



# วารสาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Mahamakut Buddhist University Isan Campus Journal

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2563

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3  
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

วีนิจ เงามแก้ว.....1

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอภูเวียง  
จังหวัดขอนแก่น

พระเชิดพงษ์ ยติบุโร (บุตรคา).....9

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2

วรวิทย์ กุลชาติ.....18

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

พระพลการ ทุมจุกโด (อนุพันธ์).....32

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสระอาศ ตำบลกุดธาตุ อำเภอหนองนาคำ  
จังหวัดขอนแก่น

สุรศักดิ์ อุดมเมืองเพีย และ จักรี ศรีจารุเมธิญาณ.....41

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรม  
ราชินีนาถ

พระครูวินัยธรรมวัชร ปยุตโต และ อภิชาติ เหม้อยโฮสง.....50

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

ณัฐกร เจือจันทร์.....60

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Mahamakut Buddhist University Isan Campus

# วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

## Mahamakut Buddhist University Isan Campus Journal

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

เจ้าของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

### วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและงานวิจัย สร้างความรู้และองค์ความรู้ในสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ พุทธศาสนา ปรัชญา และการศึกษา เป็นเวทีนำเสนอผลงานวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และบุคคลทั่วไป กำหนดการตีพิมพ์ปีละ ๓ ฉบับ ออกราย ๔ เดือน คือ เล่ม ๑ มกราคม – เมษายน / เล่ม ๒ พฤษภาคม – สิงหาคม / เล่ม ๓ กันยายน – ธันวาคม

บทความวิชาการและบทความวิจัยที่จะนำมาตีพิมพ์ในวารสาร MBUI SC Journal นี้ จะต้องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ซึ่งปกติจะมี Double Blind (ผู้พิจารณา ๒ คน) ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

|                   |                         |                                             |
|-------------------|-------------------------|---------------------------------------------|
| ที่ปรึกษา         | รองอธิการบดี            | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
| บรรณาธิการ        | ดร.อภิชาติ เหมือยไธสง   | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
| ผู้ช่วยบรรณาธิการ | ดร.จักรี ศรีจารุเมธีฐาน | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
|                   | ดร.อัศรเดช นิละโยธิน    | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
|                   | นายแสงอาทิตย์ ไทยมิตร   | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |
|                   | นายบัญชา ธรรมบุตร       | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน |

### กองบรรณาธิการ

|                                 |                                                            |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------|
| ศ.ดร.ประยงค์ แสนบุราณ           | คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย            |
| รศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข            | คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย               |
| รศ.ดร.พุทธรักษ์ ปราบนอก         | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น            |
| รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา             | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจลลราชธานี   |
| รศ.ดร.พรอัมรินทร์ พรหมเกิด      | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น            |
| รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ            | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม    |
| รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| ผศ.ดร.สมปอง สุวรรณภูมิ          | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ      |
| ผศ.เฉลิมเกียรติ ภาระเวช         | วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม             |
| ผศ.ดร.ปัญญา คล้ายเดช            | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย          |
| พันตำรวจโทธานี คนไฉ             | ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค ๔                                |
| ผศ.ดร.บัญชา เกียรติจรุงพันธ์    | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย               |
| ผศ.ดร.อาทิตย์ ผ่านพูล           | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย               |
| ผศ.ดร.สิทธิพร เกษจ้อย           | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย               |

|                                        |                                                                                                                |                                             |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| เลขานุการ                              | นางสาวณัฐอร เจือจันทร์                                                                                         | 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 ราย ๑ ปี ๑๒๐ บาท ราคาสมาชิก ราย ๒ ปี ๒๔๐ บาท                                                        |                                             |
| กำหนดเผยแพร่ ปีละ ๓ ฉบับ               | ฉบับที่ ๑ มกราคม – เมษายน ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม – สิงหาคม ฉบับที่ ๓ กันยายน – ธันวาคม                              |                                             |
| พิมพ์เผยแพร่เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ | ISSN 2730-1850                                                                                                 |                                             |

## บทบรรณาธิการ

ตามที่ คณะกรรมการจัดทำวารสาร MBUIISC Journal มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้จัดทำวารสาร MBUIISC Journal ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและงานวิจัย 2) เพื่อส่งเสริมการสร้างความรู้และองค์ความรู้ในสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ พุทธศาสนา ปรัชญา และการศึกษา 3) เป็นเวทีนำเสนอผลงานวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และบุคคลทั่วไปซึ่งฉบับนี้เป็นฉบับปฐมฤกษ์

กองบรรณาธิการวารสาร MBUIISC Journal ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของบทความ โดยบทความจะต้องผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ พุทธศาสนา ปรัชญา และการศึกษา ทุกท่านได้ให้ความอนุเคราะห์อ่านและพิจารณาบทความ ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการจัดทำวารสาร กองบรรณาธิการขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

วารสาร MBUIISC Journal ฉบับนี้ประกอบด้วยบทความ จำนวน 7 เรื่อง ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 4) ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้ออำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู 5) การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาดตำบลกุดธาตุ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น 6) คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 7) ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

วารสาร MBUIISC Journal ยินดีรับบทความวิจัยและบทความวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ พุทธศาสนา ปรัชญา และการศึกษาท้ายที่สุดนี้ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ช่วยกันจัดตั้งวารสารจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ดร.อภิชาติ เหม้อยโสสง

บรรณาธิการ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <p><b>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8</b><br/> <b>กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น</b><br/>                     THE MOTIVATION IN WORK OF ARMY NONCOMMISSIONED ARTILLERY BATTALION 8<sup>th</sup><br/>                     ARTILLERY REGIMENT 3<sup>rd</sup> MUEANG KHONKAEN DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE.....1</p> <p><b>วินิจ เภาแก้ว</b><br/>                     Vinij ngeakaew</p>                 | 1  |
| <p><b>การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ</b><br/> <b>อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น</b><br/>                     THE APPLICATION OF SANGGHAHAVATTHU 4 IN THE LIVING OF PEOPLE AT<br/>                     BANKHOKSANGA, BAN RUEA SUB - DISTRICT, PHUWAING DISTRICT, KHON KAEN<br/>                     PROVINCE.....9</p> <p><b>พระเชิดพงษ์ ยตินธโร (บุตรดา)</b><br/>                     Phra Cherdpong Yintaro (Brolada)</p> | 9  |
| <p><b>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวน</b><br/> <b>ชายแดนภาค 2</b><br/>                     WORKING MOTIVATION OF THE POLICE OFFICERS UNDER THE BORDER PATROL<br/>                     POLICE DIVISION 2.....18</p> <p><b>วรวิทย์ กุลชาติ</b><br/>                     Worrawit Kulachat</p>                                                                                                                                  | 18 |
| <p><b>ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้ออำเภอโนนสัง</b><br/> <b>จังหวัดหนองบัวลำภู</b><br/>                     PEOPLE’S SATISFACTION TO THE SERVICE OF BAN KHO SUB – DISTRICT,<br/>                     MUNICIPALITY, NON SANG DISTRICT, NONGBUA LAMPHU PROVINCE.....32</p> <p><b>พระพลากร สุ่มงคล (อนุพันธ์)</b><br/>                     Phra Palakorn Sumangkalo (Anupan)</p>                                                                    | 32 |

**การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด**

**ตำบลภูธรธาตุ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น**

THE APPLICATION OF IDDHIPADA 4 FOR LIVING OF THE PEOPLE IN BAN SA - ART,  
KOD TART SUB – DISTRICT, NONGNAKHAM DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE.....41

**สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย และ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ**

Surasuk Audmuangpiea and, Chakkree Sricharumedhiyan

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6**

**กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ**

JOB MOTIVATION OF ARMY OFFICERS UNDER 6<sup>th</sup> CAVALRY BATTALION 6<sup>th</sup> CAVALRY  
REGIMENT QUEEN SI PHATCHARIN GUARD.....50

**พระครูวินัยธรวรชาติ ปยุตโต และ อภิชาติ เหมือยไธสง**

PhakruWinaithon Worachat Payuto, Aphichit Mueaithaisong

**ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางชุม**

**อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์**

PEOPLE’S SATISFACTION TO THE SERVICE OF YANGOOM SUBDISTRICT  
ADMINISTRATION ORGANIZATION, TAKHANTO DISTRICT, KALASIN PROVINCE.....60

**ณฐอร เจือจันทร์**

Nathaorn chuachan

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น  
THE MOTIVATION IN WORK OF ARMY NON - COMMISSIONED  
ARTILLERY BATTALION 8<sup>th</sup> ARTILLERY REGIMENT 3<sup>rd</sup> MUEANG  
KHONKAEN DISTRICT, KHONKAEN PROVINCE

วินิจ เเงแก้ว<sup>1</sup>

Vinij ngeakaew<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 94 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีชั้นยศสิบเอก ร้อยละ 47.90 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ร้อยละ 63.80 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.20 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 68.10 จบการศึกษาในระดับ ม.6/ปวช./เทียบเท่า ร้อยละ 67.00

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหารชั้นประทวน

---

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

<sup>2</sup> Independent

### Abstract

The purposes of this study were to 1) investigate the motivation in work of army noncommissioned artillery battalion 8<sup>th</sup> Artillery Regiment 3<sup>rd</sup> Muang Khonkaen district, Khonkaen province 2) investigate the suggestion and approach to promote the motivation in work of army noncommissioned artillery battalion 8<sup>th</sup> artillery regiment 3<sup>rd</sup> Muang Khonkaen district, Khonkaen province. Data were collected by using questionnaires from 94 respondents. Analyzed the data by using descriptive statistics that include percentage, means, and standard deviation. The findings of this research show that:

1. Most respondents were Sergeant, Sgt. (47.90%), aged 20 - 30 (63.80%), married (53.20%), income was lower than 15,000 baht (68.10%) and level of education was high school/vocational certificate (67.00%).

2. The overall of the motivation in work of army noncommissioned artillery battalion 8<sup>th</sup> artillery regiment 3<sup>rd</sup> Muang Khonkaen district, Khonkaen province was high level. The motivation in work was sorted in descending order as follows: the achievement, the responsibility, the job description, the respect, and the progress in work.

**Keyword:** Motivation, Performance, noncommissioned military officer

### บทนำ

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิบุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด (ประเสริฐ อุไร, 2559 : 1)

นอกจากนี้บุคคลที่ทำงานทุกคนมีความคาดหวังผลจากการทำงานทั้งสิ้น และในขณะเดียวกัน องค์กรก็มีความคาดหวังให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความต้องการของบุคลากรแต่ละคนที่เข้ามาทำงานในองค์กร

มีความแตกต่างกัน บางคนทำงานเพื่อความอยู่รอด บางคนทำงานด้วยความความรัก ทำให้ในบางองค์กรมีการลาออกของบุคลากรบ่อย บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพงานล่าช้า จากปัญหาดังกล่าวองค์กรต้องตระหนัก และให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้เขาเหล่านั้นได้รับความพึงพอใจมากกว่าในสภาพที่เขาเป็นอยู่ จึงจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้บุคคลต้องการทำงาน หรือเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557 : 1)

ปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หลาย ๆ หน่วยงานกำลังประสบปัญหาอยู่ก็คือ สมอกล (Brain Drain) ซึ่งหมายถึง การที่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถลาออกไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่บุคคลนั้นคิดว่ามีโอกาสให้กับตนเองที่จะประสบความสำเร็จ ตลอดจนทักษะงานที่จะเข้าไปรับผิดชอบ หากไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ก็จะตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่ดีกว่าเดิมอีก จึงเกิดค่านิยมเปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาองค์กรใหม่ที่ดีกว่า ดังนั้นการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ที่ให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และบรรลุเป้าในอาชีพ (นุกูล บัวอินทร์ และคณะ, 2560 : 2)

บุคลากรของคณะผู้วิจัยส่วนหนึ่งได้เป็นบุคลากรของ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ซึ่งได้ทำการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดได้แบ่งมอบหมาย ในการพิทักษ์รักษาประเทศชาติ และปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมไปถึงการดูแลประชาชนภายในประเทศ การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องใช้เครื่องมือเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่เป็นต้นภายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อที่จะให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 เป็นหนึ่งในหน่วยงานของภาครัฐ ที่มีบุคลากรเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ จึงเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน

จากข้อความข้างต้น ทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ อย่างไร แล้วนำข้อมูลที่ได้รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข หน่วยงานให้ดีขึ้นในอนาคต

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 94 คน (ข้อมูลจาก กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2561) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ ได้แก่ ชั้นยศ, อายุ, สถานภาพ, รายได้, และระดับการศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 94 คน มีชั้นยศสิบเอก ร้อยละ 47.87 ชั้นยศสิบโท ร้อยละ 25.53 ชั้นยศจ่าสิบเอก ร้อยละ 14.89 ชั้นยศจ่าสิบเอก (พิเศษ) ร้อยละ 6.38 ชั้นยศจ่าสิบตรี ร้อยละ 3.19 และชั้นยศสิบตรี ร้อยละ 2.13 มีอายุ 20 - 30 ปี ร้อยละ 63.83 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 18.09 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 11.70 อายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 3.19 และอายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 3.19 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.19 และโสด ร้อยละ 46.81 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 68.09 มีรายได้ 15,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 17.02 มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 7.45 และมีรายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 7.45 มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช./เทียบเท่า ร้อยละ 67.02 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส./เทียบเท่า ร้อยละ 21.28 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 11.70

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1.1 ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ )

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83$ )

2.1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.90$ )

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$ )

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.71$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

3.1 ข้อเสนอแนะด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 9.57 ให้ข้อเสนอแนะว่า การทำงานจะสำเร็จได้ จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ตั้งใจทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

3.2 ข้อเสนอแนะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 8.51 ให้ข้อเสนอแนะว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกิดจากการประพฤติตนและวางตัวให้เหมาะสม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน

3.3 ข้อเสนอแนะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 8.51 ให้ข้อเสนอแนะว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จะต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ

3.4 ข้อเสนอแนะด้านความรับผิดชอบต่องาน ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 8.51 ให้ข้อเสนอแนะว่า การรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จะต้องทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาและมีคุณภาพ

3.5 ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 6.38 ให้ข้อเสนอแนะว่าความก้าวหน้าในการทำงาน เกิดจากการศึกษาหาความรู้ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานและการวางตัวของแต่ละบุคคล อีกทั้งควรเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

## อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.1 ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี โดยที่หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพด้านความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานที่คอยให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความพอใจและภาคภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ (2550ก : 78) ที่ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ซึ่งพบว่ามีความสนใจในด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานราชการและเอกชน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ ทั้งต่อตนเอง หน่วยงานและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนันท์ ศรีพุทธา และคณะ (2557 : 67) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลค้อน้อย อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลค้อน้อย อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ทำงานที่มีความท้าทายศักยภาพของบุคลากรทางด้านความรู้ ความสามารถอย่างมาก เนื่องจากลักษณะงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตามสังคมอย่างรวดเร็ว โดยต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างละเอียดรอบคอบ และมีการใช้ทักษะต่าง ๆ มากขึ้นกว่าในอดีต เนื่องจากปัจจุบันลักษณะงานที่ปฏิบัติได้เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ตามตำแหน่งงานของตน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำตลอดเวลาเมื่อเกิดปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555 : 62) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของตนที่มีอยู่อย่างเต็มที่ กำลัง ทุกตำแหน่งสามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษา เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ บุคลากรจึงมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับคำปฏิญาณขององค์กรที่ว่า “ภารกิจของทหาร อยู่เหนือสิ่งอื่นใด” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ (2550ข : 78) ที่ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ซึ่งพบว่าข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มีความสนใจในด้านความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่น มีความเห็นว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน มีการส่งเสริมและให้ความรู้จาก ผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งเปิดโอกาสและสนับสนุนในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559 : 57) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหาร พราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่าทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 มีแรงจูงใจด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความสำเร็จของงานการทำงานจะสำเร็จได้ จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ตั้งใจทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกิดจากการประพฤติตนและวางตัวให้เหมาะสม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตน
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จะต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ของแต่ละบุคคลและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน การรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จะต้องทำงานให้สำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาและมีคุณภาพ
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เกิดจากการศึกษาหาความรู้ ขึ้นอยู่กับการ ปฏิบัติงานและการวางตัวของแต่ละบุคคล อีกทั้งควรเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากงานวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. ควรศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

## เอกสารอ้างอิง

- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นพนนท์ ศรีพุทธา และคณะ. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลเขาน้อย อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี**. การค้นคว้าอิสระ ศาสตราจารย์บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นุกูล บัวอินทร์ และคณะ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดขอนแก่น**. การค้นคว้าอิสระ ศาสตราจารย์บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ, จ.ส.อ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธทหารบก**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า  
ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

THE APPLICATION OF SANGGHAHAVATTHU 4 IN THE LIVING OF  
PEOPLE AT BANKHOK SA-NGA, BAN RUEA SUB - DISTRICT,  
PHUWAING DISTRICT, KHONKAEN PROVINCE

พระเชิดพงษ์ ยตินโร (บุตรดา)<sup>1</sup>

Phra Cherdpong Yintaro (Brolada)<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรประชาชนบ้านโคกสง่า จำนวน 208 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 208 คน เป็นหญิง ร้อยละ 50.48 รองลงมา คือ เป็นชาย ร้อยละ 49.52 รองลงมา คือผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน ร้อยละ 28.85 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 57 คน ร้อยละ 27.40 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 48 คน ร้อยละ 23.08 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 28 คน ร้อยละ 13.46 และอายุต่ำกว่าอายุ 20 ปี จำนวน 15 คน ร้อยละ 7.21 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 94 คน ร้อยละ 45.19 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 59 คน ร้อยละ 28.37 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 43 คน ร้อยละ 20.67 ปริญญาตรี จำนวน 8 คน ร้อยละ 3.85 และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.92

2. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านทาน

---

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม E-mail :

Sompan123456700@gmail.com

<sup>2</sup> Doctor of Public Administration Program, RajabhatMahaSarakhm University

อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านปียวจา อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมากที่สุด 4) ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ 1) ควรมีการส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน เพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน 2) ควรส่งเสริมให้มีการไกล่เกลี่ยด้วยการพูดหรือเจรจาที่ใช้เหตุผลเพื่อไกล่เกลี่ยปัญหาในชุมชน

**คำสำคัญ:** การประยุกต์ใช้, สังคหวัตถุ 4, การดำเนินชีวิต

### Abstract

This research has the aims to study: 1) the people's application of the Sangahavatthu 4 for living in Ban Khok sa-nga, Banreau sub - district, Phuwieng district, Khonkaen province, 2) the suggestion to promote the application of the Sangahavatthu 4 for living of the people in Ban Khok sa-nga, Banreau sub - district, Phuwieng district, Khonkaen province. The researcher collected the data from 208 respondents by questionnaires, and analyzed by percentage, mean, and standard deviation statistics. The results were as follows.

1. Most of the respondents, 50.05 percent, were female, and 49.50 percent were male. The respondents, 28.80 percent, were age above 51 years old, 27.40 percent were 41 - 50 years old, 23.10 percent were 31 - 40 years old, 13.50 percent were 21 - 30 years old, and 7.20 percent were age under 20 years old. The respondents, 45.20 percent, were graduated primary school, 28.40 percent were graduated secondary school, 20.70 percent were graduated higher secondary school, 3.40 percent were graduated bachelor degree, and 1.90 percent were graduated diploma.

2. The overall people's application of the Sangahavatthu 4, Dana, kind speech, useful to conduct, and equality, in Ban Khok sa-nga, Banreau district, Phuwieng district, Khonkaen province was at highest level.

3. 1) to support the people in the community to help each other to build the harmony, 2) to support the people to mediate the problems with kind speech.

**Keyword:** Application, Sanghahavatthu 4, Lifestyle

## บทนำ

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เป็นที่แพร่หลายในทุกยุคทุกสมัยนั้น พระสงฆ์สาวกนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เพราะพระสงฆ์เป็นส่วนหนึ่งของพระรัตนตรัยที่ยังถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักการศาสนาในฐานะที่พระสงฆ์เป็นผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงได้กลายเป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชนจากการที่พระสงฆ์เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบทำให้ชาวบ้านเห็นว่าพระสงฆ์เป็นผู้มีศีลธรรม มีความบริสุทธิ์ และเสียสละเพื่อผู้อื่นต่างยอมรับนับถือ และยินดีปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างเต็มใจ โดยเฉพาะประชาชนไทยส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 95 นับถือพระพุทธศาสนาเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจในระยะเวลาที่ผ่านมา วัดและสถาบันสงฆ์ยังคงเป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธา พระสงฆ์มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นที่มีบทบาทในการช่วยอบรมจิตใจของคนไทยให้สูงขึ้น และปัจจุบันท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ประชาชนในชุมชนต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ได้ในสังคม และให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต (พระสำรวชินวโร, 2558 : 1)

สำหรับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอดีตการศึกษาของคนไทยนั้นปรัชญา และรากเหง้าเกิดจากวัดคนสมัยก่อนให้พระสอนด้านศีลธรรมจรรยา ทำให้คนไทยได้นับถือพระพุทธศาสนาแบบมหายานจนกระทั่งราวพุทธศักราช 1820 สมัยสุโขทัยเป็นราชธานี พ่อขุนรามคำแหงมหาราชได้นำพระพุทธศาสนาเถรวาทแบบลังกาวงศ์จากนครศรีธรรมราชมาเผยแผ่ ทำให้คนไทยนับถือพระพุทธศาสนาแบบเถรวาทและเป็นศาสนาประจำชาติตั้งแต่นั้นมา และมีวิถีการอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก เพราะได้รับการปลูกฝังศีลธรรมทำให้ศีลธรรมจริยธรรมซึมซับเข้าสู่สายเลือดจึงทำให้เป็นบุคคลที่มีจิตใจดีงาม มีคุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมการปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวัน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสังคม และพัฒนาตนเองและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขสภาพ (จรรณ รัตนกาล, 2556 : 1)

จึงทำให้วัตถุนิยมแผ่ขยายความเจริญก้าวหน้าอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว แต่ในทางตรงกันข้ามสภาวะทางจิตใจของประชาชนในชาติกลับเสื่อมถอยและตกต่ำลงอย่างน่าเป็นห่วง เพราะขาดความเจริญก้าวหน้าทางจิตใจ หรือขาดศีลธรรมประจำใจนั่นเอง ปัญหาระเบียบวินัยและย่อย่อนในด้านจริยธรรม การแต่งกายไม่เรียบร้อย การทะเลาะวิวาท โลกในยุคโลกาภิวัตน์สังคมก็ยิ่งจะมีปัญหาในเรื่องของจิตใจในเรื่องความเครียด และในสภาพสังคมในปัจจุบันผลสืบเนื่องมาจากการรับเอาความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของตะวันตกเข้ามาอย่างขาดการกลั่นกรองแล้วไม่มีขีดจำกัดทำให้เกิดปัญหาครอบครัวแตกแยกความเป็นภาวะสังคมตัวใครตัวมัน (พระพรหมคุณาภรณ์, 2554 : 194)

หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เปรียบเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนอื่นไว้ได้ เป็นเครื่องส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ชุมชน สังคมใดมีการให้การเสียสละการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การช่วยเหลือกันมีการพูดกันด้วยคำพูดอ่อนหวานมีการประพฤติประโยชน์แก่คนอื่น และมีความดีต่อกันอย่างสม่ำเสมอ เสมอต้นเสมอปลายสังคมนั้นย่อมเกิดความเจริญก้าวหน้าและมีความสุข ดังนั้นในการพัฒนาสังคมจึงต้องพัฒนาคนให้ปฏิบัติตามหลักธรรม 4 ประการนี้ (พุกษา พุทธรักษ์, 2550 : บทคัดย่อ)

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของหลักคำสอนในพุทธศาสนาที่มีหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตตามแนววิถีพุทธตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา โดยยกหลักสังคหวัตถุ 4 อันเป็นหลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคีสามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัว จนถึงระดับสังคม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการศึกษาไปแนะนำให้กับประชาชนบ้านโคกสง่า เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนสังคม และประเทศชาติสืบไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 434 คน (แผนพัฒนาสามปีองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือ (2558 - 2560)) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) จากกลุ่มประชากรและได้กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 208 คน ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 จากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบตรวจรายการ 3) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) 4) ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม 5) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อพิจารณาหาความตรงของเนื้อหาและความชัดเจนเหมาะสม 7) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 8) นำแบบสอบถามและคำถามปลายเปิดไปทดลองใช้ (Try – Out) กับกลุ่มประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนบ้านโนนสวรรค์ ตำบลดินดำ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และ 9) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และหาความเชื่อมั่นแล้วนำไปใช้กับกลุ่มประชากรจริง คือ ประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น 208 คน

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 208 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นหญิง ร้อยละ 50.48 รองลงมา คือ สถานภาพเป็นชาย ร้อยละ 49.52 รองลงมา คือผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน ร้อยละ 28.85 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 57 คน ร้อยละ 27.40 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 48 คน ร้อยละ 23.08 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 28 คน ร้อยละ 13.46 และอายุต่ำกว่าอายุ 20 ปี จำนวน 15 คน ร้อยละ 7.21 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 94 คน ร้อยละ 45.19 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 59 คน ร้อยละ 28.37 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 43 คน ร้อยละ 20.67 ปริญญาตรี จำนวน 8 คน ร้อยละ 3.85 และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.92 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรวม จำนวน 108 คน ร้อยละ 51.92 รองลงมา คือ รับจ้าง จำนวน 39 คน ร้อยละ 18.75 นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 25 คน ร้อยละ 12.02 อาชีพอื่น ๆ จำนวน 22 คน ร้อยละ 10.58 รับราชการ จำนวน 12 คน ร้อยละ 5.77 และรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 ร้อยละ 0.96

ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

2.1 การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของประชาชนต่อความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า

2.1.1 ด้านทาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ )

2.1.2 ด้านปิยวาจา อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ )

2.1.3 ด้านอิตถจริยา อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ )

2.1.4 ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

3.1 ด้านทาน มีความพร้อมเพียงกันมากในการทำบุญ แบ่งอาหารให้เพื่อนบ้าน บริจาคสิ่งของให้แก่ผู้ยากไร้ แบ่งผักที่ปลูกไว้ให้เพื่อนบ้านกินด้วย แบ่งสิ่งของช่วยเหลือคนอื่น ร้อยละ 27.40

3.2 ด้านปิยวาจา พูดจาดีมากและอ่อนหวานต่อกัน ควรพูดจาอ่อนกว่าผู้สูงอายุกว่าเรา ไม่นินทาคนอื่น ไม่พูดใส่ร้ายผู้อื่น ไม่พูดโกหก ร้อยละ 21.60

3.3 ด้านอิตถจริยา มีความสามัคคีมากเวลาทำงานร่วมกัน ไม่ทอดทิ้งเพื่อนร่วมงาน ทำบุญตักบาตรทุกเช้า ทำความสะอาดถนนในหมู่บ้าน ทำความสะอาดในวัดอยู่ประจำร้อยละ 31.20

3.4 ด้านสมานัตตตา มีการช่วยเหลือกันไม่เอาเปรียบกันและมีการทำงานเท่าเทียมกัน รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นทุกครั้ง ตั้งใจเรียน ตั้งใจทำงาน ไม่โอ้อวด รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ร้อยละ 18.20

### อภิปรายผลการวิจัย

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

ด้านทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.44 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนบ้านโคกสง่า ให้ความอนุเคราะห์และหยิบยื่นความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นและมีความพร้อมเพียงกันมากในการทำบุญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา ภักดิ์สังข์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการ ให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานีตำรวจภูธรหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานีตำรวจภูธรหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.93$ ) ในด้านทานและด้านสมานัตตตา ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) ในด้านอัตถจริยา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่าบุคคลที่มีเพศ และอาชีพต่างกันมี ความพึงพอใจต่อการ ให้การบริการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.5 สำหรับ อายุ และการศึกษามีความพึงพอใจต่อการ ให้การบริการแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ด้านปิยวาจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.39 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนเป็นผู้พูดจาดีมาก และอ่อนหวานต่อกัน ควรพูดจาอ่อนกว่าผู้สูงอายุกว่าเรา ไม่นินทาคนอื่น ทักทายและพูดจา กันด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนโยน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย บัวจันทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตาม หลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการ ให้บริการของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการ ให้บริการด้านสมานัตตตา มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านทานด้านอัตถจริยา และลำดับสุดท้ายคือด้านปิยวาจา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการ ให้การบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อาชีพ ประสบการณ์ในการมาใช้บริการ ประเภทของการมาใช้บริการและพื้นที่อยู่อาศัยมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการ ให้การบริการประชาชนของสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพกำลังคนซึ่งภาครัฐยังขาดทิศทางและนโยบายที่แน่ชัดทั้งยังขาดความต่อเนื่องขาดการ

ประสานงาน และร่วมมือระหว่างหน่วยฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีลักษณะต่างคนต่างทำไม่ตรงกับความต้องการผลที่ได้จึงตกอยู่กับประชาชนที่มารับการบริการ และการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการพัฒนากำลังคน

ด้านอัตถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.52 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์มากเวลาทำงานร่วมกัน ไม่ทอดทิ้งเพื่อนร่วมงาน ทำบุญตักบาตรทุกเช้า ทำความสะอาดถนนในหมู่บ้าน ทำความสะอาดในวัดอยู่ประจำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวินัยธรยิ่งยง ธมฺวโร (โหมดศิริ) (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.5 มี อายุ ระหว่าง 40 - 49 ปี ร้อยละ 31.3 มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 31.1 มีอาชีพ รับจ้าง ร้อยละ 31.8 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 46.1 และมี ระยะเวลาที่อาศัย อยู่ในตำบลบางกะไห มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 63.7 การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านงาน ด้านปียวจา ด้านอัตถจริยา ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และมี ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในตำบลบางกะไห ที่ต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ด้านสมานัตตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.50 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนช่วยเหลือกันไม่เอาเปรียบกันและมีการทำงานเท่าเทียมกัน รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นทุกครั้ง อย่างเสมอต้นเสมอปลายประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นกันเอง ไม่ถือตัวเข้ากับคนได้ทุกระดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิณณธร เขียรชัยพลฤกษ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้ หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านปียวจา ด้านสมานัตตตา ด้านงาน และด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมากทั้งหมด ตามลำดับผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านปียวจา และสมานัตตตา และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านงาน และอัตถจริยา

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านทาน มีความพร้อมเพียงกันมากในการทำบุญ แบ่งอาหารให้เพื่อนบ้าน บริจาคสิ่งของให้แก่ผู้ยากไร้ แบ่งผักที่ปลูกไว้ให้เพื่อนบ้านกินด้วย แบ่งสิ่งของช่วยเหลือคนอื่น
2. ด้านปิยวาจา พูดจาดีมากและอ่อนหวานต่อกัน ควรพูดจาอ่อนกว่าผู้สูงอายุกว่าเรา ไม่นินทาคนอื่น ไม่พูดใส่ร้ายผู้อื่น ไม่พูดโกหก
3. ด้านอัตถจริยา มีความสามัคคีมากเวลาทำงานร่วมกัน ไม่ทอดทิ้งเพื่อนร่วมงาน ทำบุญตักบาตรทุกเช้า ทำความสะอาดถนนในหมู่บ้าน ทำความสะอาดในวัดอยู่ประจำ
4. ด้านสมานัตตตามีการช่วยเหลือกันไม่เอาเปรียบกันและมีการทำงานเท่าเทียมกัน รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นทุกครั้ง ตั้งใจเรียน ตั้งใจทำงาน ไม่โอ้อวด รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านโคกสง่า ตำบลบ้านเรือ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนหมู่บ้านอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทำการเปรียบเทียบ

## เอกสารอ้างอิง

- จรรยา รัตนกาล. (2556). การประยุกต์หลักพุทธธรรมและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการอยู่ร่วมกันของประชาชนในพื้นที่ ตำบลสามบัณฑิต อำเภอกุเวียง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปิ่นนธร เอียรชัยพุกฤษ. (2552). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนคหวัตถุ 4 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวินัยธรยิ่งยง ธมฺมวโร (โหมตศิริ).(2552). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิกจำกัด.

- พระสำรวย ชินวิโส (ตี๋ปั่น). (2558). การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการเรียนวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนลองวิทยา อำเภอลอง จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุกษา พุทธิรักษ์. (2550). การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ 4 : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัฒนา ภัคสังข์, ดาบทารวจ. (2556). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานีตำรวจภูธรหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมหมาย บัวจันทร์, พันตรี. (2552). การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ

### กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2

## WORKING MOTIVATION OF THE POLICE OFFICERS UNDER THE BORDER PATROL POLICE DIVISION 2

วรวิทย์ กุลชาติ<sup>1</sup>

Worrawit Kulachat<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวข้อเสนอแนะกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 กลุ่มประชากรตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.90 และคำนวณหาความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราก์ เท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 171 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 51 - 60 ปี จบการศึกษาในระดับ ม.6/ปวช./เทียบเท่า ระดับชั้นยศชั้นประทวน เงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือนตามลำดับ

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการตำรวจ

---

<sup>1</sup> ผู้บังคับหมู่ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2E-mail : worrawit0126@gmail.com

<sup>2</sup> Enforcing the administrative division of the Border Patrol Police Division 2

### Abstract

The purpose of this descriptive study aimed to investigate the working motivation of the police officers under the border patrol police division 2. The sample used consisted of 171 of the police officers under the border patrol police division 2 using a random sampling technique. Research instruments included a demographic questionnaire and working motivation questionnaires. A panel of 5 experts considered the questionnaires' content validity. Item Objective Congruence Index (IOC) of 0.90 were reported for working motivation questionnaires. The questionnaires' internal consistencies were supported by Cronbach's alpha coefficients of 0.87 for working motivation questionnaires. The descriptive statistics included frequency, percentage, means, and standard deviation were used for data analysis. Research findings:

1. The majority of the respondents were male, aged 51 - 60, education High School/Vocational Certificate, holding a rank position of noncommissioned officers and earning 20,001 - 30,000 baht a month.

2. Results indicated that the total level of the working motivation of the police officers under the border patrol police division 2 was high. The motivation identified in order of importance were achievement, relations, responsibility, job description, administrative supervisor, respect, policy and Salary.

**Keyword:** Explain motivation in the operation, Police officer

### บทนำ

ปัจจุบันองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้องค์กรดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในองค์กร องค์กรทั้งหลายจึงพยายามหาทางที่จะพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยมีหลักการบริหารจัดการทรัพยากรประกอบด้วย คน (Man) การจัดการ (Management) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ตลาด (Market) และ เวลา (Time) “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหาร และจัดการทุกอย่างขององค์กร (พรชัย เจดามาน, 2556 : 2) ดังนั้นการบริหารบุคคลจึงเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ และความสามารถเข้าใจถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้การดูแลของตน โดยจะต้องดูแลให้มีบุคลากรที่เพียงพอกับการบริหารงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนรักษาให้สมาชิกในองค์กรได้ทุ่มเทจิตใจให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนในองค์กรนั้นพัฒนาได้โดยการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ

องค์การในการทำงาน พฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นเอง จากสมาชิกที่เต็มใจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ โดยไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ จึงเป็นพฤติกรรมอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี (ประภัศรสา ธรรมปาน และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, 2560 : 126)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นพฤติกรรมหนึ่งที่เป็นสิ่งเร้า และกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น เช่น การให้ค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส การให้ค่าชมเชยเป็นต้น การเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีควรมาจากทัศนคติที่ดีของผู้บริหารโดยมุ่งเน้นผลักดันให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะหากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจทางบวกให้บุคลากรแล้ว อาจทำให้เกิดผลเสีย กลายเป็นการสร้างแรงจูงใจทางลบ ทำให้บุคลากรลาออกจากงานหรือมีพฤติกรรมไม่ดี สร้างผลกระทบต่อเสถียรภาพขององค์การได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2545 : 5; อ้างถึงใน ประภัศรสา ธรรมปาน และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, 2560 : 127) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่น และใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุผลตามที่วางไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน บุคลากรภายนอก ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย นอกจากนี้ยังระบุว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจโน้มเอียงไปทางบวกการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากโน้มเอียงไปทางลบการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลง ดังนั้นในการทำงานใด ๆ ก็ตามหากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์แล้วควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในงาน (ภูวนาถ เครือตาแก้ว, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2559 : 135)

ตำรวจอยู่ในฐานะเป็นกลไกของรัฐในด้านการเป็นกลไกปราบปรามอาชญากรรมและการทำผิดกฎหมาย ทั้งนี้ Althusser ได้ทำการวิเคราะห์รัฐว่าอำนาจรัฐ (State power) นั้นเป็นอย่างหนึ่งและกลไกของรัฐ (State apparatus) ก็เป็นอย่างหนึ่ง อำนาจรัฐเป็นความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับพลังทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งรูปธรรมในการแสดงออกของพลังอำนาจรัฐก็คือนโยบายและการกระทำต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีกลไกมารองรับเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ กลไกนี้ก็คือระบบราชการซึ่งทำหน้าที่ด้านการปราบปราม เช่น ทหาร ตำรวจ ศาล และด้านอุดมการณ์ เช่น ศาสนา การศึกษา กฎหมาย การเมือง เป็นต้น (วีรพงษ์ พึ่งเดชะ, 2551 : 9; อ้างถึงใน ภูวนาถ เครือตาแก้ว, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2559 : 135)

ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2496 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการป้องกันรักษาสถานการณ์ชายแดน หากไม่มีเหตุการณ์แทรกซึมปฏิบัติการของฝ่ายตรงข้ามก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสามารถดำเนินการ

พัฒนาช่วยเหลือประชาชนพื้นที่ชายแดนที่ห่างไกลการคมนาคมได้ตั้งนั้นตำรวจตระเวนชายแดนจึงเป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นให้มีคุณลักษณะ 3 ประการคือ 1) สามารถทำการรบได้อย่างทหารโดยเฉพาะการรบด้วยหน่วยกำลังขนาดเล็ก 2) สามารถป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ตามบทบาทหน้าที่ของตำรวจโดยเฉพาะการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลต่อความมั่นคงของชาติ และ 3) สามารถดำเนินการพัฒนา และช่วยเหลือประชาชนได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมที่มีปัญหาความมั่นคง การปฏิบัติหน้าที่นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยควบคุมทางยุทธการ ในการเฝ้าตรวจชายแดนเพื่อทำการควบคุมภูมิประเทศสำคัญ แจ่งเตือน สกัดกั้น ยับยั้ง และผลักดันการลักลอบค้าของฝายตรงข้าม และสนับสนุนกำลังพลปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นราทร กลางประพันธ์, ยุภาพร ยุภาศ และภักดี โพธิ์สิงห์, 2557 : 68)

ข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ประกอบด้วย งานด้านอำนวยการ และด้านปราบปราม ดังนั้นการปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการต้องอาศัยความรู้ความสามารถทางด้านงานอำนวยการ การใช้ทักษะการทำงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อทำงานในระบบที่มีความซับซ้อน เนื่องจากการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพลตลอดจนชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และความมั่นคงของประเทศ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการหนึ่งคนอาจต้องทำหน้าที่หลายอย่างพร้อม ๆ กันทำให้เกิดปัญหาอัตรากำลังพลไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งทำให้พบปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาสภาพงานที่น่าเบื่อหน่ายเนื่องจากต้องทำงานหลายด้าน ปัญหาโอกาสเสี่ยงอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาภารกิจแทรกซ้อนเข้ามาในภารกิจประจำวันจนไม่มีเวลาเป็นของตนเอง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการไม่เต็มที่ เต็มความสามารถ หรือไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ปัญหาเรื่องสวัสดิการที่พิกัดค่ายไม่เพียงพอ ปัญหาการมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ตรงกับสายงาน นอกจากนี้ยังมีบุคลากรในสังกัดแจ้งความประสงค์ย้ายหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมไปยังหน่วยงานใหม่ จึงทำให้งานที่ปฏิบัติไม่ต่อเนื่องส่งผลให้งานที่ทำล่าช้าไม่ทันตามกำหนดเวลา ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจูงใจผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดนโยบายการวางแผนงาน การควบคุมบังคับบัญชา และที่สำคัญคือการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน พุ่มเทความสามารถที่มีในการทำงาน ย่อมทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2, 2561)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขพัฒนางานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2
2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจที่ทำงานอยู่ในฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และเงินเดือน โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 รวม 8 ด้าน ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับแรงจูงใจ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2

## ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 171 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 92.40 และเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.92 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.24 จบการศึกษาในระดับ ม.6/ ปวช./ เทียบเท่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.69 รองลงมา คือระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09 ระดับชั้นยศ ชั้นประทวนมากที่สุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 62.57 รองลงมา คือระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 37.43 เงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมา คือเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณา ในแต่ละด้านพบว่า

- 2.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.97$ )
- 2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.94$ )
- 2.3 ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.42$ )

2.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.72$ )

2.5 ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.57$ )

2.6 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.75$ )

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.67$ )

2.8 ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.51$ )

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ ควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์เสริมในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ทันท่วงทีและเหตุการณ์ปัจจุบัน ปรับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น มีการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน และมีการเลื่อนระดับขั้นยศของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรที่ปรับมาจากข้าราชการชั้นประทวน ถึงขั้นยศสูงสุดตามระดับความสามารถ ไม่จำกัดแค่ระดับขั้นยศร้อยตำรวจเอก ร้อยละ 5.84

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหมวดงาน และได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น และมีการเพิ่มความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก ร้อยละ 7.60

3. ด้านเงินเดือน ควรปรับเงินเดือน เงินสวัสดิการ และเงินประจำตำแหน่งให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมหากมีการประชุมระดับประเทศควรเป็นวาระแห่งชาติก่อนเรื่องอื่น ๆ เพราะเรื่องการเงินเป็นปัญหาหลักที่ทำให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับขั้นคิดสั้นฆ่าตัวตาย มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเมื่อทำงานล่วงเวลา และมีเบี้ยเลี้ยงเมื่อออกทำงานนอกสำนักงาน และการปรับเลื่อนเงินเดือน ควรเน้นการปฏิบัติงานจริงจากผลงานการปฏิบัติ และมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 9.94

4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ง่าย กระชับ ไม่ซ้ำซ้อน ควรมีรูปแบบการเสนองานที่เป็นแบบมีมาตรฐาน และใช้ระบบสารสนเทศเข้าช่วยให้งานสำเร็จมีการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ และในหมวดงานเดียวกันสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เมื่อผู้รับผิดชอบหลักไปราชการ เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ความสามารถ ร้อยละ 7.60

5. ด้านการได้รับการยอมรับควรมีการยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล และเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง รุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้แทนการตำหนิ หรือการลงโทษการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ควรแต่งกายที่ให้คนทั่วไปทราบว่าเป็น ตำรวจ

ตระเวนขายแดน โดยการแต่งชุดเขียวฟาร์ติกและมีการชมเชย ให้รางวัลหรือเกียรติบัตรเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ร้อยละ 7.01

6. ด้านความรับผิดชอบรับผิดชอบงานบางส่วนที่สำคัญ และมีผู้แบ่งเบางานเป็นลดการบีบบังคับในการปฏิบัติงาน มีการยืดหยุ่นในการรับผิดชอบและเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ใดต้องตั้งใจทำ หาความรู้เพิ่มเติมทันต่อการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 5.84

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาควรพร้อมที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ลดการใช้อำนาจหน้าที่บังคับบัญชาให้น้อยลง เปลี่ยนเป็นการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ กำลังพลทุกคนควรได้รับความเท่าเทียม หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ควรพิจารณาออกเป็นกำลังพลเสื่อมเพื่อไม่ให้หน่วยเกิดความเสียหาย และอยู่ในระเบียบวินัยไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกันในการทำงาน ร้อยละ 4.67

8. ด้านนโยบายการบริหารนโยบายการบริหารดีมาก มีการเปิดกว้างยอมรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน การบริหารงานภายในหน่วยงานไม่เป็นเอกภาพมีการขัดแย้งกันในระดับผู้บริหาร ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความยากลำบาก ร้อยละ 7.01

### อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือน โดยสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านความต้องการความสำเร็จพบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 มีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จในระดับมากอาจเนื่องมาจากสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยืนยง (2557ก : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และเขาสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962) ที่กล่าวว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นแรงขับเพื่อให้ทำงานประสบผลสำเร็จดีที่สุด เป็นแรงขับเพื่อให้

ได้มาซึ่งการประสบผลสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดี มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี รองลงมา คือ ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกันเองอาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 มีกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมกีฬา กีฬา กิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันทุกวันพุธ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดกว้างทางความคิด พยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยืนยง (2557ข : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ประภัสสร ธรรมปาน และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560 : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ด้านเงินเดือน พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเพียง 2 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 หน่วยงานมีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่วนเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ระดับเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ ส่วนมากอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงอาจส่งผลให้เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ดังมีข้อเสนอแนะที่ว่า “ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ภูวนาด เครือตาแก้ว, ขาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2559 : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่าแรงจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยืนยง (2557ค : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านเงินเดือนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกลับพบว่าแรงจูงใจด้านเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 งานที่ปฏิบัติมีการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถ และตรงกับความถนัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย เนื่องจากฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ประกอบด้วยงานด้านอำนวยการและด้านปราบปราม ดังนั้นการปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการต้องอาศัยความรู้ความสามารถทางด้านงานอำนวยการ การใช้ทักษะการทำงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อทำงานในระบบที่มีความซับซ้อน เนื่องจากการงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพล ตลอดจนชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และความมั่นคงของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจได้จากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557 : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ เกลิม สุขเจริญ (2557 ก : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน ยกย่อง ชมเชย ในความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา ยกย่อง ชมเชย ในผลงาน และความสามารถ อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ได้รับการยกย่อง ชมเชยเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เช่น มีการมอบประกาศเกียรติคุณเข็มเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติตามระเบียบจรรยาบรรณของตำรวจ เป็นต้น นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557 จ : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ภูวนาถ เครือตาแก้ว, ขาดิษฐ์ อุดมกิจมงคล และสัญญา ทรัพย์สวัสดิ์ (2559 : 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจระเขร์ สถานีตำรวจภูธร เมืองสกลนคร พบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัย

ของ เฉลิม สุขเจริญ (2557ข : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลา และวัตถุประสงค์ที่กำหนด รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 มีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจตามความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาจะมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละงานหรือโครงการต่าง ๆ อย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทันทั่วทั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือความรู้สึกต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินงาน ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จะทำให้บุคคลเกิดความสุขและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ภูวนาถ เครือตาแก้ว, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2559 : 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจระजर สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเช่นกัน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทุกระดับชั้น อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 มีหน่วยงานในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 รวม 9 หน่วยงานและมีผู้บังคับบัญชาในแต่ละหมวดงานตามลำดับชั้นอย่างชัดเจนส่งผลให้เวลาปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติสามารถปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการให้ความร่วมมือในหน่วยงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ อนุชิต แยมยีนยง (2557ค : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากเมื่อเกิดปัญหาขณะปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาด้วยดีอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชามีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ภูวนาถ เครือตาแก้ว, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2559 : 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจระजर สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่าแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 นโยบายของหน่วยงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน รองลงมาคือ นโยบายการบริหารงานในหน่วยงานเป็นระบบ ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายของหน่วยงานส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่อาวเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของหน่วยงานที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ และนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ มีขอบเขตชัดเจน การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกันสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ ภูวนาล เครือตาแก้ว, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง (2559 : 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรรยา สำนัตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่าแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ บุญลือ ภิบุญโสโมสร (2554 : 2) ได้ทำการศึกษาระแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่าแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกลับพบว่าแรงจูงใจในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวมีแรงจูงใจระดับปานกลางเท่านั้น และนอกจากนี้ยังพบว่าในส่วนข้อข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 นั้นพบว่ามีประเด็นที่ต้องนำไปพัฒนาเพื่อสร้างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ให้มากขึ้น เนื่องจากเมื่อข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่มาก ก็ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งในส่วนผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม สะดวก ผ่านทางสื่อที่ทันสมัย ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น โดยทางหน่วยงานควรมีการชี้แจงงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติไปตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมและควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น ส่งเสริมให้มีการลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาในสายงานที่รับผิดชอบ อาจร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตำรวจมีความรู้ ความสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ควรมีเพิ่มการจัดการทำงานเป็นทีม และมีการช่วยเหลือกันระหว่างหน่วยงาน มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้น เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสัมพันธ์ บ้านพักหน้าอยู่ เป็นต้น เพิ่มการติดต่อประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และควรจัดกิจกรรมที่เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น

3. ด้านเงินเดือน ควรพิจารณาเพิ่มเงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าตอบแทน หรือเพิ่มเติมสวัสดิการอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และให้รวดเร็วทันความจำเป็นในการเบิกจ่ายสวัสดิการ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรเน้นการปฏิบัติงานจริงจากผลงานการปฏิบัติ มีการประเมินผลแบบ 360 องศา กล่าวคือคะแนนประเมินผลมาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพื่อให้มีความโปร่งใส มีการเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติและควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยดูแลเกี่ยวกับเรื่องบ้านพักบ้านพักสวัสดิการของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ให้มีสภาพที่ดี เหมาะกับการพักอาศัย

4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ง่าย กระชับ ไม่ซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่น และใช้ระบบสารสนเทศเข้าช่วยให้งานสำเร็จเพื่อเพิ่มศักยภาพในการสั่งการ และการตัดสินใจในบางปัญหาให้เกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานฝ่ายอำนวยการให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและมีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ด้านการได้รับการยอมรับควรมีการชมเชย ให้รางวัลหรือเกียรติบัตร เช่น การมอบค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ การมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ เป็นต้น เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ เปิดโอกาสให้กับข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินความพึงพอใจในงานของบุคลากร เพื่อรับทราบถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ว่าความพึงพอใจหรือไม่ อย่างไร อีกทั้งควรให้ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ทุกระดับ เสนอการพัฒนากระบวนการทำงาน หรือสิ่งที่ต้องการเพิ่มเติมจากหน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรที่แท้จริง และสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างตรงจุด เมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการ ก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครองดูแล อำนวยความเป็นธรรม ความเป็นกันเองกับสายงานบังคับบัญชาทุกระดับชั้น มีความเด็ดขาดในการสั่งการ และ

กระจายงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสัมผัสได้อันจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงาน

8. ด้านนโยบายการบริหาร ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาและแก้ไขสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน ควรมีการประกาศให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าขณะนี้หน่วยงานกำลังต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ทุกระดับมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง และมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2
3. ควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และนำมาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2. (2561). คำสั่งกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 ที่ 129/2561 มอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติ. ขอนแก่น.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นราทร กลางประพันธ์, ยุภาพร ยุภาศ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร. ธรรมทัศน์.
- บุญลือ ภิญโญโสโมสร. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ประภัศรา ธรรมปาน และณอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรชัย เจดามาน. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สุภา.

ภูวนาล เครือตาแก้ว, ชาทิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา.

อนุชิต แยมยืนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด  
จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ  
ภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

## ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

### อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

#### PEOPLE'S SATISFACTION TO THE SERVICE OF BANKHO

#### SUB - DISTRICT MUNICIPALITY, NONSANG DISTRICT,

#### NONGBUA LAMPHU PROVINCE

พระพลากร สุ่มงค์โล (อนุพันธ์)<sup>1</sup>

Phra Palakorn Sumangkalo (Anupan)<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 371 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 371 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.75 เป็นเพศชาย ร้อยละ 48.25 มีอายุ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 24.26 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 21.83 อายุ 20 - 30 ปี ร้อยละ 18.87 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 15.63 อายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 9.97 ต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 9.43 มีระดับประถมศึกษา ร้อยละ 34.77 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ร้อยละ 29.38 มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 25.61 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า ร้อยละ 8.36 อุดมศึกษา ร้อยละ 1.89 มีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 35.58 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 23.18 อาชีพค้าขาย ร้อยละ 16.44 อาชีพนักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 9.43 รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 6.47 อื่น ๆ ร้อยละ 5.39 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 3.50

2. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของประชาชนต่อการ

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี

E-mail : korn.palakorn@hotmail.com

<sup>2</sup> Professor of Public Administration Mahachulalongkornrajavidyalaya University Roi Et Buddhist College

Phone number 0848868052

ให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ในแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) 2) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) 3) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) 4) ด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.75$ )

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้ 1) ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา ควรปรับปรุงระบบให้บริการ น้ำประปาให้เพียงพอต่อการใช้งานของประชาชน ควรรับดำเนินการซ่อมแซมถนน เพราะมีการเกิดอุบัติเหตุ บ่อย ร้อยละ 0.53 2) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ควรให้บริการอย่างเสมอภาค ไม่มีการจองคิวไว้ล่วงหน้า ร้อยละ 0.53 3) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น เจ้าหน้าที่ควรยิ้มแย้มแจ่มใส ร้อยละ 0.80 4) ด้านคุณภาพการให้บริการ ควรพัฒนาคุณภาพในการ ให้บริการให้เพิ่มมากขึ้น ควรจัดหาเก้าอี้ให้เพียงพอต่อผู้ใช้บริการและเครื่องพิมพ์สำนักงานควรพร้อมใช้งาน อยู่ตลอดเวลา ร้อยละ 0.80

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ, การให้บริการ

### Abstract

This research has objectives to study: 1) the satisfaction of the people towards the services of Bankho sub - district Municipality, Nonsang district, Nongbualamphu Province, 2) the suggestions to develop the services of Bankho sub - district Municipality, Nonsang district, Nongbualamphu Province. The researchers collected the data from 371 respondents by using questionnaires and analyzed the data by percentage, mean, and standard deviation statistics. The results were as follows:

1. The people were 371 respondents 51.75 percent were female, and 48.25 percent were male. Majority percent of the respondents 24.26 were age more than 61 years old, 24.26 percent of the respondents were age between 41 - 50 years old, 21.83 percent of the respondents were age between 20 - 30 years old, 15.63 percent of the respondents were age between 31 - 40 years old, 9.97 percent of the respondents were age between 51 - 60 years old, and 9.43 percent of the respondents were age under 20 years old. The respondent's 34.77 percent were graduated primary school, 29.38 percent of the respondents were graduated higher secondary school, 25.61 percent of the respondents were graduated secondary school, 8.36 percent of the respondents were graduated Diploma or equivalent and 1.89 percent of the respondents were graduated higher education.

Agricultural occupation 35.58 percent. Employment 23.18 percent. Trading career 16.44percent. Occupation Students 9.43percent. Enterprises 6.47percent. Other 5.39 percent. Occupation Government service 3.5 0percent.

2. Satisfaction of people towards the service of Bankho sub - district Municipality, Nonsang district, Nongbualamphu Province, overall was at a high level ( $\bar{X}$  = 3.85). The people in the service of Bankho sub - district Municipality, Nonsang District, Nongbualamphu Province, in each area, found that 1) the fast and punctual service was at a high level ( $\bar{X}$ = 3.93). 2) the provision of equal services is in the highest level ( $\bar{X}$  = 3.67). 3) The service officer level is at the highest level ( $\bar{X}$  = 4.06). 4) The service quality is at the highest level ( $\bar{X}$  = 3.75).

3. Other people's suggestions for using service of Bankho sub - district Municipality, Nonsang District, Nongbualamphu Province as follows: 1) Providing fast and punctual service should improve the water supply service system to be sufficient for the use of the people should rush to repair the road because of an accident. Frequently 0.53 percent. 2) Equal services should be provided equally, no pre - booked queues of 0.53 percent. 3) Staff service personnel should have more knowledge and expertise. The officers should be smile at 0.80 percent. 4) In terms of service quality, the quality of service should be increased should provide enough chairs for service users and office printers. Should be ready to use at all times, 0.80 percent.

**Keyword:** Satisfaction, Service

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย รับผิดชอบดูแลและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้เจริญก้าวหน้า และตรงตามความต้องการของสมาชิกในท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้การปกครองประชาธิปไตยมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น โครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินจึงกำหนดอำนาจ หน้าที่ และการกำกับดูแลท้องถิ่นให้อยู่ในการบริหารราชการแผ่นดิน ขณะเดียวกันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง การแบ่งแยกหน่วยการปกครองออกจากส่วนกลาง โดยให้องค์กรที่จัดขึ้นในท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการดำเนินการภายในท้องถิ่นของตนได้ รวมทั้งแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารและบริการของประชาชน (ชนะดา วีระพันธ์, 2555 : 1)

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริต และการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความแตกต่าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่ง ผลประโยชน์ และการป้องกันการก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560 : 74)

เทศบาลถือเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญ และใช้การบริหาร เมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จการใช้เทศบาลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว สำหรับประเทศไทย เทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ใน เขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ที่ผ่านมา เทศบาลมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กร ปัจจุบันรูปแบบ องค์กรของเทศบาล แบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โดยมีเกณฑ์การ พิจารณาเลื่อนเป็นเทศบาล คือ จำนวน และความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่น ความเจริญทางด้าน เศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายใน การดำเนินกิจการของท้องถิ่น ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่า สามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด (กุลธนะ ธนาพงศธร, 2542 : 329)

เทศบาลตำบลบ้านค้อเป็นเทศบาลขนาดกลาง ซึ่งมีงบประมาณของเทศบาลมีจำกัด แต่ภารกิจมาก มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของคนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ทั้งด้านของอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดให้ เช่น สำนักงานปลัดเทศบาล งานกองคลัง งานกองช่าง งาน กองการศึกษา รวมทั้งบริการสาธารณะอื่นที่กำหนดไว้ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านค้อจึงได้ดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2561 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จขึ้น และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่นกับวัตถุประสงค์ของการบริหารงานแบบราชการ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน และได้ กำหนดเป้าหมายที่เป็นภารกิจหลักของเทศบาลตำบล เพื่อที่จะได้ทำในเขตของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้แก่ การบำรุงส่งเสริมอาชีพของราษฎร การให้มี และบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างในเขตชุมชน การคุ้มครอง และด้าน การการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี รวมไปถึง ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยเทศบาลตำบลแต่ละแห่งจะจัดให้มีการบริการประชาชน ได้มากน้อยแตกต่างไปจากพื้นที่ งบประมาณ และนโยบายของแต่ละเทศบาลตำบล ย่อมมีหลักในการจัดการ เดียวกัน คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการในท้องถิ่นให้ มากที่สุด

จากผลดำเนินการที่ผ่านมา เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้ตั้งเป้าหมายโครงการตามเป้าหมายโครงการตามแผนพัฒนาสามปี พ.ศ.2559 ไว้ทั้งสิ้น 176 โครงการที่ดำเนินการจำนวน 80 โครงการคิดเป็นร้อยละ 45.45 ของโครงการตามแผนพัฒนาสามปี ซึ่งโครงการที่ดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ด้านกฎระเบียบ และการถ่ายโอน แต่ในการพัฒนาจัดการด้านการให้บริการแก่ประชาชนยังคงมีปัญหาย่อยหลายประการ ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ เช่น เจ้าหน้าที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จำนวนบุคลากรที่มีจำกัดไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ด้านการให้บริการมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ซับซ้อนและยุ่งยากขาดการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขาดความรวดเร็วทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ ระยะเวลาในการให้บริการไม่เหมาะสม การแจ้งผลการให้บริการกับประชาชนไม่ต่อเนื่อง ด้านอาคารสถานที่ เช่น การจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานและการให้บริการไม่เป็นสัดส่วน และไม่ชัดเจน เทคโนโลยีที่ใช้ในการให้บริการไม่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ มีไม่เพียงพอ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกก็ยังมีปัญหาย่อยเหมือนกัน เช่น แก้วน้ำสำหรับผู้มาใช้บริการมีไม่เพียงพอ ไม่มีป้ายประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน เอกสารคู่มือต่าง ๆ มีน้อยเกินไป เป็นต้น อีกทั้งการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในด้านอื่น ๆ ของเทศบาลยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวยังไม่สามารถแก้ไขเป็นรูปธรรม แต่อย่างไรก็ตาม เทศบาลตำบลบ้านค้อ ที่จะพยายามที่จะขจัด ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้สามารถแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (เทศบาลตำบลบ้านค้อ, แผนพัฒนาท้องถิ่นสามปี, 2559 : 16)

ดังนั้น จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เพราะจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล ในการนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในส่วนที่มีปัญหา และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนในการบริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ และสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภูจำนวน 5,176 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งคณะผู้วิจัย

ได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือของ ลิเคิร์ท (Likert) (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2561 : 34)

## ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 371 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.75 เป็นเพศชาย ร้อยละ 48.25 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.26 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.83 อายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.87 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.63 อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.97 และต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.43 ส่วนใหญ่มีระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 34.77 รองลงมา คือมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 29.38 มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 25.61 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 8.36 และ อุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.89

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ในแต่ละด้านพบว่า 1.1 ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) 1.2 ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) 1.3 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) 1.4 ด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.75$ )

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

1. ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลาควรปรับปรุงระบบให้บริการน้ำประปาให้เพียงพอต่อการใช้งานของประชาชน และควรริบดำเนินการซ่อมแซมถนน เพราะมีการเกิดอุบัติเหตุบ่อย ร้อยละ 0.53
2. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาคควรให้บริการอย่างเสมอภาคไม่มีการจ้องคิวไ้ล่วงหน้า ร้อยละ 0.53
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น และเจ้าหน้าที่ควรยิ้มแย้มแจ่มใส ร้อยละ 0.80
4. ด้านคุณภาพการให้บริการ ควรพัฒนาคุณภาพในการให้บริการให้เพิ่มมากขึ้น ควรจัดหาเก้าอี้ให้เพียงพอต่อผู้ใช้บริการและเครื่องพิมพ์สำนักงานควรพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา ร้อยละ 0.80

## อภิปรายผลการวิจัย

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็ว และตรงต่อเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลบ้านคือ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ประชาชนมีเรื่องเร่งด่วนเจ้าหน้าที่รับเร่งดำเนินการให้โดยเร็ว มีระยะเวลาในการให้บริการอย่างเหมาะสม มีการลดขั้นตอนให้น้อยลงเพื่อให้งานเร็วขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ คำปลั่ง และคณะ (2558 : 2) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลหนองนาคำ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า การบริการด้านความรวดเร็ว มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลบ้านคือ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เจ้าหน้าที่มีการจัดการให้บริการตามลำดับก่อน – หลัง เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการแสดงความคิดเห็นได้ ไม่ได้ให้สิทธิพิเศษแก่ใคร ตั้งใจในการให้บริการแก่ประชาชนทุกคน เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการซักถามทุกคน สอดคล้องงานวิจัยของ ทิพวรรณ กันตังกุล และคณะ (2558 : 2) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้ม อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมี ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายวิธีพบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลบ้านคือ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสม มีความรู้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ สอดคล้องงานวิจัยของ ลลิตา ชัยหัด และคณะ (2559 : 2) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลบ้านคือ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้ให้บริการสร้างความประทับใจที่ดีแก่ผู้มาติดต่อ ระบบงานที่ให้บริการมีความโปร่งใส มีความยุติธรรม ให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เครื่องโทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอในการให้บริการ การบริการมีความถูกต้องแม่นยำ ทันเหตุการณ์ สอดคล้องงานวิจัยของ เชิดศักดิ์ คำมี และคณะ (2560 : 2) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพการ ให้บริการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา ควรปรับปรุงระบบให้บริการน้ำประปาให้เพียงพอต่อการใช้งานของประชาชน และควรริบดำเนินการซ่อมแซมถนน เพราะมีการเกิดอุบัติเหตุบ่อย
2. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ควรให้บริการอย่างเสมอภาคไม่มีการจงใจไว้ล่วงหน้า
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเจ้าหน้าที่ควรมีความรู้ ความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น และเจ้าหน้าที่ควรยิ้มแย้มแจ่มใส
4. ด้านคุณภาพการให้บริการควรพัฒนาคุณภาพในการให้บริการให้เพิ่มมากขึ้น ควรจัดหาเก้าอี้ให้เพียงพอต่อผู้ใช้บริการและเครื่องพิมพ์สำนักงานควรพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
2. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทำการเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลอื่น ๆ

## เอกสารอ้างอิง

- กุลธน ธนาพงศธร. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2561). คุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. รายงานวิจัย, โครงการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชนะดา วีระพันธ์. (2555). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่าอำเภอบางบาลจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชิดศักดิ์ คำมี และคณะ. (2560). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด อำเภอน้ำพองจังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ กันตังกุล และคณะ. (2558). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้ อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เทศบาลตำบลบ้านค้อ. (2559). แผนพัฒนาท้องถิ่นสามปีเทศบาลตำบลบ้านค้อ. นนทบุรี.

ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. เล่ม 134 ตอนที่ 40.

ลลิตา ชัยหัด และคณะ. (2559). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลเมืองเก่า  
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา  
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชนิเวศน์.

สรารัฐ คำปลั่ง และคณะ. (2558). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลหนอง  
นาคำ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชนิเวศน์.

Yamane Taro. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper&row.

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด  
ตำบลกุดธาตุ อำเภอนongนาคำ จังหวัดขอนแก่น

THE APPLICATION OF IDDHIPADA 4 FOR LIVING OF THE PEOPLE IN  
BAN SA-ART, KOOD TART SUB – DISTRICT,  
NONGNAKHAM DISTRICT, KHONKAEN PROVINCE

สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย และ จักรี ศรีจารุเมธิญาณ<sup>1</sup>

Surasuk Audmuangpiea and, Chakkree Sricharumedhiyan<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนongนาคำ จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนongนาคำ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนบ้านสะอาด จำนวน 325 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน เป็นหญิง ร้อยละ 53.23 เป็นชาย ร้อยละ 46.77 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 25.54 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 21.23 อายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 20.62 อายุ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.15 อายุต่ำกว่า 21 ปี ร้อยละ 9.23 และอายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 9.23 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 56.62 มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 29.23 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 9.23 ปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 2.77 และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 2.15 ระดับอาชีพเกษตรกรรวม จำนวน 115 คน ร้อยละ 35.38 รองลงมา คือ รับจ้าง จำนวน 113 คน ร้อยละ 34.77 อาชีพอื่นๆ จำนวน 58 คน ร้อยละ 17.85 นักเรียน นักศึกษา จำนวน 27 คน ร้อยละ 8.31 รัฐวิสาหกิจ จำนวน 7 คน ร้อยละ 2.15 และรับราชการ จำนวน 5 คน ร้อยละ 1.54

2. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนongนาคำ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อ

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

E-mail: chakkree\_2532@hotmail.com

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

พิจารณาในแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก 2) ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก 3) ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก 4) ด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรส่งเสริมให้ชุมชนมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำหลักธรรมและส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน 2) ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ประยุกต์ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตในด้านการรักษาสุขภาพ 3) ควรส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ประยุกต์ใช้หลักสติควบคู่ไปกับการใช้ชีวิตประจำวัน

**คำสำคัญ:** การประยุกต์ใช้, อิทธิบาท 4, การดำเนินชีวิต

### Abstract

This research is to study; 1) the application of the four Iddhipata principle for living of the people in Ban Sa-art, Koodthart sub - district, Nongnakham district, Khonkaen province, 2) to study the suggestion to promote the application of the four iddhipata principle for living of the people in Ban Sa art, Kutthart sub-district, Nongnakham district, Khonkaen province. The researcher collected the data from 325 respondents by questionnaires, and analyzed the data by percentage, mean, and standard deviation statistic. The results were as follows:

There were 325 respondents. Most of them (53.23 percent) were female, and 46.77 percent of them were male. Majority of the respondents, 25.54 percent, were age between 41-50 years old, 20.62 percent were age 31 - 40 years old, 9.23 percent were age 51 - 60 years old, 14.15 percent were age over 61 years old, 9.23 percent were age lower 21 years old, and 9.23 percent of the respondents were age between 21 - 30 years old. The respondents, 56.62 percent, were graduated primary school, 28.29 percent were graduated high school, 9.23 percent were graduate higher secondary school, 2.77 percent were graduated bachelor degree, and 2.15 percent of The level of agricultural occupation is 115 people, 35.38 followed by 113 people, 34.77 other jobs, 58 people, 17.85 students, 27 students 8.31 state enterprises 7 people, 2.15 and government service 51.54 percent of people the respondents were graduated diploma.

There were 3 suggestions from this study: 1) to support and promote the application of Dhamma for living for the people in their communities, 2) to promote the people to apply Dhamma to take care their health, and 3) to promote and support an application of mindfulness in their daily life.

**Keyword:** Application, Iddhipada 4, Lifestyle

## บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันได้ก้าวไปสู่ยุคการพัฒนาประเทศ การที่จะพัฒนาประเทศให้สำเร็จมีผลดีบรรลุมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างแท้จริงนั้น จะต้องพัฒนาเพียงด้านวัตถุอย่างเดียวไม่เพียงพอ ประสบการณ์ในการพัฒนาตลอดระยะเวลายาวนานที่ผ่านมาได้สอนให้เป็นที่ตระหนักแล้วว่า การมุ่งพัฒนาวัตถุภายนอกอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะบรรลุความมั่นคงรุ่งเรือง และสันติสุขที่แท้จริงได้ตามวัตถุประสงค์ กลับสร้างปัญหาอย่างมากมายทำให้เกิดปัญหาสังคม เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาทางการเมือง หรือปัญหาทางการบริหาร และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นผลรวมไปถึงการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน แต่ความพัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้ประชาชนขาดคุณธรรมจริยธรรมในคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาทำให้ระบบการบริหารงานในครอบครัวทั้งในประเทศหรือนอกประเทศ และทำให้เกิดความไม่สงบในครอบครัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงทำให้สังคมโลกหันกลับมาสนใจสาเหตุปัญหาที่แท้จริงในการบริหารของแต่ละประเทศที่มีผลกระทบต่อด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนอย่างมากมาย การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน การบริหารควรมีหลักธรรมนำมาใช้ในการดำรงชีวิตของสังคม จะทำให้การบริหารประเทศเจริญก้าวหน้าอย่างมีคุณธรรม จึงทำให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาหลักธรรมคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าสืบต่อไป (บุญมี วิทยาลัย, 2560 : 1)

ประชาชนในชุมชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา และได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอยู่บ้าง แต่ในจำนวนประชาชนทั้งหมดก็ยังมีส่วนหนึ่งยังไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต เท่าที่ควรจึงทำให้ไม่เพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว และนับวันปัญหานี้ก็เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประชาชนขาดการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตดังกล่าว คือ ขาดฉันทะ ไม่มีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต ขาดวิริยะ ไม่มีความพากเพียรพยายามอย่างเต็มความสามารถ ขาดจิตตะ ไม่เอาใจใส่ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดวิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบในสิ่งนั้น ๆ รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ (พระสมุห์จำเนียร โชติปัญโญ, 2556 : 2)

การส่งเสริมให้ประชาชนนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งสำคัญช่วยให้ประชาชน มีสติปัญญามีคุณธรรม และศีลธรรมสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องไม่เป็นโทษต่อตนเอง และผู้อื่น อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยเฉพาะครอบครัวชาวพุทธที่มีบิดามารดามีความรู้เกี่ยวกับศาสนาที่นับถือศาสนาอยู่ มีโอกาสที่ถูกจะได้เป็นคนดีนั้นมีสูงมาก เพราะบิดามารดาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และสอนลูกให้มีคุณธรรมตามตนเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีให้การ

ปฏิสัมพันธ์กับบุตรอย่างใกล้ชิด และมีคุณภาพด้วย และตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของตน (พระธรรมวิสุทธิธารจารย์, 2550 : 13)

การศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนongนาคำ จังหวัดขอนแก่น จึงเห็นความสำคัญต่อประชาชนหากมีการนำไปใช้ปฏิบัติตลอดเวลาและจริงจัง ก็จะเป็นเรื่องที่ดีในการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จสูงสุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนongนาคำ จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการดำรงชีวิตให้มีประสบความสำเร็จในที่สุด การที่มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้อย่างแท้จริง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนongนาคำ จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนongนาคำ จังหวัดขอนแก่น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนongนาคำ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 1,733 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลกุดธาตุ, แผนพัฒนาสามปี, 2559) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) จากกลุ่มประชากรและได้กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบเชิงปริมาณและคุณภาพ ตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการและ วิธีการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert)

### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.23 รองลงมา คือ เป็นเพศชาย ร้อยละ 46.77 คือผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 25.54 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 21.23 อายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 20.62 และอายุ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.15 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 56.62 มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 29.23 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ร้อยละ 9.23 และปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 2.77 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 2.15 ผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 35.38 รับจ้าง ร้อยละ 34.77 อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 17.85 นักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 8.31 รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 2.15 และรับราชการ ร้อยละ 1.54

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) 2) ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) 3) ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) 4) ด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ )

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น

1) ด้านฉันทะ ควรศึกษาธรรมะให้จิตใจสงบมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น และพอใจในสิ่งที่ตัวเองมีอยู่มากที่สุด และควรช่วยประชาชนให้มีความสามัคคีในอาชีพการงาน หรือสามารถช่วยให้งานในสังคมสำเร็จได้ ร้อยละ 6.15

2) ด้านวิริยะ ควรทำงานอย่างเข้มแข็ง อดทน และไม่ท้ออุปสรรค มีความพยายามทำวันนี้ให้ดีที่สุด และแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ แล้วมันก็จะผ่านไป การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและมีตั้งใจจะทำอะไรแล้วจะทำให้ได้ หรือการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ร้อยละ 5.23

3) ด้านจิตตะ ควรมีความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่และใส่ใจสุขภาพตัวเองก่อนเป็นหลัก ควรมีความพยายามดูแลสิ่งต่าง ๆ ภายในครอบครัวและการมีสมาธิ หรือมีความมั่นคงต่อการทำงาน ควรเอาใจใส่ต่อบทบาทหน้าที่ในสังคมหมู่ประชาชนร้อยละ 5.23

4) ด้านวิมังสา ควรใช้สติพิจารณาในทุกเรื่องคิดก่อนทำ แล้วค่อยทำการศึกษาในสิ่งที่ทำอยู่ให้ดีที่สุด แล้วผลในการทำงานจะไม่มีปัญหา และทุกคนมีวิริยะอุสาหะคิดก่อนทำในตนเองอยู่แล้ว ร้อยละ 5.23

## อภิปรายผลการวิจัย

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่นโดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านฉันทะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนบ้านสะอาดมีอาชีพที่สุจริตด้วยความรักในอาชีพด้วยความเต็มใจ และไม่เบียดเบียนที่จะศึกษาธรรมะเพื่อให้จิตใจห่างจากกิเลสหรือพอใจในสิ่งที่ตนจะต้องทำด้วยความรักและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นมน ปิยะพันธุ์ (2554 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตของนักเรียนโรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตของนักเรียนโรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา

คือ ด้านจริยะ ส่วนด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยรวมสถานภาพอยู่ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก สถานภาพแยกกันอยู่ หย่าร้างและสถานภาพคู่สมรสเสียชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตของนักเรียน โรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ของผู้ปกครองที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สถานภาพครอบครัว ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านจริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนบ้านสะอาดมีความพากเพียร ไม่ย่อท้อต่อความลำบาก และการทำงานด้วยความเข้มแข็งไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรค ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่อการพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัด อนุวัติ ธมมวโร (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สภาพปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ พบว่า ด้านฉันทะ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ จนทำให้มีความพอใจในงานที่ทำน้อย และภารกิจในงานที่ทำมีมาก ด้านจริยะ บุคลากรมีความเพียรน้อย ขาดเป้าหมายในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ บุคลากรขาดสติในการทำงาน ไม่มีจิตตั้งมั่นในงานที่ทำ เหนื่อยล้า การไม่ตระหนักถึงความสำคัญของงาน ด้านวิมังสา การมองความผิดพลาดของคนอื่น แต่ไม่ตรวจสอบตนเองและพัฒนาที่ตนเองก่อน เลยทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร มีความประมาทไม่ไตร่ตรอง พิจารณาหาเหตุจากการทำงานที่ผิดพลาด ขาดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน แนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบูรณาการใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในงานการส่งเสริมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้วยการพัฒนาตนเอง ปรับศรัทธาตนเองให้เข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่น รักและมีความสุขกับงานที่ทำ 2) ด้านจริยะ คือ ความเพียรพยายาม ที่จะทำงาน การหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ความเต็มใจที่จะทำงาน สร้างแรงจูงใจที่จะให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ 3) ด้านจิตตะ คือ ความตั้งใจ เอาใจจดจ่อกับงานที่ทำ การทำงานอย่างต่อเนื่องในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อย่างตั้งใจและมีสติ 4) ด้านวิมังสา คือ การไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผล รอบคอบในการทำงาน สร้างความรู้ในบริบทกระบวนการต่าง ๆ มีการประเมินผลและปฏิบัติงานต่อการส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านจิตตะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนบ้านสะอาดมีความรับผิดชอบในการทำงานให้เข้มแข็งด้วยความไม่ประมาท และมีสมาธิมั่นคงต่องานที่ได้รับมอบหมาย นี่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบการทำงานด้วยความตั้งใจหรือความเต็มใจและความสนใจ พากเพียรกระทำการสิ่งใดอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภฤกษ์ ทองคอนตู (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนวัดหลวงวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัย

พบว่า ระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียน โรงเรียนวัดหลวงวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุดคือ ด้านวิริยะ (ความเพียร) รองลงมาคือ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่) และน้อยที่สุดคือด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญ) ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียน โรงเรียนวัดหลวงวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า นักเรียนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพของผู้ปกครองต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง พบว่า ด้านฉันทะ (ความพอใจ) และด้านจิตตะ (การเอาใจใส่) มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนวัดหลวงวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง ด้านฉันทะ (ความพอใจ) คือ พยายามในวิชาที่เรียน ศรัทธาในครูผู้สอน ด้านวิริยะ (ความเพียร) คือ มีความเพียรพยายามในการเรียน ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่) คือ มาโรงเรียนทุกวัน ตั้งใจเรียนตั้งใจฟังครูสอน และด้านวิมังสา คือ เมื่อเรียนแล้วกลับมาทบทวนอีกครั้ง และข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ได้แก่ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) คืออยากได้ครูที่เก่งเข้ามาสอน ด้านวิริยะ (ความเพียร) คือ ควรมีความเพียรเกี่ยวกับการช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมของโรงเรียนน่าอยู่ สะอาด เป็นระเบียบ และมีวินัย ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่) คือ ควรช่วยกันเอาใจใส่สภาพแวดล้อม การเรียนการสอน และด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญ) คือ อยากให้โรงเรียนพิจารณาช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน

ด้านวิมังสา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนบ้านสะอาดใช้สติพิจารณาใคร่ครวญในการคิดหาเหตุผลในการทำงานด้วยปัญญา และตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและก้าวหน้ายิ่งขึ้น จะใช้ความคิดวางแผนในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะด้วยความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์จำเนียร โชติปัญโญ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน ในชุมชนบ้านคลองท่าแดง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน ในชุมชนบ้านคลองท่าแดง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวิริยะ ส่วนด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพครอบครัวโดยรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบเรื่อง การนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน ในชุมชนบ้านคลองท่าแดง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา พบว่า ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพครอบครัวต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ที่มีอาชีพต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะ และแนวทางส่งเสริมการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน ในชุมชนบ้านคลองท่าแดง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรมีการวางแผนในการดำเนินชีวิต และวางแผนการทำงานหรือทำสิ่งนั้น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้การสนับสนุนบุคคลที่ตั้งใจทำงาน เช่น

การจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ ส่งเสริมให้ประชาชนเอาใจใส่ต่อครอบครัว และการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานเล็กงานใหญ่ ให้มีการติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเพียรพยายามในการทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านฉันทะ ควรศึกษาธรรมะให้จิตใจสงบมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น พอใจในสิ่งที่ตัวเองมีอยู่ และควรช่วยเหลือประชาชนให้มีความสามัคคีมีอาชีพการงานในสังคมสำเร็จ
2. ด้านวิริยะ ควรทำงานอย่างเข้มแข็ง อดทน และไม่ท้ออุปสรรค มีความพยายามทำสิ่งไหนจะสำเร็จ แล้วก็ไม่มีปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วก็จะผ่านไปได้ ควรตั้งใจทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรแล้วจะได้ความสำเร็จ
3. ด้านจิตตะ ควรมีความรับผิดชอบในงาน และมีความพยายามดูแลสิ่งต่าง ๆ ที่ตัวเองได้ใส่ใจภายในครอบครัวควรมีสมาธิและความมั่นคงต่อตัวเอง
4. ด้านวิมังสา ควรใช้สติพิจารณาในทุกเรื่องคิดก่อนทำในสิ่งที่ทำ แล้วผลในการทำงานในทุกด้านอย่างไม่มีปัญหา แล้วจะพ้นไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านสะอาด ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น
2. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนหมู่บ้านอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทำการเปรียบเทียบ

### เอกสารอ้างอิง

- นมน ปิยะพันธุ์. (2554). **ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตของนักเรียนโรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- บุญมี วิทยาลัย. (2560). **การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ประภษัญญ์ ทองคอนตู. (2552). **หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนวัดหลวงวิทยา อำเภอมือง จังหวัดศรีสะเกษ ระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียน โรงเรียนวัดหลวงวิทยา**

**อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ.** สารนิพนธ์ ศาสนาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
มหาภูมิราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดอนุนัติ ธมฺมวโร. (2558). **การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น ของบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่.** วิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมวิสุทธิธารจารย์. (2550). **ทางแห่งความสำเร็จ.** กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.

พระสมุห์จำเนียร โชติปัญโญ. (2556). **การนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนใน  
ชุมชนบ้านคลองท่าแดง อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย.

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดธาตุ. (2559). **แผนพัฒนาตำบลสามปี 2559.** สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2561,  
จาก <http://www.koodtart.go.th/lawlink.php?menuid=2&link=15>

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6  
กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ  
JOB MOTIVATION OF ARMY OFFICERS UNDER 6<sup>th</sup>  
CAVALRY BATTALION 6<sup>th</sup> CAVALRY REGIMENT  
QUEEN SRIPHATCHARIN GUARD

พระครูวินัยธรวรชาติ ปยุตโต และ อภิชาติ เหม้อยไธสง<sup>1</sup>

PhakruWinaithon Worrachat Payuto and Aphichit Mueaithaisong<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ โดยใช้แบบสอบถามเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มประชากรข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จำนวน 139 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 139 คน เป็นเพศชาย จำนวน 139 คน ร้อยละ 100 มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 26.61 จบการศึกษาในระดับ ม.6/ปวช./ เทียบเท่า จำนวน 71 คน ร้อยละ 51.07 ระดับชั้นยศ ชั้นประทวนมากที่สุด จำนวน 110 คน ร้อยละ 79.13 ระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุดจำนวน 79 คน ร้อยละ 56.83

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือนตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่าควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น สนับสนุนให้ข้าราชการทหารได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มีการ

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

E-mail: chit2u@hotmail.com

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

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหมวดงาน ผู้บังคับบัญชาควรพร้อมที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอลดการใช้  
อำนาจหน้าที่บังคับบัญชาให้น้อยลงมีการเปิดกว้างยอมรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร

### Abstract

The objectives of this research to study motivation factors in job motivation of army officers under 6<sup>th</sup> cavalry battalion 6<sup>th</sup> cavalry regiment queen Sripacharin guard by using questionnaires to collect data from military civil servant groups. The statistics used are percentage, mean, mean, standard deviation. The result was as follows:

1. 139 respondents were male, 139 persons, representing 100.00 percent, aged between 21 - 30 years, 37 people, accounting for 26.61 percent, graduating from grade 6 /vocational certificate/equivalent number 71 people, representing 51.07 percent, the highest rank of non - commissioned rank, 110 people, accounting for 79.13 percent, salary levels between 10,001 - 20,000 baht, the most, 79 people, representing 56.83 percent

2. Motivation in in job motivation of army officers under 6<sup>th</sup> cavalry battalion 6<sup>th</sup> cavalry regiment queen Sripacharin guard at the high level ( $\bar{X}$  = 3.93). When considered on each side, it was found that the highest mean value to find the least, including the need for success Relationship needs Responsibility Work practices Superiors Acceptance Administrative Policy And salary, respectively.

3. Other suggestions Motivation in in job motivation of army officers under 6<sup>th</sup> cavalry battalion 6<sup>th</sup> cavalry regiment queen Sripacharin guard found that more work should be assigned to suit the aptitude of the worker Encourage military officers to receive training to improve their knowledge. Expertise in various fields There is an exchange of knowledge between the job categories. Supervisors should always be ready to protect subordinates, reduce the use of supervisory authority, have less openness to listen to problems in operations.

**Keyword:** Job Motivation, Military official

## บทนำ

กองทัพบก เป็นองค์กรหลักที่สำคัญด้านความมั่นคงองค์กรหนึ่ง มีภาระหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 77 ที่กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์ไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็น และเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” และตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ” สำหรับการเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลในเชิงคุณภาพนั้นผลลัพธ์ที่ต้องการคือกำลังพลของกองทัพบกเป็นกำลังพลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี ดังนั้นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อาทิ การให้สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ แก่กำลังพลเพื่อมุ่งให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในทางการทหารนั้นถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน สามารถชี้วัดได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจ นั้น ๆ ได้ เป็นต้น (สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559ก : 2)

ในปี พ.ศ.2557 กองทัพบกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ซึ่งส่งผลกระทบทั้งต่อกระบวนการทำงานและด้านสิทธิกำลังพล โดยประการแรก กองทัพบกได้มีคำสั่งให้มีการปรับโครงสร้างของหน่วยงานกรมฝ่ายเสนาธิการ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ จัดกลุ่มงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์ ดำเนินกระบวนการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จากเดิมโครงสร้างการจัดของกรมกำลังพลทหารบก ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ลับที่ 30/52 ลง 21 เม.ย.52 จะแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 แผนก กับอีก 9 กอง รวมข้าราชการในอัตราทั้งสิ้น 285 คน แต่ในปัจจุบัน ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ลับ ที่ 32/57 ลง 3 ก.ย. 57 มีการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ ออกเป็น 2 แผนก กับอีก 10 กองรวมข้าราชการในอัตราทั้งสิ้น 465 คน ประการที่สอง คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้มีการปรับระดับขั้นเงินเดือนของข้าราชการทหารเพิ่มขึ้นเพื่อให้ข้าราชการทหารได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น ตามประกาศ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ธ.ค. 57 จากปัจจัยการปรับโครงสร้างและการปรับระดับขั้นเงินเดือนสูงขึ้นตามประกาศ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 มาบังคับใช้ ทำให้ข้าราชการมีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามตำแหน่งที่สูงขึ้น อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก จึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และ

ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของข้าราชการ (สุรศักดิ์ นนพพรหม, 2559, หน้า 3)

พลเอกสยามมกุฎราชกุมาร (เจ้าฟ้าวิชราวุธฯ) เป็นเจรกองทัพบกได้จัดให้มีกิจการจเรทหารม้าอยู่ในการจัดกองทัพบก ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของหน่วยทหารม้า เป็นยุคแรกของทหารม้าสมัยใหม่ ต่อมาเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ.2453 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวมีพระบรมราชโองการประกาศแก้ไขกิจการทหารม้าใหม่ เปลี่ยนเป็น “กระทรวงกลาโหม” มีกรมจเรกองทัพบกเป็นกรมหนึ่งในครั้งนี้และมีหน่วยขึ้นตรงของกรมนี้แบ่งเป็น 5 แผนก มีแผนกที่ 2 เป็นแผนกทหารม้า ซึ่งมีพลตรีพระยาศักดาภิเดชวรฤทธิ์ (อุ้น อินทรโยธิน) เป็นผู้บัญชาการท่านแรก และต่อมามีคำสั่งกระทรวงกลาโหมเปลี่ยนชื่อหน่วยอีกหลายครั้ง คือ เปลี่ยนเป็น “กรมจเรทหารม้า” “กรมจเรทหารม้าและสัตว์พาหนะ” กรมจเรสัตว์พาหนะทหารบกและทหารม้า” เมื่อปี พ.ศ. 2460 ซึ่งมีกรมหลวงอดิศรอุดมเดช เป็นผู้บังคับบัญชา และขอพระราชทานนามพระองค์เป็นชื่อค่าย “อดิศร” ต่อมาในปี พ.ศ. 2497 ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 44/12291 ลงวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2497 ให้เปลี่ยนชื่อจากกรมการทหารม้าเป็นศูนย์การทหารม้าถือว่า วันที่ 1 มิถุนายน ของทุกปีเป็นวันสถาปนาศูนย์การทหารม้า (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, อินเทอร์เน็ต, 2561)

ข้าราชการทหารในสังกัด กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ประกอบด้วยหน่วยกองร้อยรถถังซึ่งมีความพร้อมรบทุกสถานการณ์ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และงานด้านฝ่ายอำนวยการ ดังนั้นการปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการต้องอาศัยความรู้ความสามารถทางด้านการอำนวยการ การใช้ทักษะการทำงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และการทำงานด้านเอกสาร ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์แก่หน่วยงาน และกำลังพล เนื่องจากภารกิจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพล และความมั่นคงของประเทศ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทหารฝ่ายอำนวยการหนึ่งคนอาจต้องทำหน้าที่หลายอย่างพร้อม ๆ กันทำให้เกิดปัญหาอัตรากำลังพลไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาสภาพงานที่หนักเบามากเนื่องจากต้องทำงานหลายด้าน ปัญหาภารกิจแทรกซ้อนเข้ามาในภารกิจประจำวันจนไม่มีเวลาเป็นของตนเอง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารฝ่ายอำนวยการไม่เต็มที่เต็มความสามารถ หรือไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ปัญหาการมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ตรงกับสายงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการ ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การควบคุมบังคับบัญชา และที่สำคัญคือการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน พุฒิเทศความสามารถที่มีในการทำงาน ย่อมทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ธรรมาและกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6, 2561 : 1)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ฝ่ายอำนวยการ กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินี

นาถ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขพัฒนางานของข้าราชการทหาร ฝ่ายอำนวยการ กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารที่ทำงานอยู่ในกองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 213 ราย โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์การศึกษา (inclusion criteria) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 139 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert)

### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 139 คน เป็นเพศชาย จำนวน 139 คน ร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 26.61 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 36 คน ร้อยละ 25.89 จบการศึกษาในระดับ ม.6/ปวช./เทียบเท่า จำนวน 71 คน ร้อยละ 51.07 รองลงมา คือระดับอนุปริญญา/ปวส./เทียบเท่า จำนวน 30 คน ร้อยละ 21.58 ระดับชั้นยศ ชั้นประทวนมากที่สุดจำนวน 110 คน ร้อยละ 79.13 รองลงมา คือระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 29 คน ร้อยละ 20.86 ระดับเงินเดือน ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 79 คน ร้อยละ 56.83 รองลงมา คือระดับเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 43 คน ร้อยละ 30.93

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า 1. ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.74$ ) 2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) 3. ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.31$ ) 4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) 5. ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) 6. ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก

( $\bar{X}$  = 4.03) 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$  = 3.99) และ 8. ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$  = 4.04)

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ ควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์เสริมในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ปัจจุบันปรับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น มีการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 2.15

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหมวดงาน และได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น และมีการเพิ่มความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ร้อยละ 1.43

3. ด้านเงินเดือน ควรปรับเงินเดือน เงินสวัสดิการ และเงินประจำตำแหน่งให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเมื่อทำงานล่วงเวลา และมีเบี้ยเลี้ยงเมื่อออกทำงานนอกสำนักงาน และการปรับเลื่อนเงินเดือนควรเน้นการปฏิบัติงานจริงจากผลงานการปฏิบัติ และมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 2.87

4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ง่าย กระชับ ไม่ซ้ำซ้อน ควรมีรูปแบบการเสนองานที่เป็นแบบมีมาตรฐาน และใช้ระบบสารสนเทศเข้าช่วยให้งานสำเร็จ มีการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ และในหมวดงานเดียวกันสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เมื่อผู้รับผิดชอบหลักไปราชการ เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 5.03

5. ด้านการได้รับการยอมรับ ควรมีการยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล และเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง รุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้ แทนการตำหนิ หรือการลงโทษการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และมีการชมเชย ให้รางวัลหรือเกียรติบัตรเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ร้อยละ 2.87

6. ด้านความรับผิดชอบรับผิดชอบ งานบางส่วนที่สำคัญและมีผู้แบ่งเบางานเป็นลดการบีบบังคับในการปฏิบัติงาน มีการยืดหยุ่นในการรับผิดชอบและเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ใดต้องตั้งใจทำ หากความรู้เพิ่มเติมทันต่อการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 3.59

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรพร้อมที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอลดการใช้อำนาจหน้าที่บังคับบัญชาให้น้อยลง เปลี่ยนเป็นการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ กำลังพลทุกคนควรได้รับความเท่าเทียม หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ควรพิจารณาออก เป็นกำลังพลเสื่อมเพื่อไม่ให้หน่วยเกิดความเสียหายและอยู่ในระเบียบวินัยไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกันในการทำงาน ร้อยละ 2.87

8. ด้านนโยบายการบริหารนโยบาย การบริหารงานภายในหน่วยงานไม่เป็นเอกภาพ มีการขัดแย้งกันในระดับผู้บริหาร ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความยากลำบาก ร้อยละ 2.15

### อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือน โดยสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านความต้องการความสำเร็จพบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วงศพัทธ์ นามบุตดี, วิษณุ สุमितสุวรรณ และ เพ็ญณี แนนธ (2560 : 226 - 236) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่นมี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1.ปัจจัยแรงจูงใจ 1) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานติดตามและพัฒนา มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือยกย่องส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่างที่ดี 3) จรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 4) ด้านความรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบซึ่งผลสำเร็จของงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ 5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน 1) นโยบายและการบริหาร นโยบายต้องชัดเจนเพื่อให้ดำเนินงานได้ถูกต้อง 2) การบังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งการมอบหมาย การติดต่อสื่อสาร 3) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระตุ้นการใช้วาทศิลป์และพูดจาอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงานมีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เสนอแนวทางในพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ 5) ในด้านความมั่นคงในงานการทำงานของอาชีพสนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการอบรม/ศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากบังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเอง นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดกว้างทางความคิด พยายาม

ช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชิต แยมยีนยง (2557ก) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านความสามัคคี อยู่ในระดับมาก

ด้านเงินเดือน พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่วนเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชิต แยมยีนยง (2557ข) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่า มีแรงจูงใจด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกลับพบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ระดับน้อย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ งานที่ปฏิบัติมีการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถ และตรงกับความถนัด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอนุชิต แยมยีนยง (2557ค) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลงาน และความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชิต แยมยีนยง (2557ง) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือความรู้สึกต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินงาน ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จะทำให้บุคคลเกิดความสุขและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาในการ

ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทุกระดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชิต แยมยีนยง (2557จ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากเมื่อเกิดปัญหาขณะปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาด้วยดีอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชามีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน พบว่าแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ มีนโยบายของหน่วยงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน นโยบายการบริหารงานในหน่วยงานเป็นระบบ ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน นโยบายของหน่วยงานส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559 : 2) แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของงานที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งความสำเร็จที่สำคัญ ๆ นั้นต้องมีกระบวนการที่ดีเริ่มตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้พนักงานมี จิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และเมื่อศึกษาถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่แล้วพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพพบว่าแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ พบว่ามีข้อเสนอแนะเรื่องเงินเดือนที่ได้รับ ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ
3. ควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และนำมาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า**. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วงศ์พัทธ์ นามบุตดี, วิษณุ สุमितสุวรรณค์ และเพ็ญณีเนรอรช. (2560). **แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2561). **ทหารม้า**. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2561, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ทหารม้า>
- สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อนุชิต แยมยืนยง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistic: An introductory analysis** (3<sup>rd</sup>). New York: Harper&Row.

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม  
อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

PEOPLE'S SATISFACTION TO THE SERVICE OF YANGOOM  
SUB - DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION, TAKHANTO  
DISTRICT, KALASIN PROVINCE

ณฐอร เจือจันทร์<sup>1</sup>

Nathaorn chuachan<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนและข้อเสนอแนะ ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และคำนวณหาความเที่ยงตรง โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบารัค เท่ากับ 0.78 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 368 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม 2. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา ( $\bar{X} = 3.69$ ) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ( $\bar{X} = 3.64$ ) ด้านคุณภาพการให้บริการ ( $\bar{X} = 3.60$ ) ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจของประชาชน, การให้บริการ

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

E-mail: nathaorn2525@gmail.com

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

### Abstract

The purpose of this descriptive study aimed to People's Satisfaction to the service of Yangoom Sub - district Administration Organization, Takhanto District, Kalasin Province. The sample used consisted of 368 using a random sampling technique. Research instruments included a demographic questionnaire and working motivation questionnaires. A panel of 5 experts considered the questionnaires 'content validity. The questionnaires' internal consistencies were supported by Cronbach's alpha coefficients of 0.78 for working motivation questionnaires. The descriptive statistics included frequency, percentage, means, and standard deviation were used for data analysis.

The results were as follows: 1. The majority of 368 using the respondents were male, aged 41 – 50, primary school and Agricultural occupation. 2. Results indicated that People's Satisfaction to the service of Yangoom Sub - district Administration Organization, Takhanto District, Kalasin Province was high ( $\bar{X} = 3.66$ ). The satisfaction identified in order of importance were equality ( $\bar{X} = 3.70$ ), rapidity ( $\bar{X} = 3.69$ ), service ( $\bar{X} = 3.64$ ), and quality ( $\bar{X} = 3.60$ ).

**Keyword:** Public satisfaction, Service

### บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่ และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไก และขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าว ของส่วนราชการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ในการจัดทำบริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะใด ที่เป็นหน้าที่ และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าการร่วมดำเนินการกับเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐ หรือการมอบหมายให้เอกชน หรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการ จะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะร่วม หรือมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการนั้นก็ได้ รัฐต้อง

ดำเนินการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ของตนเอง โดยจัดระบบภาษีหรือการจัดสรรภาษีที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริม และพัฒนาการหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินการตามวาระหนึ่งได้อย่างเพียงพอ ในระหว่างที่ยังไม่อาจดำเนินการได้ ให้รัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปพลางก่อน กฎหมายตามวาระหนึ่ง และกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริต และการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริต และการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการป้องกันการก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560 : 74)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ คือ การที่รัฐบาลส่วนกลางได้ยินยอมมอบอำนาจการปกครองและการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับประชาชนในแต่ละท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง เพื่อประชาชนจะเลือกผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่บริหารและกำหนดนโยบายในท้องถิ่นของตน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีกำลังเจ้าหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนสามารถกำหนดนโยบายและวินิจัยสั่งการด้วยตนเอง ถึงแม้จะเป็นอิสระส่วนกลางก็จะคอยควบคุมดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง (จรัส สุวรรณมาลา, 2544 : 26)

ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในปี 2557 – 2560 ส่วนใหญ่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่บางส่วนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ซึ่งพอสรุป ได้ ดังนี้ 1. ปัญหาด้านงบประมาณเนื่องจากเป็นขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบลกลาง มีรายได้น้อย งบประมาณส่วนใหญ่ นำมาใช้เป็นรายจ่ายประจำ ทำให้งบประมาณด้านการลงทุน มีจำนวนจำกัด รายได้บางส่วนต้องพึ่งเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จึงต้องเลือกพัฒนา ในสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนเป็นหลักก่อน 2. ปัญหาด้านประชาชน ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อมบางส่วนไม่ตระหนักถึงบทบาท และหน้าที่ของตนเองหรือขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง เช่น การเสียค่าธรรมเนียม การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การติดต่อขออนุญาตต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ประกอบกับชุมชนไม่พึ่งตนเองขาดความเข้มแข็ง 3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการถ่ายโอนงาน

ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลายภารกิจจึงทำให้มีปริมาณงานมากประกอบกับบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มี ความสามารถเฉพาะด้านมีจำนวนน้อย (องค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม แผนพัฒนาท้องถิ่นปี พ.ศ. 2561 – 2564)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา รวมถึงตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่การดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 4,558 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการและ วิธีการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ท (Likert)

### ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 368 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.76 เป็นเพศชาย ร้อยละ 34.24 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 31.79 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 30.43 อายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 29.08 อายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 5.43 อายุ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.45 และอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 0.82 มีระดับประถมศึกษา ร้อยละ 34.24 มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ร้อยละ 31.79 มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า ร้อยละ 18.21 อุดมศึกษา ร้อยละ 9.78 และ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 5.98 มีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 49.46 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 16.30 อาชีพค้าขาย ร้อยละ 13.04 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 8.97 อาชีพนักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 7.61 และ อาชีพรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 4.62

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านพบว่า ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) และด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ใน ระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.60$ )

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

1. ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา ควรมีเจ้าหน้าที่ที่คอยให้บริการอย่างเร่งด่วน ควรมีเจ้าหน้าที่ที่คอยให้บริการรับเรื่องเร่งด่วนและติดต่อประสานกับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการอย่างเร่งด่วน ร้อยละ 1.90
2. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ควรให้ความเสมอภาคกับประชาชนในหมู่บ้าน ควรให้บริการอย่างเสมอภาคต่อผู้มารับบริการ เอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับประชาชน ร้อยละ 2.98
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเจ้าหน้าที่ ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ผลัดกันอยู่เวรขณะพักเที่ยง ควรพุดจางให้สุภาพ เป็นมิตรกับผู้รับบริการ ร้อยละ 2.44
4. ด้านคุณภาพการให้บริการ ควรพัฒนาคุณภาพในการให้บริการให้ดีขึ้นไปอีก ควรเพิ่มอุปกรณ์การทำงานให้มีคุณภาพ ร้อยละ 1.90

## อภิปรายผลการวิจัย

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางฮ่อม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็ว และตรงต่อเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา มีระยะเวลาในการให้บริการอย่างเหมาะสมและมีขั้นตอนการให้บริการมีความคล่องตัว ลดขั้นตอนให้น้อยลงเพื่อให้งานเร็วขึ้นทำให้การให้บริการเสร็จตามกำหนดนัดหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ คำพิลัง และคณะ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลหนองนาคำ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า การบริการด้านความรวดเร็วมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ไม่ได้ให้สิทธิพิเศษแก่ใคร ตั้งใจในการให้บริการแก่ประชาชนทุกคน ดูแลเอาใจใส่ประชาชนผู้มาใช้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมโดยการให้บริการตามลำดับก่อน – หลังซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ กันตังกุล

และคณะ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้ อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมี ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ที่แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสม ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นในการให้บริการ และ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงสามารถให้คำแนะนำตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนถูกต้องน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวิระพงษ์ ธรรมพล และคณะ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ง อำเภอยะยี่ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ง อำเภอยะยี่ จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ที่มีมาตรฐานในการให้บริการและมีความเหมาะสม ระบบงานที่ให้บริการมีความโปร่งใส มีความยุติธรรม ให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การบริการมีความถูกต้องแม่นยำทันเหตุการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสัน อินทะเสน และคณะ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมี ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงต่อเวลา ควรมีเจ้าหน้าที่ที่คอยให้บริการอย่างเร่งด่วน ควรมีเจ้าหน้าที่ที่คอยให้บริการรับเรื่องเร่งด่วนและติดต่อประสานกับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการอย่างเร่งด่วน
2. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ควรให้ความเสมอภาคกับประชาชนในหมู่บ้าน ควรให้บริการอย่างเสมอภาคต่อผู้มารับบริการ เอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับประชาชน
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเจ้าหน้าที่ ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ผลัดกันอยู่เวรขณะพักเที่ยง ควรพุดจาสให้สุภาพ เป็นมิตรกับผู้รับบริการ
4. ด้านคุณภาพการให้บริการ ควรพัฒนาคุณภาพในการให้บริการให้ดีขึ้นไปอีก ควรเพิ่มอุปกรณ์การทำงานให้มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางอุ่น อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
2. ควรทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทำการเปรียบเทียบ

### เอกสารอ้างอิง

- คมสัน อินทเสน และคณะ. (2560). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น. รายงานการวิจัย หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2544). สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและเลือกสู่อนาคต. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ กันตังกุล และคณะ. (2558). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้ อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. รายงานการวิจัย หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระวิระพงษ์ ธรรมโฒ และคณะ. (2558). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ง อำเภอยะยี่ จังหวัดมหาสารคาม. รายงานการวิจัย หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2561 จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/110/17.PDF>
- สรารัฐ คำปลั่ง และคณะ. (2558). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลหนองนาคำ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น. รายงานการวิจัย หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลยางอุ่น. (2561). แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี องค์การบริหารส่วนตำบลยางอุ่น อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2561 – 2564. กาฬสินธุ์ : องค์การบริหารส่วนตำบลยางอุ่น.

## หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ วารสาร MBUISC Journal

เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและงานวิจัย สร้างความรู้และองค์ความรู้ในสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ พุทธศาสนา ปรัชญา และการศึกษา เป็นเวทีนำเสนอผลงานวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และบุคคลทั่วไปกำหนดการตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ออกราย 4 เดือน คือ เล่ม 1 มกราคม – เมษายน / เล่ม 2 พฤษภาคม - สิงหาคม / เล่ม 3 กันยายน - ธันวาคม

บทความวิชาการและบทความวิจัยที่จะนำมาตีพิมพ์ในวารสาร MBUISC Journal นี้ จะต้องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ซึ่งปกติจะมี Double Blind (ผู้พิจารณา 2 คน) ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

### สถานที่ติดต่อและการสมัครสมาชิก

สำนักงานวารสาร MBUISC Journal

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น เลขที่ 9/37 หมู่ที่ 12 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

บรรณาธิการ ดร.อภิชาติ เหมือยไธสง โทร. 082-8565085

### ส่วนที่ 1 ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสาร MBUISC Journal ตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

**1.1 บทความพิเศษ** บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

**1.2 บทความทางวิชาการ** ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาหรือประชาชนทั่วไป

**1.3 บทความวิจัย (Research Article)** ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน

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

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

### การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสาร MBUI SC Journal ต้องผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/mbui> และรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

### การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

### การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun New) ขนาดอักษร 14 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษ (A4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษ **ด้านซ้าย และด้านขวา ขนาด 3.81 ซม. ด้านบน ขนาด 4.5 ซม. และด้านล่าง ขนาด 4.01 ซม.** พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 12 หน้ากระดาษพิมพ์ (A4) 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 และหลักฐานต่าง ๆ 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 เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ 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 ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลายโดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการปฏิบัติ

#### 3.2 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

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

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

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

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

### **3.3 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทวิจารณ์หนังสือ ประกอบด้วย**

**3.3.1 ชื่อเรื่องของหนังสือ (Title)** ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

**3.3.2 ชื่อผู้เขียนหนังสือ (Author)** ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษพร้อมระบุสถาบัน หรือหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัด

**3.3.3 ชื่อผู้วิจารณ์ (Name of Reviews)** ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษพร้อมระบุสถาบัน หรือหน่วยงานของผู้วิจารณ์สังกัด

**3.3.4 เนื้อหาการวิจารณ์ (Reviews Content)** ในการเขียนเกี่ยวกับหนังสือวิจารณ์ เนื้อเรื่องจะเป็นส่วนแสดงความคิดเห็นและรายละเอียดในการวิจารณ์ โดยนำเสนอเรื่องราวจุดเด่น จุดบกพร่องของเรื่อง โดยทำการวิจารณ์หรือวิพากษ์อย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผลตามหลักวิชาการ

**3.3.5 สรุป (Summarizing)** เป็นวิธีการเขียนสรุปความคิดเห็นทั้งหมดที่วิจารณ์รวมถึงให้ข้อคิดหรือข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่าน

**3.3.6 เอกสารอ้างอิง (References)** ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่าง ๆ ที่เป็นรูปแบบเดียวกัน

### **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 240 บาท

ตัวอย่างรูปแบบการเขียนบทความ

การตั้งค่าหน้ากระดาษ A ๔

ระยะขอบ

ด้านบน ๔.๕๐ ซม.

ด้านล่าง ๔.๐๑ ซม.

ด้านซ้าย ๓.๘๑ ซม.

ด้านขวา ๓.๘๑ ซม.

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย..... (TH Sarabun New 18 pt. หน้า) .....  
ภาษาอังกฤษ..... (TH Sarabun New 18 pt. หน้า) .....

ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาไทย .....<sup>1</sup>  
ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาอังกฤษ .....<sup>2</sup>  
(TH Sarabun New ขนาด 16 pt. ปกติ)

บทคัดย่อภาษาไทย (TH Sarabun New ขนาด 16 pt. หน้า)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun New ขนาด 16 pt. ปกติ).....  
.....

คำสำคัญ: (หัวข้อ TH Sarabun New ขนาด14 Pt. หน้า) (เนื้อหา TH Sarabun New ขนาด 14 Pt. ปกติ)

Abstract (TH Sarabun New ขนาด 16 pt. หน้า)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun New ขนาด 16 pt. ปกติ).....

Keyword: (หัวข้อ TH Sarabun New ขนาด 14 pt. หน้า) (เนื้อหา TH Sarabun New ขนาด 14 pt. ปกติ)

<sup>1</sup>รายละเอียดของผู้พิมพ์ภาษาไทย..... (เนื้อหา TH SarabunPSKขนาด 12 Pt. ปกติ) หน่วยงานที่สังกัด เบอร์โทรศัพท์.....  
Email: ...

<sup>2</sup>รายละเอียดของผู้พิมพ์ภาษาอังกฤษ..... (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 12 Pt. ปกติ) หน่วยงานที่สังกัด เบอร์โทรศัพท์.....  
Email: ...

บทนำ (Introduction) (TH Sarabun New ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun New ขนาด 16 pt. ปกติ).....  
.....

วัตถุประสงค์ (TH Sarabun New ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun New ขนาด 16 pt. ปกติ).....  
.....

วิธีการศึกษา (TH Sarabun New ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun New ขนาด 16 pt. ปกติ).....  
.....

ผลการศึกษา (TH Sarabun New ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun New ขนาด 16 pt. ปกติ).....  
.....

สรุปและอภิปรายผล (TH Sarabun New ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun New ขนาด 16 pt. ปกติ).....  
.....

เอกสารอ้างอิง (References) (TH Sarabun New ขนาด 16 pt. หนา)

.....  
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun New ขนาด 16 pt. ปกติ).....  
.....

การอ้างอิงและบรรณานุกรม ใช้รูปแบบการอ้างอิงตามคู่มือการพิมพ์ของสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (APA Style) เพื่อให้การอ้างอิงท้ายบทความเป็นไปในรูปแบบมาตรฐานสากล กองบรรณาธิการจึงได้กำหนดการอ้างอิง ดังต่อไปนี้

1) การอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้รูปแบบ ชื่อ ปี ส่วนการอ้างอิงท้ายบทความใช้ตามรูปแบบ ของ APA (American Psychological Association) ดังตัวอย่าง

เมื่อกล่าวถึงความหมายของภูมิปัญญาท้องถิ่น (wisdom) มีหลายทัศนะ คือ ข้อมูลที่สั่งสมต่อ ๆ กันมา (Newfeldt & Guralnik, eds, 1988 : 1533) หรือพื้นฐานความรู้ ความสามารถ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 826) ส่วนภูมิปัญญาท้องถิ่นในทัศนะของนักสังคมศาสตร์ได้ให้ความหมายที่ สอดคล้องกันคือ เป็นระบบความรู้ ระบบคิดหรือวิถีคิดของชาวบ้านที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมและสืบทอดต่อกันมา (เอกวิทย์ ณ กลาง, 2544 : ทัศนะ บัวสนธ์, 2533 และอานันท์ กาญจนพันธุ์, 2528)

ในระบบสังคม การควบคุมทางสังคมจะเป็นเสมือนกลไกให้สมาชิกในสังคมได้ประพฤติ ในสิ่งที่สังคมคาดหวัง ลาปีเออร์ (Lapierre, 1954 : 12 - 13) ได้กล่าวถึงการควบคุมทางสังคมมุ่งไปในแง่ของการวิเคราะห์พฤติกรรม ได้แก่ สถานภาพ กลุ่ม บรรทัดฐาน ค่านิยม การทอดทิ้งทางสังคม การควบคุมแบบเผด็จการ การควบคุมแบบประชาธิปไตย วิกฤตการณ์ทางสังคม และความเชื่อทางสังคม โดยให้แต่ละคนมุ่งประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น

#### ตัวอย่างการเขียนบรรณานุกรม

งามพิศ ศรีบัว. (2542). **ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมจากการปลูกยาสูบของเกษตรกร**

**อำเภอบ้านแพน จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา (เน้นมนุษยศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิชัย พานิชย์สวาย, สุมน ไวยบุญญา, พัชรพร ศุภกิจ, และรัตนกร หลวงแก้ว. (2562). **ผลของการใช้บทเรียน PISA ที่มีต่อความสามารถด้านทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนระดับประถมศึกษา**. วารสารการวิจัยพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12(3), 133-160.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2551). **นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ (พ.ศ.2551 - 2553)**. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2551, จาก <http://www.nrct.net>

อคิน รพีพัฒน์, หม่อมราชวงศ์. (2526). **Persistence within change: Thai society in the nineteenth and twentieth centuries**. ใน ณรงค์ พ่วงพิศ และ พลศักดิ์ จิรไกรศิริ (บรรณาธิการ), สังคมไทยใน 200 ปี (หน้า 19 - 58). กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.

อภิชาติ เหมือไฮสง. (2559). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจ**. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์.

Bloom, B. S., D. Max., J. Edward., H. Walker and R. David. (1956). **Taxonomy of Educational Objectives Handbook Cognitive Domain**. New York: Mckay.



เฉพาะเจ้าหน้าที่  
เลขที่สมาชิก.....

### ใบสมัครสมาชิก วารสาร MBUISC Journal

ชื่อ – สกุล (นาย/นาง/นางสาว).....

สถานที่จัดส่ง

☐ บ้าน ที่อยู่.....

โทรศัพท์.....

☐ ที่ทำงาน ที่อยู่.....

โทรศัพท์.....

นักศึกษาระดับ

☐ ปริญญาเอก มหาวิทยาลัย.....

☐ ปริญญาโท มหาวิทยาลัย.....

☐ ปริญญาตรี มหาวิทยาลัย.....

☐ อาจารย์

☐ บุคคลทั่วไป

ค่าสมัครสมาชิกรายปี ☐ ปีละ 240 บาท

ชำระเงินโดย

☐ เงินสด จำนวน.....บาท /ใบเสร็จเลขที่.....

☐ อื่น ๆ .....

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

(.....)

วันที่...../...../.....

“ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา”  
Academic Excellence based on Buddhism

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

9/37 ม.12 บ้านโนนชัย ถนนราชรัชนี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000