires and analyzed the data by percentage. Mean and standard deviation statistics. The result was as follows:

1. The respondents, 100 percent were male. Most of the respondents, 30.23 percent, were age between 21-30 years old, 27.91 percent of the respondents were age 31-40 years old, 23.26 percent of the respondents were age 51-60 years old, 18.60 percent of

the respondents were age 41-50 years old, and 0 percent of the respondents were age 18-20 years old. Lot of the respondents, 51.61 percent, were graduated high school, 48.86 percent of the respondents were graduated vocational certificate, and 6.98 percent of the respondents were bachelor degrees. The respondents, 4.65 percent, were commissioned officer, and 95.35 percent of the respondent were non-commissioned officer.

2. The motivation to work of soldier in engineer department Military cycle 23<sup>th</sup> Sripacharin fort Khon Kaen province.

2.1) The motivation to work of soldier in engineer department Military cycle 23<sup>th</sup> Sripacharin fort Khon Kaen province was at high mean level ( $\bar{X}$ = 3.98), 2.1.1) the aspect of to progress ( $\bar{X}$ = 3.94), 2.1.2) the aspect of social needs ( $\bar{X}$ = 4.21), 2.1.3) the aspect of demand to success ( $\bar{X}$ = 3.98), 2.1.4) the aspect of demand to relation ( $\bar{X}$ = 4.19), 2.1.5) the aspect of demand to salary ( $\bar{X}$ = 3.75), 2.1.6) the aspect of demand to stability ( $\bar{X}$ = 3.92), 2.1.7) the aspect of demand to rank ( $\bar{X}$ = 3.98), 2.1.8) the aspect of demand to onus ( $\bar{X}$ = 3.97), 2.1.9) the aspect of manage policy ( $\bar{X}$ = 4.09). 2.1.10) the aspect of ( $\bar{X}$ = 3.98),

3. There were 10 suggestions from this study; 1) The authority should justice to progress, 2) The staff should help each other, 3) The staff should work instead, 4) The staff should relation, 5) The staff should salary increase, 6) The staff should protect each other, 7) The authority should provide new staff, 8) The staff should Responsible for work, 9) The authority should divide the work at the description of the work, 10) The staff should completed of the work.

**Keyword:** Motivation, Performance, Military personnel

## บทนำ

กองทัพบก เป็นองค์กรหลักที่สำคัญด้านความมั่นคงองค์กรหนึ่ง มีภาระหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 77 ที่กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์ไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็น และเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” และตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ” สำหรับการเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลในเชิงคุณภาพนั้นผลลัพธ์ที่ต้องการคือกำลังพลของกองทัพบกเป็นกำลังพลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การบริหารบุคคลจึงเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้

ความสามารถเข้าใจถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้การดูแลของตน โดยจะต้องดูแลให้มีบุคลากรที่เพียงพอกับการบริหารงานและ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนรักษาให้สมาชิกในองค์กรได้ทุ่มเทจิตใจให้กับองค์การด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ แก่กำลังพลเพื่อมุ่งให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทหานั้นถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตนสามารถชี้วัดได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจได้ เป็นต้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่เป็นสิ่งเร้าและกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การให้ค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส การให้ค่าชมเชย เป็นต้น การเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีควรมาจากทัศนคติที่ดีของผู้บริหารโดยมุ่งเน้นผลักดันให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจทางบวกให้บุคลากรแล้ว อาจทำให้เกิดผลเสีย กลายเป็นการสร้างแรงจูงใจทางลบ ทำให้บุคลากรลาออกจากงานหรือมีพฤติกรรมไม่ดี สร้างผลกระทบต่อเสถียรภาพขององค์การได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2545 : 5 ; อ้างถึงใน ประภัสสรยา ธรรมปาน และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, 2560 : 127) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชามุ่งมั่นและใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุผลตามที่วางไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำทั้งยังให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงานบุคลากรภายนอกตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย นอกจากนี้ยังระบุว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ โนม์เอียงไปทางบวกการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูงแต่หากโน้มเอียงไปทางลบการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลง ดังนั้นในการทำงานใด ๆ ก็ตามหากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์แล้วควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในงาน (ภูวนาด เครือตาแก้ว, ขาดิษฐ์ อุดมกิจมงคล และสัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง, 2559 : 135)

แผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานฝ่ายกิจการพิเศษ หน่วยงานหนึ่งของกองทัพบก ที่รับผิดชอบส่งกำลังบำรุง และสนับสนุนหน่วยในพื้นที่ของ มณฑลทหารบกที่ 23 เกี่ยวกับเสนอความต้องการงบประมาณในการก่อสร้าง และซ่อมแซมอาคารสิ่งปลูกสร้างและการที่ดิน งานส่งกำลังบำรุงยุทธโยธปรกรณ์ต่าง ๆ ของหน่วยและหน่วยรับการสนับสนุนในพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 23 งานสาธารณูปโภคต่าง ๆ ไฟฟ้า ประปา งานก่อสร้างปรับปรุงก่อสร้างอาคารบ้านพักข้าราชการและอื่นๆ

เนื่องจากภาระหน้าที่ของกำลังพลภายใน แผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น นั้นถือว่าเป็นแผนกที่มีการงานในหน้าที่รับผิดชอบที่เยอะ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการกำลังพลข้าราชการใน แผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาถึงระดับแรงจูงใจ ของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ในการปฏิบัติงานรวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และแนวทางที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร แผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ได้ศึกษาได้แก่ ประชากรที่อยู่ในเขตพื้นที่ของแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีกำลังพลรวมทั้งสิ้น จำนวน 43 คน (ที่มา ทำเนียบกำลังพลในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561)

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 43 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 0 เป็นเพศชาย ร้อยละ 100 ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุ 21– 30 ปี ร้อยละ 30.23 รองลงมา อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 27.91 อายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 23.26 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 18.60 และอายุ 18– 20 ปี ร้อยละ 0 ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ ปวส./ เทียบเท่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 41.86 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ เทียบเท่า ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศชั้นประทวน มีจำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 95.35 รองลงมา คือ มีระดับชั้นยศชั้นสัญญาบัตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 มีระดับเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.93 และมีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในแต่ละด้านพบว่า

2.1.1 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ )

2.1.2 ด้านความต้องการทางสังคม อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ )

2.1.3 ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.98$ )

- 2.1.4 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.19$ )
- 2.1.5 ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.75$ )
- 2.1.6 ด้านความต้องการความมั่นคง อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.92$ )
- 2.1.7 ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.93$ )
- 2.1.8 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.97$ )
- 2.1.9 ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.83$ )
- 2.1.10 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.09$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของประชากรเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

3.1 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าการเลื่อนยศและตำแหน่งไปตามระยะเวลาการครองยศเมื่อครบวาระ โดยไม่ต้องรอนกว่าจะมีตำแหน่งว่างก่อนถึงได้เลื่อน การเลื่อนยศควรพิจารณาจากการทำงานตามความเป็นจริง การพิจารณาขั้นต้นต้องมีความเป็นธรรม ร้อยละ 6.97

3.2 ด้านความต้องการทางสังคม ควรมีการประสานงานกันภายในสายงาน โดยไม่หวังวิชาความรู้ ร้อยละ 2.32

3.3 ด้านความต้องการความสำเร็จควรมีการสานงานกันต่อภายในสายงานในช่วงที่เจ้าหน้าที่อีกคนไม่อยู่ได้ ควรมีการทำงานแทนกันได้ ร้อยละ 4.65

3.4 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ควรมีการจัดกิจกรรมการเล่นกีฬาภายในแผนกอาทิตย์ละครั้ง ร้อยละ 4.65

3.5 ด้านเงินเดือนควรมีการเพิ่มค่าครองชีพ ควรมีการเพิ่มขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 4.65

3.6 ด้านความต้องการความมั่นคงควรมีการช่วยเหลือปกป้องซึ่งกันและกันภายในแผนกเพื่อป้องกันการถูกปลดออกจากงาน ร้อยละ 2.32

3.7 ด้านตำแหน่งงานควรมีตำแหน่งในการบรรจุมากกว่านี้ ควรมีการบรรจุลงตามตำแหน่งในคำสั่งบรรจุ ร้อยละ 4.65

3.8 ด้านความรับผิดชอบควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ไม่ควรทิ้งงานในสายงานตัวเองให้กับคนอื่นทำต่อ ร้อยละ 4.65

3.9 ด้านนโยบายการบริหาร ควรมีการแบ่งงานให้ตรงกับสายงานของแต่ละคน ควรมีการใช้ระเบียบในการบริหารงานภายในแผนก ควรมีการลงโทษตามความเป็นจริงและยุติธรรม ร้อยละ 6.97

3.10 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติควรมีการทำงานให้เสร็จตรงตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ควรมีการลงเวลาทำงานตรงตามความเป็นจริง ร้อยละ 6.97

### อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

1. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.94 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารใน แผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นได้รับ

การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงาน ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม เป็นต้น และการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 9) ได้พัฒนาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เพื่อทำให้ง่ายและนำมาใช้กับการปฏิบัติงานในองค์กร ได้กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความต้องการยกย่องรวมกับความต้องการประสบความสำเร็จของมาสโลว์เป็นความต้องการการเติบโตและการพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงาน ค่าเฉลี่ยรองลงมาได้แก่ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม เป็นต้น และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม

2. ด้านความต้องการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.21 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานอยู่เสมอ และท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น และท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 : 380– 384) กิลเมอร์ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานคือการแสดงพฤติกรรมออกมาตามความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายใน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งตอบแทน การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ อาจเป็นสิ่งตอบแทนทางวัตถุ หรือสิ่งตอบแทนทางความรู้สึกก็ได้ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 1 รายการและในระดับมาก 2 รายการ โดยข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ท่านจะได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยรองลงมาได้แก่ท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น และท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.98 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรม ท่านสามารถแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962 : 22) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการประสบความสำเร็จ คือความต้องการความสำเร็จ

(Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูง จะพยายามหาหรือสร้างสถานการณ์เชิงแข่งขันให้กับตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง และต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไปเนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนี้บุคคลประเภทนี้ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรโดยทั่วไปจะมีคนเพียงประมาณ 10% ขององค์กรที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ผู้บริหารพึงจัดสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ด้วยงานที่มีความท้าทายสามารถบรรลุผลได้ และมีผลย้อนกลับทันที แม้ว่าบุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจจากภายในก็ตามแต่ผู้บริหารก็พึงให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกด้วยเช่นกัน ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านความต้องการความสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาารายด้านแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่มีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรม ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างกรปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.19 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการอย่างเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962 : 22) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการประสบความสำเร็จ ได้กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการความอบอุ่นและความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงมักแสดงออกโดยหวังจะให้ได้รับการยอมรับจากคนอื่นหวังได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นและพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจ และพยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นให้มาก บุคคลประเภทนี้ผู้บริหารพึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

จากทฤษฎีของ McClelland ผู้วิจัยสรุปว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะเป็นคนที่ชอบงานที่ท้าทายเห็นผลเร็วและมักจะหลีกเลี่ยงงานที่ไม่มีจุดหมาย ส่วนบุคคลที่ต้องการมีอำนาจส่วนใหญ่มักจะเป็นคนที่ชอบสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อให้คนอื่นรักดีต่อตนเองและบุคคลที่ชอบทำงานแบบมีส่วนร่วมก็จะเป็นคนที่ต้องการความสัมพันธ์กับคนอื่น ต้องการความอบอุ่น และความเป็นมิตรกับคนอื่น ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านความต้องการความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาารายด้านแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 2 รายการและในระดับมาก 1 รายการ โดยข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยรองลงมาอยู่ในระดับมากคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการอย่างเต็มใจ

5. ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น มีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม และ เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีสรีย์ ไทรตระกูล (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 12,000 – 15,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงดูดให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือนแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในด้านสวัสดิการ คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลจึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงานแรงจูงใจที่มีอิทธิพล สูงที่สุด คือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงาน และตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และพร้อมช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงรู้สึกต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่หน่วยงานของท่านมีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม และ เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

6. ด้านความต้องการความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.92 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการได้หากต้องการ ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมายและได้รับความคุ้มครองจากสำนักงาน และท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 11 ; อ้างถึงใน สมหมาย นาคะจันทร์ 2552 : 10) เป็นทฤษฎีการจูงใจของนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow ที่มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากระดับต่ำสุดไปจนถึงระดับสูงสุดตามลำดับ โดยมีหลักการที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. หลักขาดแคลน (Deficit principle) คือ เมื่อคนขาดแคลนสิ่งใดแล้ว ก็มีความต้องการสิ่งนั้น
2. หลักก้าวหน้า (Progression principle) คือ เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จึงจะเกิดความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นไปอีก

มาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 11; อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2540 : 141) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ชื่อว่า Hierarchy of needs แบ่งความต้องการพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังนี้



1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของคนเพื่อความอยู่รอด
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยในชีวิตปราศจากโรคภัยหรืออุบัติเหตุใด ๆ
3. ความต้องการทางสังคมการยอมรับและความผูกพัน (Social needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในกลุ่ม
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ปรารถนา (Self- Actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่คิดหวังเอาไว้ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ท่านคิดว่าท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการได้หากต้องการ ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมายและได้รับความคุ้มครองจากสำนักงาน และท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม
7. ด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.93 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานที่ข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้ ท่านได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี และของท่านเป็นงานที่ท่านคิดว่างานในตำแหน่งที่สำคัญและมีคุณค่าต่อสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีสริย์ ไทรตระกูล (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 12,000 – 15,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงดูดให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในด้านสวัสดิการ คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลจึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพล สูงที่สุด คือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ทำหาค่าความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงาน และตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และพร้อมช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงรู้สึกต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านตำแหน่งงาน ในภาพรวม

อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุดได้แก่งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้ ท่านได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี และของท่านเป็นงานที่ท่านคิดว่างานในตำแหน่งที่สำคัญและมีคุณค่าต่อสำนักงาน

8. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.97 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องการควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ และท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูวนาล เครือตาแก้ว และคณะ (2559 : 133 - 144) ได้ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจากรัฐบาล ตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจจากรัฐบาลในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปี 2558 จำนวน 56 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 2.1) จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ งานเดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน 2.2) จำแนกตามคุณลักษณะด้านวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2.3) จำแนกตามคุณลักษณะด้านชั้นยศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ 2.4) จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านการได้รับความสำเร็จ และ 3) ด้านความก้าวหน้า

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านสภาพการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ และ 4) ด้านความก้าวหน้า ได้ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารใน แผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องการควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ และท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

9. ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.83 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบายในการบริหาร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ที่ข้าราชการจะได้รับเป็นส่วนใหญ่ และนโยบายการบริหารงานในหน่วยงานเป็นระบบ ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูวนาท เครือตาแก้ว และคณะ (2559 : 133 - 144) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปี 2558 จำนวน 56 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 2.1) จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ งานเดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน 2.2) จำแนกตามคุณลักษณะด้านวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2.3) จำแนกตามคุณลักษณะด้านชั้นยศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ 2.4) จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านการได้รับความสำเร็จ และ 3) ด้านความก้าวหน้า

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านสภาพการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ และ 4) ด้านความก้าวหน้า ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านนโยบายการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบายในการบริหาร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ที่ข้าราชการจะได้รับเป็นส่วนใหญ่ และนโยบายการบริหารงานในหน่วยงานเป็นระบบ ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน

10. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.09 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นมีความจำเป็น ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถ และตรงกับความถนัดของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วงศพัทธ์ นามบุตตี และคณะ (2560: 226 - 236) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น จำนวน 40 คน ผลการศึกษา

พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น มี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยแรงจูงใจ 1) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานติดตามและพัฒนา มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือยกย่องส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่างที่ดี 3) จรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 4) ด้านความรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบซึ่งผลสำเร็จของงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ 5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน 1) นโยบายและการบริหาร นโยบายต้องชัดเจนเพื่อให้ดำเนินงานได้ถูกต้อง 2) การบังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งการมอบหมาย การติดต่อสื่อสาร 3) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระตุ้นการใช้วาทีศิลป์และพูดจาอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงานมีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างสรรค์งานใหม่ๆ เสนอแนวทางในพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ 5) ในด้านความมั่นคงในงานการทำงานของอาชีพสนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการอบรม/ศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโธธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านจำเป็น ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถ และตรงกับความถนัดของท่าน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนยศและตำแหน่งไปตามระยะการครองยศเมื่อครบวาระ โดยไม่ต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างก่อนถึงได้เลื่อน การเลื่อนยศควรพิจารณาจากการทำงานตามความเป็นจริง การพิจารณาขั้นต้องมีความเป็นธรรม
2. ด้านความต้องการทางสังคมควรมีการประสานงานกันภายในสายงาน โดยไม่หวังวิชาความรู้
3. ด้านความต้องการความสำเร็จควรมีการสานงานกันต่อภายในสายงานในช่วงที่เจ้าหน้าที่อีกคนไม่อยู่ได้ ควรมีการทำงานแทนกันได้
4. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ควรมีการจัดกิจกรรมการเล่นกีฬาภายในแผนกอาทิตย์ละครั้ง
5. ด้านเงินเดือนควรมีการเพิ่มค่าครองชีพ ควรมีการเพิ่มขึ้นเงินเดือน
6. ด้านความต้องการความมั่นคงควรมีการช่วยเหลือปกป้องซึ่งกันและกันภายในแผนก เพื่อป้องกันการถูกปลดออกจากงาน
7. ด้านตำแหน่งงานควรมีตำแหน่งในการบรรจุมากกว่านี้ ควรมีการบรรจุลงตามตำแหน่งในคำสั่งบรรจุ
8. ด้านความรับผิดชอบควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ไม่ควรทิ้งงานในสายงานตัวเองให้กับคนอื่นทำต่อ
9. ด้านนโยบายการบริหาร ควรมีการแบ่งงานให้ตรงกับสายงานของแต่ละคน ควรมีการใช้ระเบียบจับในการบริหารงานภายในแผนก ควรมีการลงโทษตามความเป็นจริงและยุติธรรม

10. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติควรมีการทำงานให้เสร็จตรงตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ควรมีการลงเวลาทำงานตรงตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในแผนกอื่น ๆ ภายในค่ายศรีพัชรินทรหรือในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ รวมถึงวิเคราะห์ความแตกต่างในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

2. ควรมีการศึกษาวินัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

## เอกสารอ้างอิง

ประภัสสร ธรรมปาน และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภูวนาด เครือตาแก้ว, ชาตชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.วารสารบัณฑิตศึกษา.

เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น.

วงศพัทธ์ นามบุตดี, วิษณุ สุमितสุวรรณค์ และเพ็ญณีแนรธ. (2560). แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.

สมหมาย นาคะจันทร์. (2552).แรงจูงใจในการเข้าเป็นนายขอแรงของสำนักงานสภาพนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.). (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อิสริย์ ไทรตระกุล. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่.การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

Alderfer, Clayton p. (1972).Existence, Relatedness and Growth. New York: Free Press.

Gilmer, Van Hall B. and others.(1967). Industrial Psychology. New York: McGraw-Hill.

McClelland, D.C. (1973). "Testing for Competence rather than for Intelligence," American Psychologist. 28, 1 – 14.

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลไคสี  
อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ  
PEOPLE'S SATISFACTION TO THE SERVICE OF KAISEE MUNICIPAL  
PARISH BUENGGAN DISTRICT BUENGGAN PROVINCE

พระเชิดพงษ์ ยตินโร (บุตรดา)<sup>1</sup>  
Phra Cherdpong Yintaro (Brolada)<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลไคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลไคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลไคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 373 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 373 คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.52 เป็นเพศชายร้อยละ 40.48 มีอายุ 41 - 50 ปีร้อยละ 26.01 อายุ 61 ปีขึ้นไปร้อยละ 22.79 อายุ 51 - 60 ปีร้อยละ 21.98 อายุ 31 - 40 ปีร้อยละ 15.01 อายุ 20 - 30 ปีร้อยละ 7.77 และต่ำกว่า 20 ปีร้อยละ 6.43 ระดับประถมศึกษาร้อยละ 55.23 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าร้อยละ 17.69 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าร้อยละ 15.28 อนุปริญญาหรือเทียบเท่าร้อยละ 6.17 ปริญญาตรีร้อยละ 4.02 และ ปริญญาโทหรือสูงกว่าร้อยละ 1.61 อาชีพเกษตรกรร้อยละ 63.00 อาชีพรับจ้างร้อยละ 13.67 อาชีพค้าขาย ร้อยละ 6.97 อาชีพพนักงาน/นักศึกษาร้อยละ 5.90 อาชีพรับราชการร้อยละ 4.29 อื่น ๆ ร้อยละ 3.49 และรัฐวิสาหกิจร้อยละ 2.68

2. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลไคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.39) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็ว และตรงต่อเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.34) 2) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 3.44) 3) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 3.46) 4) ด้านคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.33)

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลไคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ดังนี้ 1) ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็ว และตรงต่อเวลา อยากให้เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความรวดเร็ว และตรงต่อเวลามากกว่านี้ร้อยละ 2.142) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค อยากให้ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมร้อยละ 0.803) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เจ้าหน้าที่ควรพูดจาด้วยความไพเราะ และสุภาพต่อผู้

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

E-mail : Sompan123456700@gmail.com

<sup>2</sup> Doctor of Public Administration Program, Rajabhat Maha Sarakham University.

มาใช้บริการร้อยละ 1.344) ด้านคุณภาพการให้บริการ ควรมีอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการให้บริการ ควรรีบดำเนินการปรับปรุงระบบน้ำประปาเนื่องจากน้ำประปาไม่ค่อยสะอาดร้อยละ 2.14

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ, การให้บริการ, เทศบาลตำบล

### Abstract

This research has objectives to study : 1) the satisfaction of the people towards the services of Kaisee Municipal parish Buengkan District, Buengkan Province, 2) the suggestions to develop the services of Kaisee Municipal parish Buengkan District, Buengkan Province. The researchers collected the data from 373 respondents by using questionnaires and analyzed the data by percentage, mean, and standard deviation statistics. The results were as follows:

1. The respondents (59.52 percent) were female, and (40.48 percent) were male. Majority percent of the respondent's 27.29 percent 61 years old and above, 21.98 percent of the respondents were age between 51-60 years old, 26.01 percent of the respondents were age between 41-50 years old, 15.01 percent of the respondents were age between 31-40 years old, 7.77 percent of the respondents were age between 20-30 years old, and 6.43 percent of the respondents were age under 20 years old. The respondents (55.23 percent) were graduated primary school, 17.69 percent of the respondents were graduated Lower Secondary School Or equivalent, 15.28 percent of the respondents were graduated higher secondary school Or equivalent, 6.17 percent of the respondents were graduated diploma Or equivalent, 4.02 percent of the respondents were graduated Bachelor, and 1.61 percent of the respondents were graduated Master or higher. The respondents (63.00) percent) were farmer, 13.67 percent of the respondents were labor, 6.97 percent of the respondents were merchants, 5.90 percent of the respondents were students, 4.29 percent of the respondents were civil servants, 2.68 percent of the respondents were state enterprise, and 3.49 else.

2. The overall satisfaction of the people towards the services of Kaisee Municipal parish Buengkan District, Buengkan Province is in the average level ( $\bar{X}$ =3.39). While considering in each aspect, the researchers found that 1) the aspect of fast service and punctual is in the average level ( $\bar{X}$ =3.34), 2) the aspect of equality is in the average much level ( $\bar{X}$ = 3.44), 3) the aspect of officers in charge is in the average much level ( $\bar{X}$ =3.36), and 4) the aspect of quality service is in the average level ( $\bar{X}$ = 3.33)

3. There were 4 suggestions from this study; 1) The officers should be quick to provide service and punctual more than this 2) want treat everyone equally 3) The officers should speak how with melodic, and the polite per service users 4) The water plumbing system should be improved due to poor water not clean.

**Keyword:** Satisfaction, Service, District Municipality

## บทนำ

เทศบาลตำบลคือเขตท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรรวมกัน 5,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล หรือสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล และแม้ว่า “เทศบาลตำบล” จะมีชื่อเรียกคล้ายกันหรือชื่อเดียวกันกับ “ตำบล” แต่เทศบาลตำบลไม่จำเป็นจะต้องครอบคลุมตำบลเพียงอย่างเดียว หรือไม่จำเป็นต้องครอบคลุมตำบลตามชื่อเทศบาล กล่าวคือเทศบาลเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นทบวงทางการเมืองมีรูปแบบการบริหารโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้เลือกตั้งผู้แทนขึ้นมาเป็นสมาชิกสภาเทศบาลทำหน้าที่บริหารในรูปแบบของสภา การบริหารงานของเทศบาลนั้นควบคุมโดยคณะเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาเทศบาล ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร และรับผิดชอบโดยตรงต่อสภา โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นผู้นำและมีอำนาจเต็มในการบริหาร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาล เพื่อแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างดีที่สุด ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเทศบาลเป็นองค์กรที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข และสร้างความเจริญต่างๆ ให้แก่ประชาชนในเขตชุมชนเมืองและชนบท ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและพัฒนาได้ด้วยตนเอง (จิราพร น้ำฟ้า, 2556: 15 - 16)

เทศบาลตำบล มีภารกิจหลักที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบล ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันโรคและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และตามสมควร

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลไคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อนำผลการศึกษานี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้บริการของเทศบาลตำบลไคสีให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนารวมถึงตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่การดูแลของเทศบาลตำบลไคสีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลไคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลไคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ



## วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 5,478 คน (แผนพัฒนาสี่ปี เทศบาลตำบลโคสี ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2560) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 373 คน ผู้วิจัยได้นำมาจัดสัดส่วนตามประชากรในเขตเทศบาลตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสาน ระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการ และวิธีการสร้างเครื่องมือของไลเคิร์ต (Likert)

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 373 คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.52 เป็นเพศชายร้อยละ 40.48 มีอายุ 41 - 50 ปีร้อยละ 26.01 อายุ 61 ปีขึ้นไปร้อยละ 22.79 อายุ 51 - 60 ปีร้อยละ 21.98 อายุ 31- 40 ปี ร้อยละ 15.01 อายุ 20 - 30 ปีร้อยละ 7.77 และต่ำกว่า 20 ปีร้อยละ 6.43 ระดับประถมศึกษาร้อยละ 55.23 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าร้อยละ 17.69 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าร้อยละ 15.28 อนุปริญญาหรือเทียบเท่าร้อยละ 6.17 ปริญญาตรีร้อยละ 4.02 และ ปริญญาโทหรือสูงกว่าร้อยละ 1.61 อาชีพเกษตรกรร้อยละ 63.00 อาชีพรับจ้างร้อยละ 13.67 อาชีพค้าขาย ร้อยละ 6.97 อาชีพพนักงาน/ นักศึกษาร้อยละ 5.90 อาชีพรับราชการร้อยละ 4.29 อื่น ๆ ร้อยละ 3.49 และรัฐวิสาหกิจร้อยละ 2.68

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

2.1 ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ในแต่ละด้านพบว่า

2.1.1 ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ )

2.1.2 ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.44$ )

2.1.3 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ )

2.1.4 ด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

3.1 ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลาอยากให้เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความรวดเร็ว และตรงต่อเวลามากกว่านี้ ร้อยละ 2.14

3.2 ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาคอยากให้ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ร้อยละ 0.80

3.3 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเจ้าหน้าที่ควรพูดจาด้วยความไพเราะ และสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ ร้อยละ 1.34

3.4 ด้านคุณภาพการให้บริการควรมีอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการให้บริการ ควรรับดำเนินการปรับปรุงระบบน้ำประปาเนื่องจากน้ำประปาไม่ค่อยสะอาด ร้อยละ 2.14

## อภิปรายผลการวิจัย

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

1. ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.34 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา มีการลดขั้นตอนให้น้อยลงเพื่อให้ทำงานเร็วขึ้น ขั้นตอนการให้บริการมีความคล่องตัว การให้บริการเสร็จตามกำหนดนัดหมาย และให้บริการด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรพัสกร วงษาเวียง (2555: 5) ได้กล่าวว่า ความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่มีความเหมาะสมกับเวลา ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษเพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการจนแล้วเสร็จ การใช้เวลาในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการบริการที่มีความรวดเร็วมากขึ้น มีการปรับขยายเวลาการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ และมีการปรับลดขั้นตอนการให้บริการที่ไม่จำเป็นเพื่อให้เกิดความรวดเร็วต่อการให้บริการสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณารี แสนพยุห์ (2557) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากด้านหนึ่ง และระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ เทศบาลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น รองลงมา คือ เทศบาลควรจัดสรรงบประมาณการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน และผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ควรมาปฏิบัติงานให้ตรงต่อเวลา

2. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาคโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.44 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ตั้งใจในการให้บริการแก่ประชาชนทุกคน เจ้าหน้าที่มีมาตรฐานในการให้บริการ เจ้าหน้าที่เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการซักถามทุกคน เจ้าหน้าที่มีการจัดการให้บริการตามลำดับก่อน-หลังและเจ้าหน้าที่ดูแลเอาใจใส่ประชาชนผู้มาใช้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2548) กล่าวว่า ความเสมอภาคนั้นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับหลักเสรีภาพเนื่องจากเป็นหลักการทำที่จะทำให้การใช้เสรีภาพเป็นไปอย่างเสมอกันทุกผู้ทุกคน แต่หากเสรีภาพสามารถใช้ได้เพียงบุคคลบางคนเท่านั้นในขณะที่คนบางกลุ่มบางคนเข้าถึงไม่ได้ในกรณีดังกล่าวก็ไม่ถือว่ามีเสรีภาพแต่ประการใด ความเสมอภาคจึงเป็นฐานของเสรีภาพและเป็นหลักประกันในการทำให้เสรีภาพเกิดขึ้นได้จริง ดังนั้นหลักความเสมอภาคได้กฎหมายจึงเป็นหลักการทำให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ อย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เลือกปฏิบัติ (non - discrimination) ทั้งนี้การปฏิบัติตามหลักความเสมอภาคนั้นจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเท่าเทียมกัน และจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของเรื่องนั้นๆ จึงจะทำให้เกิดความยุติธรรมภายใต้หลักความเสมอภาคขึ้นได้ หลักความเสมอภาคเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติแห่งกฎหมายสามารถแยกประเภทของหลักความเสมอภาคได้ 2 ประเภทดังนี้ 1) หลักความเสมอภาคทั่วไป เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกคนที่อาจกล่าวอ้างกับการกระทำใดๆของรัฐได้ หากเรื่องนั้นได้มีการกำหนดไว้ในหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง แต่หากเรื่องใดไม่มีหลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องกำหนดไว้แล้วก็ให้พิจารณาไปตามความเสมอภาคเฉพาะเรื่องนั้นๆ 2) หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง คือ

หลักความเสมอภาคที่ใช้เฉพาะภายในขอบเขตเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ เช่น หลักความเสมอภาคเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับชายและหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณารี แสนพยุห์ (2557) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากด้านหนึ่ง และระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ เทศบาลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น รองลงมา คือ เทศบาลควรจัดสรรงบประมาณการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน และผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ควรมาปฏิบัติงานให้ตรงต่อเวลา

3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.46 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสม เจ้าหน้าที่ที่สามารถให้คำแนะนำตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน ถูกต้องน่าเชื่อถือ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตลอดเวลา เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ และเจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (2559: 8) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการที่ดีจะต้องมีลักษณะ ดังนี้ ความสุภาพ กิริยามารยาทของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิกลักษณะของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และความพร้อมในการให้บริการ เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการ เช่น การตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้ เจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้รับบริการเหมือนกันทุกราย โดยไม่เลือกปฏิบัติ และต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ส่วนตัว ฯลฯ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพงษ์ สุทธิมุสิก (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลละอุ่น จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก พนักงานผู้ให้บริการต่อประชาชนที่มาขอรับบริการ ให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นมิตรและให้บริการอย่างเป็นกันเอง อีกทั้ง พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประชาชนผู้รับบริการเกิดความรู้สึก พึงพอใจต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลละอุ่น จังหวัดระนอง อยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่แต่งกายเหมาะสม เจ้าหน้าที่สุภาพให้บริการด้วยความสุภาพ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ เจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถแนะนำผู้มารับบริการ ในการให้บริการมีความชัดเจนในการอธิบายชี้แจง และแนะนำขั้นตอนระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสมตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการ และสถานที่ให้บริการมีความสะอาด มีป้ายบอกจุดบริการ/ป้ายประชาสัมพันธ์มีความชัดเจนเข้าใจง่าย และสิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอ

4. ด้านคุณภาพการให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.33 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ที่มีมาตรฐานในการให้บริการ มีความเหมาะสมตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการ เครื่องโทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอในการให้บริการ ระบบงานที่ให้บริการมีความโปร่งใส มีความยุติธรรม มีการดูแลความสะอาดภายในสำนักงานตลอดเวลา และผู้ให้บริการสร้างความประทับใจที่ดีแก่ผู้มาติดต่อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมิต สัชฌุกร (2542 : 94) กล่าวว่า การบริการ เป็นการให้ความช่วยเหลือ หรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นนั้นจะต้องมีหลัก

ยึดถือปฏิบัติ มิใช่ว่า การให้ความช่วยเหลือ หรือการทำประโยชน์ต่อผู้อื่นจะเป็นไปตามใจของเราผู้ซึ่งเป็นผู้ให้บริการ โดยทั่วไปหลักการให้บริการมีข้อควรคำนึง ดังนี้ สอดคล้องความต้องการของผู้รับบริการ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ปฏิบัติโดยถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน เหมาะสมแก่สถานการณ์ และไม่ก่อผลเสียหายแก่บุคคลอื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรารัตน์ บุญญา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลพวา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ ภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ มีระดับความพึงพอใจเป็นอันดับแรก พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด ด้านความน่าเชื่อถือ ไว้ใจในการบริการ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา อยากรให้เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความรวดเร็วและตรงต่อเวลามากกว่านี้
2. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาคอยากให้ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเจ้าหน้าที่ควรพูดจาด้วยความไพเราะ และสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ
4. ด้านคุณภาพการให้บริการควรมีอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการให้บริการ, ควรรับดำเนินการปรับปรุงระบบน้ำประปาเนื่องจากน้ำประปาไม่ค่อยสะอาด

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
2. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลอื่นๆ เพื่อที่จะได้ทำการเปรียบเทียบ

### เอกสารอ้างอิง

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2548). **หลักความเสมอภาค**. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2562 จากเว็บ

<<http://public-law.net/publaw/view.aspx?id=657#m12>>.

จิรพงษ์สุทธะมุสิก. (2556). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลละอุ่น**

**อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง**. วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราพร น้ำฟ้า. (2556). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีในทรรศนะของบุคลากรเทศบาลตำบลเกี๋ยแก้ว อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดชลบุรี**. รายงานการวิจัย. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรพัศกร วงษาเวียง. (2555). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

สุนารี แสนพุกห์. (2557). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. (2559). ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี. รายงานงานวิจัย.

สมิต สัจฉกร. (2542). การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : วิทยูชน.

อมรรัตน์ บุญญา. (2557). ความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลพวา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6  
ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น  
THE QUALITY WORK LIFE OF ARMY NONCOMMISSIONED CAVALRY  
REGIMENT 6<sup>th</sup> SRI BAJARINDRA MILITARY CAMP IN HER MAJESTY  
QUEEN SRI BAJARINDRA KHONKAEN PROVINCE

สมคิด สังกะคำ<sup>1</sup>  
Somkid Sungkacam<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น กลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นข้าราชการทหารในสังกัด กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และคำนวณหาความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบราก์ เท่ากับ 0.874 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 48.33 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 43.33 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6.67 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 1.67 และอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 0.00 จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 63.33 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 16.67 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 15.00 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า 5.00 มีชั้นยศสิบเอก ร้อยละ 35.00 จำสิบตรี ร้อยละ 15.00 จำสิบเอก ร้อยละ 15.00 สิบโท ร้อยละ 11.67 จำสิบเอกพิเศษ ร้อยละ 10.00 จำสิบโท ร้อยละ 8.33 และสิบตรี ร้อยละ 5.00 มีสถานภาพ สมรส ร้อยละ 63.33 โสด ร้อยละ 35.00 และหย่าร้าง ร้อยละ 1.67 มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 56.67 รายได้ 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 28.33 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 5.00 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 5.00 และ รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.00

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ในแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่

<sup>1</sup> นักวิชาการอิสระ E-mail : Sungkacam@hotmail.com

<sup>2</sup> Independent.

ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก 2) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก 3) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน อยู่ในระดับมาก 6) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก 7) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก 8) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อําเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรมีการเพิ่มเติมด้านการส่งเสริมอาชีพเสริมหลังการทำงานให้แก่นายทหารประทวน เพื่อสร้างรายได้ในการใช้จ่ายภายในครอบครัว 2) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ควรเพิ่มเวลาในการประกอบอาชีพเสริม เพื่อหารายได้ให้ครอบครัวมากขึ้น

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต, การทำงาน

### Abstract

The research has the aims to study: 1) the quality of life in working of the army noncommissioned officers in the 6<sup>th</sup> cavalry, Queen Siphatcharin Military Camp, and 2) the suggestions to develop the army noncommissioned officers in the 6<sup>th</sup> cavalry, Queen Siphatcharin Military camp. The researchers collected the data from 60 officers by questionnaires, and analyzed the data by mean, percentage, and standard deviation statistics. The results were as follows:

1. Most of the respondents (48.33 percent) were age between 20-30 years old, 43.33 percent were age between 31-40 years old, 6.67 percent were age over 51 percent, and 1.67 percent were age between 41-50 years old. The respondents (63.33 percent) were graduated higher secondary school, 16.67 percent were graduated higher than bachelor degree, 15.0 percent were graduated diploma, and 5.0 percent were graduated high school. The respondents, 35.0 percent, were sergeant, 15.0 percent were sergeant major third class and sergeant major first class, 11.67 percent were corporal, 10.0 percent were master sergeant first class, 8.33 percent were sergeant major second class, and 5.0 percent were private first class. The respondents, 63.33, were married, 35.0 percent were single, and 1.67 were divorced. The respondents, 56.66 percent, have earned lower than 15,000 bath/month, 28.33 percent have earned 15,001-20,000 baht/month, 5.0 percent have earned 20,001-25,000, 25,001-30,000 and more than 30,001 bath/month respectively

2. The overall noncommissioned officers' quality of life in working of the 6<sup>th</sup> Cavalry, Queen Siphatcharin Military Camp was at high mean level that divided into 8 aspects, safety environment and healthy, social advantage, equal compensation, working security and

sustainability, development opportunity, the balance in office and private life, social integrity, and good governance, was at high mean level.

3. There were 2 suggestions from this study: 1) the noncommissioned officers recommend to have special work after normal working hour to increase their income, and 2) they recommend find more work to increase family income.

**Keyword:** Quality of life, Work

## บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life หรือ QWL) ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ในแถบประเทศยุโรปและในประเทศญี่ปุ่นในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงาน อันเป็นผลมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรม แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพดีขึ้นเป็นเรื่องที่แต่ละองค์กรจะต้องนิยามให้สอดคล้องกับภูมิหลังวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศนั้น ๆ การปรับปรุงเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551: 8 – 9 ; อ่างถึงโน นงลักษณ์ ฤทธิคำ, 2555:1)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประเทศไทยได้เริ่มให้ความสนใจและมุ่งเน้นดำเนินแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งเน้นให้คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัย และมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูล และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโครงการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนไทย พ.ศ.2553 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของคนไทยจากการสำรวจ มีดังนี้ คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจในระดับมาก - มากที่สุด ยกเว้นปัญหาเกี่ยวกับเสียงจากยานพาหนะ ซึ่งมีปัญหาในระดับน้อย คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด ตัวอย่างส่วนใหญ่มีสุขภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี ภาวะความเครียดนั้น ตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าสินค้าประเภทอาหารมีราคาค่อนข้างแพง แต่ก็มีความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนใหญ่เห็นว่าชีวิตและทรัพย์สินของตนเองมีความปลอดภัยในระดับค่อนข้างน้อย ซึ่งปรากฏการณ์จากงานวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งประชาชนนั้นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้แต่ยังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย และมีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จัดตั้งเริ่มแรก ตามคำสั่ง กองทัพบก ลับ (เฉพาะ) ที่ 34/26 เรื่อง จัดตั้งกรมทหารม้าที่ 6 ลง 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2526 เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองพลทหารม้าที่ 1 มีที่ตั้งปกติถาวรที่ ค่ายศรีพัชรินทร อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ต่อมาได้มีการแปร



สภาพรวมทั้งการพัฒนาหน่วย กองทัพบกได้มีคำสั่ง กองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 31/56 การปรับการบังคับบัญชา หน่วยทหารม้าในกองทัพบกที่ 2 กรมทหารม้าที่ 6 จึงประกอบด้วยกองบังคับการ และ กองร้อยกองบังคับการกรมทหารม้าที่ 6, กองพันทหารม้าที่ 6 และกองพันทหารม้าที่ 21 จนถึงปัจจุบัน (แผนปฏิบัติงานกรมทหารม้าที่ 6, 2558: อัดสำเนา) กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารให้มีความอยู่ดีกินดีจะส่งผลให้การทำงานของข้าราชการทหารนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามแนวคิดเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่ามนุษย์มีความปรารถนาตั้งแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness And Love Needs) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs)

แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ได้ส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกรมทหารม้าที่ 6 ในด้านต่างๆ เช่น รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าตอบแทนที่คงที่ ซึ่งสวนทางกับภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพ และค่าสาธารณูปโภคที่สูงขึ้น ต้องหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต เนื่องจากมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ อีกทั้งมีความเครียดในเรื่องของเศรษฐกิจที่มีผลต่อครอบครัว สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน มีความหลากหลายของงานทำให้มีการกระทบทั้งกันในบางครั้ง ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานนั้นมีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ

จากปรากฏการณ์ คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จังหวัดขอนแก่น ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

## วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษานี้ครั้งนี้ คือ นายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งคณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) กับแบบมาตราส่วนประมาณ

ค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือของไลเคิร์ต (Likert) (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540: 28)

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน อยู่ในช่วงอายุ 20 - 30 ปี ร้อยละ 48.33 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 43.33 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6.67 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 1.67 และอายุต่ำกว่า 20ปี ร้อยละ 0.00 จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 63.33 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 16.67 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 15.00 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า 5.00 มีชั้นยศสิบเอก ร้อยละ 35.00 จำสิบตรี ร้อยละ 15.00 จำสิบเอก ร้อยละ 15.00 สิบโท ร้อยละ 11.67 จำสิบเอกพิเศษ ร้อยละ 10.00 จำสิบโท ร้อยละ 8.33 และสิบตรี ร้อยละ 5.00 มีสถานภาพ สมรส ร้อยละ 63.33 โสด ร้อยละ 35.00 และหย่าร้าง ร้อยละ 1.67 มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 56.67 รายได้ 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 28.33 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 5.00 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 5.00 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.00

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จังหวัดขอนแก่น

คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.68$ )
- 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.90$ )
- 2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.68$ )
- 2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.68$ )
- 2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.58$ )
- 2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.57$ )
- 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.67$ )
- 2.8 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.90$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากการที่ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามนายทหารชั้นประทวน กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จำนวน 60 คน สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า อยากให้มีงานรองรับ เพื่อหาอาชีพเสริม รายได้เสริม คิดเป็นร้อยละ 38.33

3.2 ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวพบว่า อยากให้เพิ่มเวลาในการประกอบอาชีพเสริม เพื่อหารายได้ให้ครอบครัวมากขึ้นคิดเป็นร้อยละ 28.33

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าได้รับเงินเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ได้รับ ได้รับค่าตอบแทนประจำปีที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับ หน่วยงานมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน และได้รับค่าตอบแทนพิเศษประจำเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชัย มีชั้นช่วง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3” พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84)

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัยต่างๆ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานครบถ้วน เพียงพอ มีความทันสมัย สถานที่ทำงานมีความสะอาด ระเบียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน และมีระบบรักษาความปลอดภัยในสำนักงาน เพื่อให้นายทหารประทวนได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สีลัง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่า ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77)

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านายทหารประทวน กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ สามารถทำงานได้สำเร็จ ลุล่วงได้ โดยไม่มีปัญหาตามมา การพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม มีโอกาสได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเองซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรธพงศ์ชนะภัย (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82)

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการอบรมหรือสัมมนากับส่วนราชการอื่นๆ มีทักษะในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ มีการวางแผนการปฏิบัติทุกขั้นตอน หน่วยงานจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสไปศึกษาดูงานในหน่วยงานและส่วนราชการอื่น และหน่วยงานมีแหล่งสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่สะดวกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67)

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน อยู่ตลอดเวลา หน่วยงานจัดกิจกรรมพบปะระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหา ได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21 ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.52)

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นายทหารชั้นประทวน กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ได้รับความเป็นธรรมใน การปฏิบัติงานมอบหมาย ได้รับความเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานพิจารณาให้รางวัลในการเลื่อนขั้นหรือ ตำแหน่งด้วยความยุติธรรม และได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เสาวรส คูหาปัญญา (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง” พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.590)

7. ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา พบว่า หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน มีช่วงเวลาพักผ่อนหย่อนใจหลังจาก ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานและการใช้ความคิดในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารเวลาของ ตนเองในการปฏิบัติงาน และสามารถแบ่งเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือกิจกรรมที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นิตินัย หมี่สะอาด (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีที โดร์แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83 ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.319)

8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานจัดบำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชนต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง ความ รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ อาทิเช่น การรักษาสภาพแวดล้อมและอื่นๆ มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมชุมชนซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัย รุ่งวิกรัย หยอหมแหยม (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิ เนียริง จำกัด” ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58)

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาที่กล่าวมา คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในด้านการนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยทหาร ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรมีการเพิ่มเติมด้านการส่งเสริมอาชีพเสริมหลังการทำงานให้แก่นายทหารชั้นประทวน เพื่อสร้างรายได้ในการใช้จ่ายภายในครอบครัว
- 2) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ควรเพิ่มเวลาในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้ให้ครอบครัวมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- 2) ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- 3) ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

## เอกสารอ้างอิง

- ฉัฐชัย มีชิ้นช่วง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.**
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.**
- นงลักษณ์ ฤทธิคำ. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.**
- นิตินัย หมีสอาด. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- แผนปฏิบัติงานกรมทหารม้าที่ 6. **แผนปฏิบัติงานกรมทหารม้าที่ 6. ขอนแก่น : กรมทหารม้าที่ 6(อัดสำเนา).**
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2540). **สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.**
- ไพโรธรุฬห์ วงศ์ชนะภัยภา. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารจัดการสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

- รุ่งวิศิษฐ์ หอยอมแหยม. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์.รายงานการวิจัย.** สถาบันวิจัย : วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุดารัตน์ สีสั่ง. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2553). **คุณภาพชีวิตของคนไทย.** รายงานการวิจัย.สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวรส คุหาปัญญา. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น  
THE QUALITY OF LIFE THE ELDER: A CASE STUDY OF SUMRAN  
SUB – DISTRICT MUNICIPALITY MUEANG KHON KAEN DISTRICT  
KHON KAEN PROVINCE

สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย<sup>1</sup>  
Surasuk Audmuangpiea<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและข้อเสนอแนะของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้สูงอายุที่อยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 314 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 314 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.28 เป็นเพศชาย ร้อยละ 41.72 มีสถานภาพสมรส อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 72.29 หม้าย ร้อยละ 14.65 โสดร้อยละ 7.96 สมรส แยกกันอยู่ ร้อยละ 2.87 และหย่าร้าง ร้อยละ 2.23 มีอายุ 60 - 69 ปี ร้อยละ 61.15 อายุ 70 - 79 ปี ร้อยละ 34.39 อายุ 80 - 89 ปี ร้อยละ 4.14 และอายุ 90 ปี ขึ้นไป ร้อยละ .32 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 90.76 ไม่ได้เรียน ร้อยละ 5.73 และมีมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 3.50 มีประชาชนมี อาชีพเกษตรกรกรรม ร้อยละ 82.48 อาชีพค้าขาย ร้อยละ 10.19 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 4.14 อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 2.55 และ อาชีพรับราชการบำนาญ ร้อยละ .64

2. คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.74) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านร่างกาย อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$  = 3.82) 2) ด้านจิตใจ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$  = 3.96) 3) ด้านด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$  = 3.72) ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$  = 3.45)

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 1) ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรู้จักการรับประทานอาหารที่เหมาะสมกับวัย, ควรให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมออกกำลังกายเป็นประจำ 2) ควรให้การเรียนการสอนทางศาสนาเดือนละ 1 ครั้ง, ควรจัดแพทย์ตรวจเยี่ยมผู้สูงอายุด้านจิตใจ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 3) ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการ

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

E-mail : su.ra.suk\_2532@hotmail.com

<sup>2</sup> Lecturer in Public Administration. Mahamakut Buddhist University Isan Campus.

แลกเปลี่ยนและรับรู้ปัญหา รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกันในกลุ่มของผู้สูงอายุ 3) ควรให้มีการเรียนการสอนทางศาสนาเดือนละ 1 ครั้ง 4) ควรให้ท้องถิ่นดูแลรักษาความปลอดภัย ด้านชีวิตและทรัพย์สิน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ

### Abstract

This research has the aims to study: 1) the elderly quality of life in Samran municipal sub- district, Muang Khon Kaen district, Khon Kaen province, 2) the suggestions to develop the elderly quality of life in Samran municipal sub-district, Muang Khon Kaen district, Khon Kaen province. The researcher collected the data from 314 respondents by questionnaires, and analyzed the data by percentage, mean and standard deviation statistics. The results were as follows:

1. Most of the respondents, 58.28 percent, were female, 41.72 percent were male. The respondents, 72.29 percent, were married, 14.65 percent were widow, 7.96 percent were single, 2.87 percent were separate, and 2.23 percent were divorced. The respondents, 61.15 percent, were between 60-69 years old, 34.39 percent were a between 70-79 years old, 4.14 percent were between 80-89 years old, and .32 percent were age above 90 years old. The respondents, 90.76 percent, were graduated primary school, 5.73 percent were illiterate, and 3.50 percent were graduated secondary school. The respondents, 82.42 percent, were farmers, 10.19 percent were merchants, 4.14 percent were labours, 2.55 percent were freelance, and .64 percent were state pension officers.

2. The overall elderly quality of life, physic, psychology, community relation, and environment, in Samaran municipal sub-district, Muang Khon Kaen district, Khon Kaen province was at high mean level ( $\bar{X}$ = 3.74)

3. There were 4 suggestions from this study: 1) to support the elders to know about properly useful nutrition for their health, exercise, and checking health care services, 2) to support the elders to participate in the activities together to create recreated talking to solve their problems and to relieve their seriousness, 3) to support the elders to participate in religious ceremonies, and 4) to supervise safety for the elders and community.

**Keyword:** Quality of life, The elderly

### บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นสังคมผู้สูงอายุ เป็นปรากฏการณ์สากลที่เกิดขึ้นในประเทศพัฒนา และประเทศกำลังพัฒนาจนกลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจตั้งในระดับชาติ และระดับโลก เนื่องจากส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางในระดับมหภาค เช่น ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) รายได้ต่อหัวของประชากร การออม และการลงทุน งบประมาณของรัฐบาล การจ้างงาน และผลิตภาพของแรงงาน และ



ส่งผลในระดับจุลภาคหรือระดับบุคคล เช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาสุขภาพกาย และสุขภาพจิต เป็นเรื่องสำคัญต่อการวางแผนเป็นระบบโครงสร้างทางประชากรที่มีสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น มิได้หมายความว่า ประชากรวัยสูงอายุจะมีสุขภาพอนามัยที่ดีตามไปด้วย หากผู้สูงอายุไม่ได้เตรียมความพร้อมด้านสุขภาพมาก่อน โอกาสของการเจ็บป่วย และภาวะพิการก็จะสูงขึ้น ทุกคนต่างก็อยากมีชีวิตที่ยืนยาวอย่างมีความสุข การมีชีวิตที่ยืนยาวแต่เต็มไปด้วยความทุกข์ คงไม่มีใครปรารถนาจะมีชีวิตยืนยาวไปกับความทุกข์ จะเห็นได้ว่าการมีชีวิตที่ยืนยาวเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ปัจจุบันผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางกำลังอยู่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (Farquhar, 1995, Ormel, 1997, Werner and Sabina, 2006) ตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุมีการวางแผนดูแลช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพราะคุณภาพชีวิตเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงภาพรวมของผู้สูงอายุว่าเป็นอย่างไร ทั้งด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553: 34)

ประเทศไทยประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก เป็นแผน ยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นช่วงปลายของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 จากผลพวงของการพัฒนาตามแผนฯ ดังกล่าว ได้ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศไทยในภาพรวมเป็นอันมาก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม การพัฒนาได้มุ่งเน้นไปในภาคเศรษฐกิจระดับมหภาคเป็นส่วนใหญ่โดยเชื่อว่าความเจริญเติบโต ของภาคเศรษฐกิจจะทำให้ประชาชนอยู่ดีกินดี และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในภาพรวมมีการใช้แนวคิดการพัฒนาแบบรวมศูนย์ที่ส่วนกลาง การแก้ไข ปัญหาและการพัฒนาประเทศเกือบทั้งหมดจะถูกกำหนดโดยรัฐบาลจากส่วนกลางส่งผลให้การพัฒนากระจุกตัวอยู่ในเขตเมืองแก้ไขปัญหามักรอครอบคลุมและไม่ตรงตามสภาพปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยในชนบทโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทั้งนี้ผลพวงเหล่านั้น ยังก่อให้เกิดช่องว่างของระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเมืองและชนบท ในภาพรวมทำให้ศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของคนในสังคมลดลง นับว่าเป็นการบั่นทอนความเป็นชุมชนแบบเดิมของสังคมไทย (ดวงใจ คำคง, 2554: 1)

ปัจจุบัน เทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้สูงอายุมีแนวโน้มสูงขึ้นการที่ผู้สูงอายุต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ และด้านสังคม รวมไปถึงด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้สูงอายุต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้มาเป็นผู้รับ จากผู้นำมาเป็นผู้ตาม บทบาทและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุจึงมีบทบาทลดน้อยลง การขาดองค์หรือระบบที่จะเป็นโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สังคมไทยในปัจจุบันมีการขยายกลายเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น คนหนุ่มสาวสมัยใหม่เมื่อแต่งงานมักจะแยกครอบครัวไปอยู่ต่างหาก ทำให้พ่อแม่ที่สูงอายุต้องอยู่กันตามลำพัง จากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงมีผลในทางลบต่อผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนกว่าผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง เช่น การมีส่วนร่วมในบทบาททางสังคมการได้รับการดูแลเอาใจใส่การรักษาพยาบาล (เทศบาลตำบลสำราญ, แผนพัฒนา 4ปี, 2561: 11)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและบทบาทของผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลสำราญ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาล

สำราญ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบล สำราญ ต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 1,464คนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 314คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการและ วิธีการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ท (Likert) และค่าแสง ทะลิ่งสี่ (2546: 12-13 ; อ่างถึงใน วรเทพ เวียงแก และคณะ, 2559: 19 – 20 อัฒสำเนา)

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 314 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.28 เป็นเพศชาย ร้อยละ 41.72 มีสถานภาพสมรส อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 72.29 หม้าย ร้อยละ 14.65 โสดร้อยละ 7.96 สมรส แยกกันอยู่ ร้อยละ 2.87 และหย่าร้าง ร้อยละ 2.23 มีผู้สูงอายุ อายุ 60 - 69 ปี ร้อยละ 61.15 อายุ 70 - 79 ปี ร้อยละ 34.39 อายุ 80 - 89 ปี ร้อยละ 4.14 และอายุ 90 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 0.32 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ประถมศึกษา ร้อยละ 90.76 ไม่ได้เรียน ร้อยละ 5.73 และมีมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 3.50มีประชาชนมี อาชีพเกษตรกร ร้อยละ 82.48 อาชีพค้าขาย ร้อยละ 10.19 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 4.14 อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 2.55 และ อาชีพรับราชการบำนาญ ร้อยละ 0.64

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2.1 คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า

- 2.1.1 ด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ )
- 2.1.2 ด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ )
- 2.1.3 ด้านด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ )
- 2.1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

3.1 ด้านร่างกายควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรู้จักการรับประทานอาหารที่เหมาะสมกับวัย, ควรให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมออกกำลังกายเป็นประจำ ร้อยละ 1.59

3.2 ด้านจิตใจควรให้การเรียนการสอนทางศาสนาเดือนละ 1 ครั้ง, ควรจัดแพทย์ตรวจเยี่ยมผู้สูงอายุด้านจิตใจ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ร้อยละ 1.2

3.3 ด้านด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและรับรู้ปัญหา รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกันในกลุ่มของผู้สูงอายุ ร้อยละ 0.63

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมควรให้ท้องถิ่นดูแลรักษาความปลอดภัย ด้านชีวิตและทรัพย์สิน ร้อยละ 2.54

### อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ด้านร่างกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.82 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีกำลังกาย ที่สมบูรณ์แข็งแรงดี สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันได้ เช่น กิน ข้าว แปรงฟัน อาบน้ำได้ มีกำลังและเรี่ยวแรง สามารถช่วยเหลือเดินหรือเคลื่อนไหวร่างกายได้ สามารถทำงานได้เป็นปกติ โดยไม่ต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น และมีความสุขกับการพักผ่อนด้วยการนอนหลับที่เพียงพอ มีความสุขกับการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทิภา ศัพทนะวิน (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนการเคหะรามอิทธิรา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวของผู้สูงอายุในชุมชนอยู่ในระดับสูง การเรียนและการ เห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุในชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านสังคม และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.96 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง มีความรู้สึกไม่รู้สึกโดดเดี่ยวหรือถูกทอดทิ้ง รู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย มีคุณค่า ต่อตัวเอง ต่อบุตร หลาน ญาติ และคนอื่น ๆ เพราะมีบุตรหลานคอยดูแลเป็นอย่างดีและทำให้มีกำลังใจในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ตนเองได้ดี และมีสมาธิในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ ริมธีระกุล (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหวาย อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหวาย อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านร่างกาย และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านจิตใจ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.72 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีความรู้สึกพอใจในการดูแลเอาใจใส่จากสมาชิกใน ครอบครัว และบุคคลภายในชุมชน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความภูมิใจเมื่อได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อนบ้าน รู้สึกพอใจกับการช่วยเหลือที่ได้รับในชุมชน และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมอยู่เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยภรณ์เลาหบุตร (2557 : บทคัดย่อ) ได้

ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนหมู่ 7 ตำบลพลูตาหลวง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในอันดับ 1 ด้านร่างกายอยู่ในอันดับ 2 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในอันดับ 3 ด้านจิตใจอยู่ในอันดับ 4 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า คุณภาพ ของผู้สูงอายุในชุมชนหมู่ 7 ตำบลพลูตาหลวง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่มี เพศ อาชีพ สถานภาพ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้สูงอายุ ที่มี อายุระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.45 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นสภาพบ้านของผู้สูงอายุส่วนมาก มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ สะดวก มีความเป็นส่วนตัวและได้รับรู้เรื่องราวข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตประจำวันอีกทั้งยังสามารถไปใช้บริการสาธารณสุขได้ตามความจำเป็น และมีรายได้จากเงินผู้สูงอายุเพียงพอต่อการใช้จ่ายตามความจำเป็น และมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียดกับครอบครัวในวันหยุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพรรณ รักษาภักดี (2554 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของสูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราวัยทองนิเวศน์ ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ ระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างประเภทพิเศษมีระดับคุณภาพชีวิตดีกว่ากลุ่มตัวอย่างประเภทสามัญ 3 ด้าน ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนด้านร่างกาย มีระดับคุณภาพ ชีวิตปานกลางเหมือนกันทั้งสองกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างประเภทพิเศษมีคุณภาพชีวิตโดยรวมระดับดี โดยมีด้านจิตใจเป็นอันดับ 1 รองลงมา ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมทางสังคมและ ด้านร่างกายตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างประเภทสามัญมีคุณภาพชีวิตโดยรวมระดับปานกลาง โดยมีด้านสิ่งแวดล้อมเป็นลำดับ 1 รองลงมาได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและ ด้านร่างกายตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านร่างกายควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรู้จักการรับประทานอาหารที่เหมาะสมกับวัยควรให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมออกกำลังกายเป็นประจำ
2. ด้านจิตใจควรให้การเรียนการสอนทางศาสนาเดือนละ 1 ครั้ง ควรจัดแพทย์ตรวจเยี่ยมผู้สูงอายุด้านจิตใจ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและรับรู้ปัญหา รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกันในกลุ่มของผู้สูงอายุ
4. ด้านสิ่งแวดล้อมควรให้ท้องถิ่นดูแลรักษาความปลอดภัย ด้านชีวิตและทรัพย์สิน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทำการเปรียบเทียบ

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร : เจ. เอส. การพิมพ์.
- ดวงใจ คำคง. (2554). ปัจจัยที่เป็นผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ตำบลลำสินธุ์ อำเภอสทิงพระ จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะวิทยาการสุขภาพการกีฬา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เทศบาลตำบลสำราญ. (2560). แผนพัฒนาท้องถิ่นปี พ.ศ.2561 – 2564. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561 จากเว็บ <<http://sumran.go.th/public/list/data/detail/id/958/menu/290/catid/29/page/>>.
- ธัญญรัตน์ रिมนิระกุล. (2557). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหวาย อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ปิยภรณ์เลาบุตร. (2557). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนหมู่ 7 ตำบลพลูตาหลวง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิภา ศัพท์นาวิน. (2551). คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนการเคหะรามอินทรา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรเทพ เวียงแก และคณะ. (2559). คู่มือการทำวิจัย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ตามหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- ศิริพรรณ รักษาภักดี. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราวัยทองนิเวศน์. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา  
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น  
THE BEHAVIOURAL GARBAGE ELIMINATION IN THE FAMILY OF THE  
PEOPLE IN BAN KOTA SILA SUB-DISTRICT  
MUANG KHONKAEN DISTRICT KHONKAEN PROVINCE

ก้องพิพัฒน์ กองคำ<sup>1</sup>  
Kongpipat Kongkham<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตพื้นที่ของบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 336 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า 1) Reduce (การลดปริมาณ) อยู่ในระดับมาก Reuse (การนำมาใช้ซ้ำ) อยู่ในระดับ มาก 3) Recycle (การแปรสภาพเพื่อใช้ใหม่) อยู่ในระดับ มาก 4) Reject (การหลีกเลี่ยง) อยู่ในระดับ มาก 5) Repair (การซ่อมแซมเพื่อใช้ใหม่)อยู่ในระดับ มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้าน โกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ 1) Reduce (การลดปริมาณ) จัดโครงการรณรงค์ลดปริมาณขยะของหมู่บ้าน มีการลดปริมาณการซื้อสิ่งของที่ก่อให้เกิดขยะ ร้อยละ 0.592) Reuse (การนำมาใช้ซ้ำ) ให้มีธนาคารขยะของหมู่บ้านเพื่อนำมาค้ำแยก ร้อยละ0.29

3) Recycle (การแปรสภาพเพื่อใช้ใหม่) อยากรให้หมู่บ้านมีการคัดแยกขยะให้มากกว่านี้ และทางหมู่บ้านควรมีถังขยะที่แบ่งแยกชัดเจนว่า ขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะที่นำกลับมาใช้เพื่อเป็นการกระตุ้นประชาชนในการทิ้งขยะร้อยละ 0.594) Reject (การหลีกเลี่ยง) ผู้นำชุมชนควรมีการให้ความรู้ในการเลี่ยงการใช้ยาฆ่าแมลงและสารเคมีในหมู่บ้าน ร้อยละ 0.295) Repair (การซ่อมแซมเพื่อใช้ใหม่) ทางหมู่บ้านควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้ในซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ภายในบ้านร้อยละ 0.29

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

E-mail : kongpipat23@hotmail.com

<sup>2</sup> Lecturer in Public Administration. Mahamakut Buddhist University Isan Campus.

**คำสำคัญ:** พฤติกรรม, การจัดการขยะมูลฝอย

### Abstract

This research has the aims to study: 1) the people's behavioural of garbage elimination in the family in Bankotha, Sila sub-district, Muang Khon Kaen district, Khon Kaen province, 2) the suggestions to eliminate the garbage in the family in Bankhota,Sila district, Muang Khon Kaen district, Khon Kaen provice. The researcher collected the data from 336 sampling respondents by questionnaires and analyzed by percentage, mean, and standard deviation statistics. The result was as follows:

1. The overall people's behavioural of garbage elimination in the familyin Bankotha, Sila sub-district, Muang Khon Kaen district, Khon Kaen province was at high mean level 1) Reduce 2) Reuse, 3) Recycle 4) Reject and 5) Repair

2. There were 5 suggestions from this study; 1) Reduce: the people should consume the product that easy to eliminate, 2) Reuse : the people should classify the garbage, 3) Recycle : the people divide the bin to throw the garbage, 4) Reject: the community should advise how to use insecticide, and 5) Repair: the community should advise the people to fix their house equipment

**Keyword:** Behavior, Solid waste management

### บทนำ

ขยะเป็นปัญหาสำคัญของมนุษยชาติโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติได้เข้ามาเป็นหน่วยงานกลางที่ประสานความร่วมมือของประเทศต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาขยะล้นเมืองด้วยการกำหนดให้มีโครงการวันรณรงค์เพื่อโลกสะอาดเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1993 เพื่อเชิญชวนให้ทุกประเทศได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขยะในชุมชนของตน ทำให้ทุกคนได้เกิดความตระหนักถึงปัญหาขยะที่มีผลกระทบต่อสุขภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาขยะการกำจัดขยะมูลฝอยของชุมชนมีอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างหนึ่งที่แสดงถึงการขาดความรับผิดชอบของคนไทย คือ ประชาชนมักทิ้งภาชนะที่ให้กับเจ้าพนักงานทำความสะอาดไม่ร่วมมือในการลดและนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ประโยชน์การแก้ไขปัญหาขยะจึงไม่ควรมองไปทีเรื่องของส่วนรวมเพียงอย่างเดียวแต่ควรมองย้อนกลับมาที่ตัวบุคคลเป็นหลักสำหรับแนวทางที่แก้ปัญหาขยะกันเมืองในภาคประชาชนนั้นสามารถใช้หลักการ 4 Rs สร้างจิตสำนึกต่อสังคม ได้แก่ 1) ลดการใช้ลดการบริโภคสินค้าที่ฟุ้งเฟ้อใช้อย่างประหยัดและใช้เท่าที่จำเป็น 2) การซ่อมแซมวัสดุสิ่งของที่ชำรุดให้อยู่ในสภาพที่ดีใช้งานได้นานไม่ต้องทิ้งเป็นขยะหรือต้องสิ้นเปลืองซื้อใหม่ 3) การใช้ซ้ำการนำสิ่งของที่ใช้แล้วมาใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า 4) การนำกลับมาใช้ใหม่การนำขยะมาแปรรูป เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่การลดขยะด้วยวิธีการเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดียิ่งขึ้นโดยประชาชนควรให้ความสนใจมีการตระหนักและรับรู้ถึงปัญหาของขยะในสถานการณ์ปัจจุบันและที่จะขยายตัวในอนาคตอีกทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการจัดโครงการรณรงค์พร้อมช่วยเหลือเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาขยะที่เกิดขึ้น (วิกรม กรมดิษฐ์, 2554: 1)

ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนับว่ายังเป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทย ทรัพยากรธรรมชาติถูกนำไปใช้ในการพัฒนาจำนวนมากและเกิดความเสื่อมโทรมลงมากอย่างต่อเนื่อง มีปัญหาความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้นทั้งระหว่างรัฐและประชาชนและระหว่างประชาชนในกลุ่มต่าง ๆ กันเอง ประกอบกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศมีลักษณะรวมศูนย์ขาดการเชื่อมโยงกับพื้นที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาต่างๆ ได้แก่ พื้นที่ป่าไม้ลดลงทรัพยากรดินเสื่อมโทรมทำให้ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคามระบบนิเวศชายฝั่งถูกทำลายและทรัพยากรน้ำยังมีส่วนที่ไม่สามารถจัดสรรได้ตามความต้องการปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมืองโดยมีปัญหาคritical ๆ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอยยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ การเกิดขยะมูลฝอยเฉลี่ยต่อคนต่อวันเพิ่มสูงขึ้นเป็น 1.11 กิโลกรัม/คน/วัน ในปี 2557 ปริมาณขยะสะสมตกค้างเพิ่มสูงขึ้นถึง 30.8 ล้านตัน ในปี 2557 ขยะอิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี ขณะที่การจัดการของเสียอันตรายจากภาคอุตสาหกรรมสามารถจัดการได้ประมาณร้อยละ 70 นอกจากนั้นยังมีปัญหามลพิษทางอากาศยังเกินมาตรฐานหลายแห่งในปี 2557 พบสารมลพิษทางอากาศเกินค่ามาตรฐานในหลายพื้นที่ของประเทศและที่เป็นปัญหาสำคัญ ได้แก่ ฝุ่นละออง ก๊าซโอโซน และสารอินทรีย์ระเหยง่าย (VOCs) ขณะเดียวกันคุณภาพน้ำที่อยู่ในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มลดลงสาเหตุสำคัญมาจากการชะหน้าดินที่มีปุ๋ยตกค้างจากการเกษตรและการปศุสัตว์และระบบบำบัดน้ำเสียรวมของชุมชนมีจำนวนไม่เพียงพอ สำหรับปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องแม้ว่าอัตราการขยายตัวจะลดลงเป็นร้อยละ 3.3 ต่อปีเนื่องจากมาตรการการลดก๊าซเรือนกระจกต่าง ๆ และการกักเก็บก๊าซเรือนกระจกในภาคป่าไม้และการใช้ประโยชน์ที่ดินมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้เพิ่มการดูดกลับและช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวมของประเทศนอกจากนี้สภาพภูมิอากาศที่มีการเปลี่ยนแปลงผันผวนมากขึ้นประเทศไทยต้องประสบกับภัยพิบัติทางธรรมชาติโดยเฉพาะอุทกภัยและภัยแล้งที่มีความรุนแรงมากขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจภายในประเทศและห่วงโซ่การผลิตทั้งภายในประเทศและของโลกในระดับที่รุนแรงกว่าในอดีตมาก การแพร่กระจายของหมอกควันก็เป็นปัญหารุนแรงขึ้นกระทบสุขภาพอนามัยของประชาชนและการดำเนินธุรกิจด้านการท่องเที่ยวในบางช่วงเวลาซึ่งมีสาเหตุจากการเผาป่าเพื่อทำการเกษตรในพื้นที่ป่าไม้และการเผาป่าเพื่อการเก็บเกี่ยวผลผลิตในพื้นที่เกษตรทั้งในประเทศและในประเทศเพื่อนบ้านที่มีอาณาเขตติดต่อกันและปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการขยะในปัจจุบันนั้นมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและมีประชากรเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ที่ผ่านมามีปริมาณขยะชุมชนเริ่มมีปัญหาส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนและที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการจัดการขยะมูลฝอย สามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยที่จะต้องนำไปกำจัดขยะให้น้อยที่สุด สามารถนำขยะมูลฝอยมาใช้ประโยชน์ทั้งในส่วนของการใช้ซ้ำและแปรรูปเพื่อใช้ใหม่ประชาชนสามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยลงได้จะส่งผลให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี สุขภาพอนามัยของประชาชนมีสุขภาพที่ดี สภาพภูมิทัศน์มีความสวยงามรวมถึงได้ประโยชน์จากการคัดแยกขยะนำไปขายเป็นการเพิ่มรายได้ในครอบครัวและการนำกลับมาใช้ใหม่ทำให้เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้อีกด้วยประชาชนได้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหามลพิษขยะอย่างบูรณาการ(สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดอุทัยธานี, 2555 : 2)



เทศบาลเมืองศิลา อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีนโยบายที่จะทำให้ปริมาณขยะในชุมชนลดลงทำให้คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมของชุมชนดีขึ้นประชาชนได้รับความรู้ด้านการจัดการขยะอินทรีย์ในครัวเรือนสามารถนำขยะอินทรีย์ในครัวเรือนกลับไปใช้ประโยชน์ ได้มีเครือข่ายเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการจัดการขยะในชุมชนลดค่าใช้จ่ายในการจัดการขยะของชุมชน (เทศบาลเมืองศิลา, แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี การพัฒนาท้องถิ่นตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2557 - พ.ศ.2560, 2557)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัย เรื่องพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน บ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาการจัดการขยะมูลฝอยและข้อเสนอแนะในการจัดการขยะมูลฝอยบ้านโกทาเพื่อให้บ้านโกทาสะอาดน่าอยู่ต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน บ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่วิจัย คือประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 2,086 คนขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert)

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 336 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.86 เพศชาย ร้อยละ 32.14 มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 36.90 อายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 22.62 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 21.73 อายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 11.90 อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.06 และอายุต่ำกว่า 21 ปี ร้อยละ 1.79 มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา ร้อยละ 31.25 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 28.57 มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 27.68 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 10.12 และปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 2.38 มีอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 35.42 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 32.44 อาชีพเกษตรกร ร้อยละ 22.62 นักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 5.95 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 3.57 และอาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 0.00 มีรายได้ 5,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 40.18 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 27.38 ต่ำกว่า 5,001 บาท ร้อยละ 25.30 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 4.46 และ 20,001 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 2.68 มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนต่ำกว่า 4 คน ร้อยละ

50.894– 6 คน ร้อยละ 40.77 และมากกว่า 6 คน ร้อยละ 8.33 มีที่พักอาศัย บ้านตนเอง ร้อยละ 98.21 และ บ้านเช่า ร้อยละ 1.21

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน บ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2.1 พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า

2.1.1 Reduce (การลดปริมาณ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ )

2.1.2 Reuse (การนำมาใช้ซ้ำ) อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.74$ )

2.1.3 Recycle (การแปรสภาพเพื่อใช้ใหม่) อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.82$ )

2.1.4 Reject (การหลีกเลี่ยง) อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.58$ )

2.1.5 Repair (การซ่อมแซมเพื่อให้ใหม่) อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

3.1 Reduce (การลดปริมาณ) จัดโครงการรณรงค์ลดปริมาณขยะของหมู่บ้าน มีการลดปริมาณการซื้อสิ่งของที่ก่อให้เกิดขยะร้อยละ 0.59

3.2 Reuse(การนำมาใช้ซ้ำ) ให้มีธนาคารขยะของหมู่บ้านเพื่อนำมาคักแยก ร้อยละ 0.29

3.3 Recycle (การแปรสภาพเพื่อใช้ใหม่) อยากให้หมู่บ้านมีการคัดแยกขยะให้มากกว่านี้ ทางหมู่บ้านควรมีถังขยะที่แบ่งแยกชัดเจนว่า ขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะที่นำกลับมาใช้เพื่อเป็นการกระตุ้นประชาชนในการทิ้งขยะ ร้อยละ 0.59

3.4 Reject (การหลีกเลี่ยง) ผู้นำชุมชนควรมีการให้ความรู้ในการเลี่ยงการใช้ยาฆ่าและสารเคมีในหมู่บ้าน ร้อยละ 0.29

3.5 Repair(การซ่อมแซมเพื่อใช้ใหม่)ทางหมู่บ้านควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้ในซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ภายในบ้าน ร้อยละ 0.29

## อภิปรายผลการวิจัย

พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน บ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ด้าน Reduce (การลดปริมาณ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.06 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนใช้สินค้าที่มีความคงทนถาวรหรือมีอายุการใช้งานนาน โดยส่วนมากประชาชนยังให้ความใส่ใจในการลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น เช่น น้ำประปา ไฟฟ้าใช้รวมทั้งประชาชนใช้ผ้าซีรี่ย์เซ็ดทำความสะอาดโต๊ะอาหารแทนกระดาษชำระเพื่อลดปริมาณขยะอีกด้วย จึงทำให้พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับเฉลิมชาติ แสไพศาล (2556 : 5) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมในการกำจัดขยะมูลฝอยของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแะ อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนมีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอย อยู่ในระดับพอใช้ ด้านพฤติกรรมการลดการ

เกิดขยะมูลฝอยในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ส่วนในด้านพฤติกรรมกรรมการนำกลับมาใช้ใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ด้าน Reuse (การนำมาใช้ซ้ำ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.74 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนใช้สินค้าที่ต้องส่งภาชนะบรรจุคืนแก่ผู้ผลิตหรือสิ่งของที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำ และวัสดุบางประเภทที่คัดแยกแล้วสามารถนำกลับมาทำความสะอาดแล้วนำกลับมาใช้ประโยชน์อีกครั้ง จึงทำให้พฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ธวัชชัย สอนจันทร์ (2556:14) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาดนาเนาะแมเราะ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมมีพฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีพฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยมากที่สุด คือ ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย รองลงมาคือ ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ และด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาดนาเนาะแมเราะ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า ประชาชนที่มีเพศ และอายุ ต่างกันพฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยไม่แตกต่างกัน

Recycle (การแปรสภาพเพื่อใช้ใหม่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.82 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนนำสิ่งของกลับมาแปรสภาพจากสิ่งของที่ไม่สามารถใช้งานได้ นำกลับมาแปรสภาพเป็นของที่สามารถใช้งานตามปกติ มีการเก็บรวบรวมสิ่งของที่บริโภคแล้วโดยมีการคัดแยกเป็นที่เรียบร้อยหรือสิ่งของที่จะนำไปแปรรูปเพื่อขายให้กับผู้รับซื้อของเก่า จึงทำให้พฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปภาวีน เติตขุนทด (2554 : 7) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ อำเภอนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า คะแนนของการลดปริมาณขยะ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่ และการคัดแยกขยะก่อนทิ้งอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทั่วไปแล้วประชาชนมีการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ยกเว้นขยะประเภทแบตเตอรี่โทรศัพท์ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อควรจัดการอบรมประชาชนพื้นที่เกี่ยวกับการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง

ด้าน Reject (การหลีกเลี่ยง) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.58 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนงดใช้สิ่งของที่เป็นมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมของชุมชนหรือตามหน่วยงานต่าง ๆ และหลีกเลี่ยงการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดอันตรายและมีการงดใช้สิ่งของที่ย่อยสลายยากเพื่อลดปริมาณการสร้างมลพิษให้แก่ชุมชน จึงทำให้พฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ นัยนา เดชะ (2557 : 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนตำบลเสม็ด อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนมีพฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอยที่ไม่เหมาะสมมี การทิ้งขยะในพื้นที่สาธารณะและนำไปทิ้งบริเวณพื้นที่ว่างรอบบ้าน ประชาชนไม่มีการคัดแยกมูลฝอย ก่อนทิ้ง และในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ยังไม่มีแผนแม่บท และยังไม่มีการบริหารจัดการ ขยะมูลฝอยแต่อย่างใด ด้านการจัดการขยะในชุมชน ได้ลดปริมาณขยะในครัวเรือน โดยการไม่สร้างขยะให้เพิ่มขึ้นพฤติกรรมกรรมการจัดการมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้าน Repair (การซ่อมแซมเพื่อใช้ใหม่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.53 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนเป็นการซ่อมแซมสิ่งของต่าง ๆ ที่เสียแล้วแต่สามารถนำมาใช้ต่อได้หากมีการซ่อมแซมแทนที่จะทิ้งเป็นขยะอาจจะเริ่มจากการพิจารณาสินค้าตั้งแต่การเลือกซื้อโดยเลือกสินค้าที่มีคุณภาพดี ใช้ได้

นานและสามารถซ่อมแซมได้หากเกิดการเสียหายเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อีกครั้ง จึงทำให้พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ จอมจันทร์ นทีวัฒนา (2557 : 18) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้และพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยติดเชื่อในสถานพยาบาลภาครัฐ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความรู้ของชุมชนในการลดขยะตามหลัก 5 R ได้แก่ การลดการใช้ การใช้ซ้ำ การนำกลับมาใช้ใหม่ การซ่อมแซม การปฏิเสธไม่ใช้ อยู่ในระดับมาก มีทัศนคติและพฤติกรรมในการลดขยะในการซื้อสิ่งของตามความจำเป็น หลัก 5 R และการจัดการขยะตามลำดับขั้นการจัดการขยะ อยู่ในระดับเห็นด้วยและระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. Reduce (การลดปริมาณ) จัดโครงการรณรงค์ลดปริมาณขยะของหมู่บ้านมีการลดปริมาณการซื้อสิ่งของที่ก่อให้เกิดขยะ
2. Reuse (การนำมาใช้ซ้ำ) ให้มีธนาคารขยะของหมู่บ้านเพื่อนำมาคักแยก
3. Recycle (การแปรสภาพเพื่อใช้ใหม่) อยุ่กให้หมู่บ้านมีการคัดแยกขยะให้มากกว่านี้ ทางหมู่บ้านควรมีถังขยะที่แบ่งแยกชัดเจนว่า ขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะที่นำกลับมาใช้เพื่อเป็นการกระตุ้นประชาชนในการทิ้งขยะ
4. Reject(การหลีกเลี่ยง)ผู้นำชุมชนควรมีการให้ความรู้ในการเลือกรายการใช้จ่ายมาและสารเคมีในหมู่บ้าน
5. Repair (การซ่อมแซมเพื่อใช้ใหม่)ทางหมู่บ้านควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้ในซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ภายในบ้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนบ้านโกทา ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนหมู่บ้านอื่นๆเพื่อที่จะได้ทำการเปรียบเทียบ

### เอกสารอ้างอิง

- จอมจันทร์นทีวัฒนา. (2557). **ความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมลดขยะชุมชนแม่กาอำเภอเมืองจังหวัดพะเยา**. กองบริการการวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เฉลิมชาติ แสไพศาล. (2556). **การศึกษาพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลชะอำนครบุรีจังหวัดนครราชสีมา**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภคสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- เทศบาลเมืองศิลา. (2557). **แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ.2557 - พ.ศ.2560**. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2561. จากเว็บ <http://www.silakhonkaen.go.th/index.php?show=menu&file=detail&id=79>
- รัชชัย สวนจันทร์. (2556). **พฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนาะแมเราะอำเภอเบตงจังหวัดยะลา**. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัยนาเดชะ. (2557). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนตำบลเสม็ดอำเภอไชยาจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปภาวินเห็ดขุนทด. (2554). **พฤติกรรมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้ออำเภอเทพารักษ์จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมโยธา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วิกรม กรมดิษฐ์. (2554). **ขยะปัญหาของโลกในเอกสารความรู้สูตรลำดับที่ 5 ปีงบประมาณ 2554**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564**. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2561 จากเว็บ [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422).
- สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดอุทัยธานี. (2555). **คู่มือองค์ความรู้การบริหารจัดการขยะมูลฝอยปีงบประมาณ 2555**. อุทัยธานี : ส่วนสิ่งแวดล้อมสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดอุทัยธานี.

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน  
ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น  
PEOPLE'S SATISFACTION TO THE ACTINGS OF THE SUBDISTRICT  
HEADMAN AND THE VILLAGE HEADMAN OF NAKA SUBDISTRICT  
MANCHAKHIRI DISTRICT KHON KAEN PROVINCE

มาลัย ดำเนตร<sup>1</sup>  
Malai Damnet<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ของตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น จำนวน 384 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 384 คน เพศหญิง ร้อยละ 57.00 เพศชาย ร้อยละ 43.00 มีอายุ 51- 60 ปี ร้อยละ 26.00 อายุ 41- 50 ปี ร้อยละ 23.2061 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.10 อายุ 31- 40 ปี ร้อยละ 13.50 อายุ 21- 30 ปี ร้อยละ 12.50 และ อายุต่ำกว่า 21 ปี ร้อยละ 10.70 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 31.50 ประถมศึกษา ร้อยละ 29.20 มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 23.70 ปริญญาตรี ร้อยละ 10.20 และ สูงปริญญาตรี ร้อยละ 5.50 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 50.50 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 20.60 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 20.10 นักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 10.70 อาชีพค้าขาย ร้อยละ 6.50 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 4.90 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 3.60 และ อื่น ๆ ร้อยละ 3.10

2. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.09) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 3.95) 2) ด้านคุณลักษณะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.16) 3) ด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.18)

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ 1) ควรเห็นความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นอยู่

<sup>1</sup> ผู้ใหญ่บ้าน บ้านหวายหล่ม, กรมการปกครอง E-mail : puyaiabanmalai@hotmail.com

<sup>2</sup> Village headman Baan Wai Liao, Department of Provincial Administration.

ของประชากรภายในหมู่บ้าน การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนมีความล่าช้า ควรให้การช่วยเหลือภาระงานภายในหมู่บ้านให้มากยิ่งขึ้น ควรให้ผู้นำหมู่บ้านดูแลเรื่องยาเสพติดภายในหมู่บ้าน ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงานร้อยละ 1.30 2) ด้านคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้าน ควรสร้างเสริมบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนในชุมชน ควรเปิดช่องทางในการติดต่อประสานงานให้เหมาะสม ควรมีการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา ควรเปิดใจยอมรับคำแนะนำ คำติเตียนจากประชาชนภายในหมู่บ้านร้อยละ 1.04 3) ด้านความพึงพอใจ ควรมีการชี้แจงงบประมาณในการพัฒนาชุมชน ควรมีความภูมิใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 5.20

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ, การปฏิบัติหน้าที่

### Abstract

This research has the aims to study: 1) the people's satisfaction to the headman villages' performance in Nakha sub-district, Munchakhiri district, Khon kaen province, 2) the suggestions to develop the headman villages' performance in Nakha sub-district, Munchakhiri district, Khon kaen province. The researcher collected the data from 384 respondents by the questionnaires, and analyzed the data by percentage, mean, and standard deviation statistics. The results were as follows:

1. The respondents, 57.0 percent, were female, and 43.0 percent were male. The respondents, 26.0 percent, were age between 51-60 years old, 23.20 percent were age between 41-50 years old, 14.10 percent were age above 61 years old, 13.50 percent were age between 31-40 years old, 12.50 percent were age between 21-30 years old, and 10.70 percent were age under 21 years old. The respondents, 31.50 percent, were graduated secondary school, 29.20 percent were graduated primary school, 23.70 percent were graduated higher secondary school, 10.20 percent were graduated bachelor degree, and 5.50 percent were graduated higher than bachelor degree. The respondents, 50.50 percent, were farmers, 20.60 percent were labours, 20.10 percent were state officers, 10.70 percent were students, 6.50 percent were state enterprise officers, and 3.10 percent were freelance.

2. The overall satisfaction of the people to the headman villages' performance was at high mean level ( $\bar{X}=4.09$ ), the aspect of performance ( $\bar{X}= 3.95$ ) characteristics ( $\bar{X}= 4.16$ ), (satisfaction) ( $\bar{X}= 4.18$ ).

3. There were 3 suggestions from this study: 1) the headman villages should performance to responds the need of the people as quick as possible especially the eradication of drug in the village, and village policy to respond the real need of the people, 2) the headman villages should be easy or convenient to contact with honesty and sincerity to listen the problems of the people, and 3) the headman villages should inform the village developing budget to the people in the village, and they should be proud as the leader of the community.

**Keyword:** Satisfaction, Acting

## บทนำ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในสมัยก่อนกรุงรัตนโกสินทร์ เป็นตำแหน่งที่ปรากฏให้เห็นครั้งแรก ในสมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี ครอบคลุมเป็นหลักสำคัญในการปกครอง โดยการปกครอง แบบพ่อปกครองลูก โดยแต่ละเมืองมีการปกครองในรูปแบบต่างกัน คือ เจ้าเมืองปกครองหลายหมื่นหลังคาเรือน โดยมีปลัดเมืองเป็นผู้ช่วย นายแขวงหรือนายอำเภอปกครองราวหมื่นหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อเจ้าเมืองนายแคว้นหรือกำนัน ปกครองราวพันหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแขวง นายบ้านหรือผู้ใหญ่บ้านปกครองหลายร้อยหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแคว้น (กรมการปกครอง, 2556 : 5) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้มีการจัดระเบียบการปกครองท้องที่ แบ่งออกเป็นแขวงและตำบล โดยมีกำนันเป็นหัวหน้า มักได้รับบรรดาศักดิ์เป็นพัน และบ้านโดยมีผู้ใหญ่บ้านเป็นนายบ้านหรือหัวหน้า มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ปกครองดูแลหมู่บ้าน และได้รับการแต่งตั้งโดยตรงจากองค์พระมหากษัตริย์ แต่ยุคต่อมาได้มีการมอบอำนาจการแต่งตั้ง ให้แก่ผู้รักษาเมือง ผู้รั้งเมือง มีอำนาจแต่งตั้งผู้ใหญ่บ้าน โดยดำรงตำแหน่งตลอดชีวิต ในส่วนของกำนัน ก็จะได้รับแต่งตั้งและมีวาระ การดำรงตำแหน่งตลอดชีวิต โดยกำนันในสมัยนั้นจะมีตำแหน่งกำนันตลาด มีหน้าที่ควบคุมราคาสินค้า มีบทบาทในการควบคุมตลาดการค้าให้ดำเนินไปในราคาปกติ นอกจากนี้ ยังมีกำนันมีอำนาจโดยเฉพาะนอกจากนี้ กำนันยังมีอำนาจในการเก็บภาษีอากรการค้าเก็บภาษี (เทียบได้กับภาษีบำรุงท้องที่ในปัจจุบัน) โดยไม่ปรากฏหน้าที่อื่น ๆ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการเก็บค่านาจากราษฎร ติดตามจับกุมผู้ร้ายและในฐานะเป็นผู้ปกครองตำบล ราชการแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งตลอดชีวิต ส่วนผู้ใหญ่บ้านได้รับการแต่งตั้งโดยเจ้าเมือง และดำรงตำแหน่งตลอดชีวิต โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองลูกบ้านและการรักษาความสงบเรียบร้อย ในท้องที่ป้องกันโจรกรรม นอกจากนี้ เมื่อเกิดการทะเลาะวิวาทเล็กน้อยกำนัน มีอำนาจเปรียบเทียบตกลงกันได้ ยกเว้น กรณีที่ไม่ยอมตกลงเป็นความฉกรรจ์ เช่น การปล้นฆ่า การพินกัน โดยมีผลถึงสาหัส กำนันต้องนำมาส่งหลวงพลตระการนายแขวงฯ เพื่อให้ตัดสิน (กรมการปกครอง, 2556 : 30)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นปัญหาและความต้องการจากแผนพัฒนาของส่วนราชการ ในพื้นที่และแผนพัฒนาหมู่บ้าน (แผนพัฒนาสามปี เทศบาลตำบลนาข่า, 2560)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนารวมถึงตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่การดูแลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น



## วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 9,621 คนขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการและ วิธีการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert)

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 384 คน เพศหญิง ร้อยละ 57.00 เพศชาย ร้อยละ 43.00 มีอายุ 51– 60 ปี ร้อยละ 26.00 อายุ 41– 50 ปี ร้อยละ 23.20 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.10 อายุ 31– 40 ปี ร้อยละ 13.50 อายุ 21– 30 ปี ร้อยละ 12.50 และ อายุต่ำกว่า 21 ปี ร้อยละ 10.70 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 31.50 ประถมศึกษา ร้อยละ 29.20 มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 23.70 ปริญญาตรี ร้อยละ 10.20 และ สูงปริญญาตรี ร้อยละ 5.50 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 50.50 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 20.60 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 20.10 นักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 10.70 อาชีพค้าขาย ร้อยละ 6.50 อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 4.90 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 3.60 และ อื่น ๆ ร้อยละ 3.10

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

2.1 ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.09$ )

2.1.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.95$ )

2.1.2 ด้านคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ )

2.1.3 ด้านความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.18$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

3.1.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน – ผู้ใหญ่บ้าน

- ควรเห็นความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของประชากรภายในหมู่บ้าน
- การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนมีความล่าช้า
- ควรให้การช่วยเหลือภาระงานภายในหมู่บ้านให้มากยิ่งขึ้น
- ควรให้ผู้นำหมู่บ้านดูแลเรื่องยาเสพติดภายในหมู่บ้าน
- ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงานร้อยละ 1.30

3.1.2 ด้านคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้าน

- ควรสร้างเสริมบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนในชุมชน
- ควรเปิดช่องทางในการติดต่อประสานงานให้เหมาะสม
- ควรมีการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา
- ควรเปิดใจยอมรับคำแนะนำ คำติเตียนจากประชาชนภายในหมู่บ้านร้อยละ 1.04

### 3.1.3 ด้านความพึงพอใจ

- ควรมีการชี้แจงงบประมาณในการพัฒนาชุมชน
- ควรมีความภูมิใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 5.20

## อภิปรายผลการวิจัย

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.95 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การช่วยเหลือราษฎรที่ได้รับเดือดร้อนในเรื่องต่าง ๆ หรือร่วมกับหน่วยงานต่างๆ จัดเวรยามรักษาความสงบเรียบร้อยตั้งจุดตรวจ จุดสกัด บริเวณหมู่บ้าน มีสัญญาณเตือนภัยหรือเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ ร่วมกับราษฎรป้องกันภัยสาธารณภัย รวมทั้งช่วยเหลือผู้ประสบภัย มีการจัดตั้งองค์กรป้องกันยาเสพติด และจัดให้มีการดูแลหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดถูกสุขลักษณะ และปรับปรุงภูมิทัศน์ในหมู่บ้านให้สวยงาม ซึ่งสอดคล้องกับ สัตยา คงสัตรู (2556 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความพึงพอใจต่อบทบาทของพัฒนากรอำเภอรวิชัยบุรีจังหวัดร้อยเอ็ดโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความพึงพอใจต่อบทบาทของพัฒนากร ด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ด้านคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.16 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำในการนำราษฎรช่วยกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านอยู่เสมอ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และทันท่วงที ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ใหญ่บ้านจะได้รับความร่วมมือจากราษฎรเป็นอย่างดี และสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อหมู่บ้าน และแต่งกายเหมาะสม แต่งเครื่องแบบถูกต้องตามระเบียบในงานพิธีต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐวรท ผ่องสุวรรณ (2554 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ ซึ่งอยู่ระดับมาก

ด้านความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.18 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น กำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน ดูแลทุกข์สุข ของราษฎร ช่วยเหลือราษฎรอย่างทั่วถึงมีจิตสาธารณะ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แก่ราษฎร และให้ความร่วมมือกับส่วนราชการต่าง ๆ สามารถให้คำแนะนำและเอาใจใส่แก้ไขปัญหาให้แก่ราษฎรเมื่อได้รับความเดือดร้อน ในการบริการราษฎรเพื่อรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ รับเรื่องปัญหาความเดือดร้อนของราษฎร และจัดให้มีการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม ข้อพิพาท โดยคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับ สัตยา คงสัตรู (2556 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความพึงพอใจต่อบทบาทของพัฒนากรอำเภอรวิชัยบุรีจังหวัดร้อยเอ็ดโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านความพึงพอใจของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งอยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน – ผู้ใหญ่บ้าน
  - ควรเห็นความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของประชากรภายในหมู่บ้าน
  - การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนมีความล่าช้า
  - ควรให้การช่วยเหลือภาระงานภายในหมู่บ้านให้มากยิ่งขึ้น
  - ควรให้ผู้นำหมู่บ้านดูแลเรื่องยาเสพติดภายในหมู่บ้าน
  - ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน
2. ด้านคุณลักษณะของผู้ใหญ่บ้าน
  - ควรสร้างเสริมบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนในชุมชน
  - ควรเปิดช่องทางในการติดต่อประสานงานให้เหมาะสม
  - ควรมีการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา
  - ควรเปิดใจยอมรับคำแนะนำ คำติเตือนจากประชาชนภายในหมู่บ้าน
3. ด้านความพึงพอใจ
  - ควรมีการชี้แจงงบประมาณในการพัฒนาชุมชน
  - ควรมีความภูมิใจต่อการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถส่งผลให้ระดับความพึงพอใจ เช่น แรงจูงใจเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อไปยิ่งมากขึ้น
3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้รายละเอียดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2556). คู่มือการฝึกอบรม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับเลือกใหม่ ประจำปี 2556. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- เทศบาลตำบลนาข่า. (2561). แผนพัฒนาสามปี สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2561. <[http://www.nakha-kk.go.th/lawlink\\_detail.php?menuid=&cclawlink](http://www.nakha-kk.go.th/lawlink_detail.php?menuid=&cclawlink)>
- สัตยา คงสัตย์. (2556). ความพึงพอใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อบทบาทของพัฒนากร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด. รายงานการวิจัย. หลักสูตรบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐวรท พ่องสุวรรณ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. รายงานการวิจัย. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

**หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์บทความ  
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน**

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน มีนโยบายในการส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิชาการ และงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ศิลปกรรม ดนตรี สถาปัตยกรรม ภาษา วรรณกรรม กำหนดการตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ออกราย 4 เดือน (เล่มที่ 1 มกราคม – เมษายน/ เล่มที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม/ เล่มที่ 3 กันยายน – ธันวาคม) โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณา มี 5 ประเภท คือ บทความพิเศษ บทความทางวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทรรศน์ และ ปกิณกะ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ ผลงานที่ส่งมาตีพิมพ์ จะต้องมีการทบทวนความรู้เดิมและเสนอความรู้ใหม่ที่ทันสมัยรวมทั้งข้อคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผลงานไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารใดๆ การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำดังนี้

**สถานที่ติดต่อและการสมัครสมาชิก**

สำนักงานวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น  
เลขที่ 9/37 หมู่ที่ 12 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000  
E-mail: chakkree\_2532@hotmail.com  
บรรณาธิการ ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ โทรศัพท์ 080 – 7506846

**ส่วนที่ 1 ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร**

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

**1.1 บทความพิเศษ** บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/ วิชาชีพ

**1.2 บทความทางวิชาการ** ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาหรือประชาชนทั่วไป

**1.3 บทความวิจัย (Research Article)** ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

**1.4 บทความปริทรรศน์ (Review Article)** เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้พิมพ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิวิจารณ์ เปรียบเทียบกัน

**1.5 ปกิณกะ (Miscellany)** ได้แก่ บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปล ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิวิจารณ์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำรา หรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติ และระดับนานาชาติ

## การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน ต้องผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/hsjs> และรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

### การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

### การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ขนาดอักษร 14 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษ (A 4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษ **ด้านซ้าย และด้านขวา ขนาด 3.81 ซม. ด้านบน ขนาด 4.5 ซม. และด้านล่าง ขนาด 4.01 ซม.** พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 12 หน้ากระดาษพิมพ์ (A 4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

### การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double - blind peer review)

## ส่วนที่ 2 บทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัย/วิชาการ ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และ **ให้มีเพียง 2 ส่วนเท่านั้น คือ**

- 1) **วัตถุประสงค์** ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- 2) **ผลการวิจัยพบว่า** ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
- 3) **คำสำคัญ** ควรมีคำสำคัญไม่เกิน 3 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษาและจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (Semicolon) (;)

## ส่วนที่ 3 เนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

- 3.1 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิจัย ประกอบด้วย

**3.1.1 บทนำ (Introduction)** เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้

**3.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)** เป็นการกำหนด วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมถึงรวบรวมหลักการ วิธีการ โดยมีรายละเอียดว่าจะต้องศึกษาอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจัยได้อย่างชัดเจน

**3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Methods)** เป็นการกำหนด วิธีการ กิจกรรม รายละเอียดของการวิจัย การศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

**3.1.4 สรุปผลการวิจัย (Results)** เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.1.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือ แผนภูมิ ตามความเหมาะสม

**3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)** เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์ นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

**3.1.6 ข้อเสนอแนะ (Suggestion)** การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

**3.1.7 กิตติกรรมประกาศ(ถ้ามี) (Acknowledgement)** เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

**3.1.8 เอกสารอ้างอิง (References)** ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ ( ) แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลายโดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบงมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่ง่ายต่อการศึกษาและการปฏิบัติ

### 3.2 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

**3.2.1 บทนำ (Introduction)** เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้

**3.2.2 เนื้อหา (Content)** เรื่องราวที่ผู้เขียนต้องการจะให้ผู้อ่านได้รับทราบ เนื้อหาที่ดีต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนและน่าสนใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางความคิดของผู้เขียนเป็นสำคัญ

**3.2.3 สรุป (Summarizing)** เป็นวิธีการเขียนบทความที่ผู้เขียนจะต้องเขียนให้เหลือเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญ เป็นการกลั่นกรอง การรวบรวมหรือการลดข้อความให้เหลือส่วนที่สำคัญเท่านั้น

**3.2.4 เอกสารอ้างอิง (References)** ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย

โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่เป็นรูปแบบเดียวกัน

### 3.3 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทวิจารณ์หนังสือ ประกอบด้วย

3.3.1 ชื่อเรื่องของหนังสือ (Title) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

3.3.2 ชื่อผู้เขียนหนังสือ (Author) ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษพร้อม  
ระบุสถาบัน หรือหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัด

3.3.3 ชื่อผู้วิจารณ์(Name of Reviews)ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ  
พร้อมระบุสถาบัน หรือหน่วยงานของผู้วิจารณ์สังกัด

3.3.4 เนื้อหาการวิจารณ์ (Reviews Content) ในการเขียนเกี่ยวกับหนังสือวิจารณ์ เนื้อ  
เรื่องจะเป็นส่วนแสดงความคิดเห็นและรายละเอียดในการวิจารณ์ โดยนำเสนอเรื่องราวจุดเด่น จุดบกพร่อง  
ของเรื่อง โดยทำการวิจารณ์หรือวิพากษ์อย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผลตามหลักวิชาการ

3.3.5 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนสรุปความคิดเห็นทั้งหมดที่วิจารณ์รวมถึง  
ให้ข้อคิดหรือข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่าน

3.3.6 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตาม  
หลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย  
โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่เป็น  
รูปแบบเดียวกัน

### การเขียนเอกสารอ้างอิง

#### 1. รายงานการวิจัย

ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่  
พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อย่อของวารสาร. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง. ในกรณีที่มี  
ผู้เขียนมากกว่า 6 คน ให้ใส่รายชื่อผู้เขียนคนแรก แล้วตามด้วยคำว่า “และคณะ” หรือ “et al.”

#### 2. หนังสือ

ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่  
พิมพ์. ชื่อหนังสือ. สำนักพิมพ์. เมืองที่พิมพ์ : เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง.

#### 3. รายงานการประชุมและสัมมนา

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม. วัน เดือน ปีที่จัด : สถานที่จัด :  
สำนักพิมพ์ หรือผู้จัดพิมพ์. เลขหน้า.

#### 4. วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์/ สารนิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ระดับวิทยานิพนธ์ : ชื่อสถาบันการศึกษา.

#### 5. บทความในหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้เขียน. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย  
ของเรื่อง.

#### 6. สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์. วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์. ตำแหน่ง (ถ้ามี).

## 7. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเว็บไซต์. วัน เดือน ปีที่สืบค้น. ได้มาจาก ชื่อ website.

### ส่วนที่ 4 ภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตารางสำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

### กำหนดการออกวารสาร

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน ของทุกปี

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม ของทุกปี

ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม ของทุกปี

### อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 500บาท



ตัวอย่างรูปแบบการเขียนบทความ

<b>การตั้งค่าหน้ากระดาษ A 4</b>	
<b>ระยะขอบ</b>	
ด้านบน 4.5 ซม.	ด้านล่าง 4.01 ซม.
ด้านซ้าย 3.81 ซม.	ด้านขวา 3.81 ซม.

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย..... (TH SarabunPSK 18 pt. หนา).....  
ภาษาอังกฤษ..... (TH SarabunPSK 18 pt. หนา).....

ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาไทย ..... 1  
ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาอังกฤษ ..... 2  
(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ปกติ)

บทคัดย่อภาษาไทย (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....  
.....

คำสำคัญ: (หัวข้อ TH SarabunPSK ขนาด 16 Pt.หนา). (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด14 Pt.ปกติ)

Abstract (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....  
.....

Keyword: (หัวข้อ TH SarabunPSKขนาด 16 Pt.หนา). (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 14 Pt.ปกติ)

บทนำ (Introduction) (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....  
.....

วัตถุประสงค์ (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....  
.....

วิธีการศึกษา (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....  
.....

ผลการศึกษา (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....  
.....

สรุปและอภิปรายผล (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....  
.....

เอกสารอ้างอิง (References) (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ปกติ).....

ใช้รูปแบบการอ้างอิงตามคู่มือการพิมพ์ของสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (APA Style)

ตัวอย่าง เช่น

- งามพิศ ศรีบัว. (2542). ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมจากการปลูกยาสูบของเกษตรกร  
อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา  
(เน้น มนุษยศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จักรี ศรีจารุเมธีฐาน. (2562). วัฒนธรรมทางการศึกษาในโลกยุคใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช  
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม). หน้า 401-407.
- วิเชียร มีบุญ. (2541). พิธีกรรมจับปลาบึกในลุ่มน้ำโขง บ้านหาดไคร้ ตำบลเวียงอำเภอเชียงของ จังหวัด  
เชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา (เน้นมนุษยศาสตร์) บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อคิน รพีพัฒน์, หม่อมราชวงศ์. (2526). Persistence within change: Thai society in the  
nineteenth and twentieth centuries. ใน ณรงค์ พ่วงพิศ และ พลศักดิ์ จิโรกรศิริ  
(บรรณาธิการ), สังคมไทยใน 200 ปี (หน้า 19-58). กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อังคินันท์ อินทร์กำแหง และคณะ. (2549). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิต  
สตรีไทยสมรส วัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสาร  
พฤติกรรมศาสตร์, 12(1), 561 - 589.



เฉพาะเจ้าหน้าที่  
เลขที่สมาชิก.....

**ใบสมัครสมาชิก**

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร.วิทยาเขตอีสาน

ชื่อ - สกุล (นาย/นาง/นางสาว).....

**สถานที่จัดส่ง**

( ) บ้าน ที่อยู่.....  
.....  
.....โทรศัพท์.....

( ) ที่ทำงาน ที่อยู่.....  
.....  
.....โทรศัพท์.....

**นักศึกษาระดับ**

- ( ) ปริญญาเอก มหาวิทยาลัย.....  
( ) ปริญญาโท มหาวิทยาลัย.....  
( ) ปริญญาตรี มหาวิทยาลัย.....  
( ) อาจารย์  
( ) บุคคลทั่วไป

ค่าสมัครสมาชิกรายปี ( ) ปีละ 500 บาท

**ชำระเงินโดย**

- ( ) เงินสด จำนวน.....บาท /ใบเสร็จเลขที่.....  
( ) อื่นๆ.....

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

(.....)

วันที่...../...../.....

