

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
4. บริบทของอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้น (Initiate Starting) ชักนำ (Directing) และบำรุงรักษาพฤติกรรม (Sustain Maintaining) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสภาวะการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา (Zimbrado and Weber. 1997 : 304 ; Wood. 1999 : 358 , ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 363 , และ เรียม ศรีทอง. 2542 : 352) ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้นก็ต้องอาศัยแรงจูงใจ (Motive) อาจเป็นแรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 28 – 291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและบำรุงรักษาพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการคือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

สุรางค์ ใศวัฒระกุล (2545 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลาย

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 81) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความต้องการ (Need) ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ทั้งนี้แรงจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด

ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวล (2550 : เอกสารคำสอนกระบวนการวิชาสุขภาพจิต) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก ทำให้เกิดความ ต้องการ ส่งผลให้เกิดแรงขับซึ่งผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ชัชวาลิต สรวารี (2550 : 86) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง การสร้างสิ่งเร้าแต่ละสิ่งเพื่อกระตุ้นให้คนทำงาน จะได้ผลเฉพาะสำหรับแต่ละคนเท่านั้น เพราะแต่ละคนมี Motivies Profile ที่แตกต่างกัน และที่สำคัญถึงเร้านั้นจะต้องสร้างความสุขทางใจ ซึ่งออกมาในรูปแบบของความสนุกและความพึงพอใจในผลงานของตนอยู่เสมอ

อนิวัช แก้วจางง (2550 : 206) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง การสร้างแรงขับหรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือไม่ใช่หน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จ

แนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่จะถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อ ไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

## 2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจนั้นมีหลายลักษณะ โดยมีนักวิชาการหลายคนได้สรุปไว้ ดังนี้

2.1 ประเภทของแรงจูงใจ ตามแนวคิดของ (Herzberg. 1959 : 71 - 79) ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ให้พนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสถานะของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร

อัตราความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของทั้งสองปัจจัยจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การตอบสนองและเป็นไปตามลำดับ ในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ เฮิร์ชเบอร์ค ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการปรับปรุงงาน (Job enrichment) เพื่อให้คุณค่าในงานสูงขึ้นและให้มีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นในตัวตน ทำให้งานที่มีความหมายมากขึ้น มีความสำเร็จมากขึ้น มีการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก มีแนวคิดของเฮิร์ชเบอร์ค เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
<p>สิ่งที่ทำให้พอใจ สิ่งกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงาน งานที่ทำ องค์กรประกอบที่จูงใจให้ทำงาน มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความสำเร็จของทำงาน</li> <li>2. การยอมรับนับถือ</li> <li>3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</li> <li>4. ความรับผิดชอบ</li> <li>5. ลักษณะของงาน</li> </ol>	<p>สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ สิ่งรักษาและป้องกันงานที่ทำ สถานที่ทำงาน องค์กรประกอบที่ค้ำจุนความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน มีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เงินเดือน</li> <li>2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน</li> <li>3. สถานะของอาชีพ</li> <li>4. การปกครองบังคับบัญชา</li> <li>5. นโยบายและการบริหารงาน</li> </ol>

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นเกี่ยวพันกับที่ทำงานมากกว่างานที่ทำ ดังนั้นจึงเป็นมูลเหตุจูงใจหรือตัวหนูงำลังเพียงส่วนย่อยต่อคนส่วนใหญ่ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพึงพอใจเกิดขึ้น และที่เรียกว่าองค์กรประกอบค้ำจุน เพราะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการทำงาน เงินเดือน การนิเทศงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบันและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบค้ำจุน เป็นการสนองความต้องการที่ป้องกันมิให้ระดับการทำงานลดลงแต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการทำงานสูงขึ้น ตัวที่ทำให้พอใจ เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำ การยกย่องชมเชยในผลงานที่ทำและอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบค้ำจุนให้แก่สมาชิกจะต้องระลึกว่า สิ่งนี้มีใช้เครื่องกระตุ้นให้เขายกระดับการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าหากสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวาย เช่น จากครอบครัวงานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น ผู้ที่เน้นองค์ประกอบค้ำจุนมักจะเอางานหลักมาเป็นอาชีพรองหรือเป็นเครื่องมือเพื่อจะให้ได้อย่างอื่น

ดังนั้น เออร์ซ เบอร์ก ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับกับการจูงใจในการทำงานว่าคนที่ จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคล ทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือ ควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัย ความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายไม่ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดย ลำพังเพียงผู้เดียว

เออร์ซ เบอร์ก อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงานโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานมี 5 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงาน นั้น เป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือ วาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมี เกียรติและศักดิ์ศรี

4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technica) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ บุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

5. นโยบายและการบริหาร (Company policy administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1. เงินเดือน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
3. สถานะของอาชีพ
4. การปกครองบังคับบัญชา
5. นโยบายและการบริหารงาน

สุชา จันทร์เอม (2544 : 101-110) ได้แบ่งแรงจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological motivation) แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร ต้องการพักผ่อนและปราศจากโรค เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้ จากการสังเกตพฤติกรรมกระทำของคนเรา คือ จากความถี่น้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ การโต้ตอบสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจจะทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่นแรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

### 3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation)

แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางด้านสังคมในอดีตของบุคคลและ  
อุดมการณ์

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) เป็นความปรารถนาของ  
บุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก จาก  
ผลของการศึกษาวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัดการ  
ช่วยเหลือตนเองตามวัยจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี ต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคล  
มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงต้องเริ่มต้นจากครอบครัว

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Facilitative motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคล  
ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ต้องการความรักจากบุคคลอื่น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-Esteem motivation) เป็นแรงจูงใจที่  
บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคน โดยทั่วไป ต้องการได้รับการยก  
ย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2548 : 236) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการ  
แสดงออกของพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นภาวะที่บุคคลเห็นคุณค่าของ  
กิจกรรมที่ดีด้วยความเต็มใจโดยถือว่าการบรรลุในกิจกรรมนั้น ๆ เป็นรางวัลอยู่แล้ว

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เป็นภาวะที่บุคคลแสดงพฤติกรรม  
ออกมาเพราะมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาเร้าไม่ได้ทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย เช่น การกระทำเพื่อต้องการ  
รางวัล ตำแหน่ง เกรด เป็นต้น

เฮเยล (Heyel, 1963 : 214 – 218) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้  
ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิต  
ของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่ผลการทำงานได้สูงกว่าระดับ  
มาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า “ทำมากจ่ายมาก”

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุน  
หรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น  
เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ  
ทางอ้อมนั้น ส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit)

2. เป็นสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่ มักเป็นเรื่องที่สามารถจะสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work)

ฮัล ดอลลาร์ด และมิลเลอร์ ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์ ใค้วตระกูล. 2545 : 155)

1. แรงจูงใจทางสรีระ แรงจูงใจในประเภทนี้ประกอบด้วยความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ
2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งในหมู่บ้าน เป็นต้น

### 3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอ สิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้แนะ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้นการสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรจนกระทั่งองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 378 - 379)

นรา สมประสงค์ (2544 : 120) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

สมยศ นาวิการ (2543 : 288 - 289) ได้เสนอในแนวทางเดียวกันว่าส่วนประกอบของการทำงาน (Components of permance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ablility) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์กรและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตามบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ไขปัญหามากขึ้นเพราะ พฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหาร ต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน แรงจูงใจหมายถึง ภูมิหลังการต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลใดในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงาน ความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่น หากผู้บริหารต้องการประสบผลสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น (ซีรพนธ์ คงนาวัง. 2544 : 724)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเรื่องแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักผู้อื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544 : 253) สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ท้าทายที่สุด ก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

## ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจพบว่า มีการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจหลายกลุ่ม ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันดังนี้

ผู้วิจัยสรุปโดยแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีการจูงใจด้าน



กระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม (Reinforcement Theory and Behavior Modification) ดังนี้

### 1. ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories)

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึงโครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจ (นรา สมประสงค์. 2544 : 132) ในทางการบริหาร ได้มีการนำแนวความคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์กร ดังกล่าวตามลำดับ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow บุคคลมีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด และความต้องการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จะลดความสำคัญลง โดยบุคคลจะเกิดความต้องการใหม่ขึ้น และเรียงลำดับขึ้นจากต่ำไปสูง 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงอยู่ของบุคคล เช่น อาหาร น้ำที่อาศัยอยู่ เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการในขั้นแรกของการมีชีวิตและดำรงความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพ เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ โรงอาหารของบริษัท เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและครอบครัว โดยบุคคลจะต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทั้งทางกายภาพ และจิตใจ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากการขึ้นเงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ ประกันสุขภาพ และประกันสังคมยอมรับจากสังคม

3. ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) บุคคลต้องการการยอมรับจากสังคม โดยต้องการมีส่วนร่วม มิตรภาพ และความรักจากบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับจากกลุ่มทำงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมต่าง ๆ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) บุคคลต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง โดยเขาจะได้รับการตอบสนองจากตำแหน่งงาน สำนักงานและเครื่องใช้ประจำตำแหน่ง คำชมเชย และรางวัลพิเศษ

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จขั้นสูงสุดของบุคคล โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนอย่าง

เต็มที่ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Maslow. 1954 : 90) แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนแล้วจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับขั้นโดยที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะลดแรงผลักดันลง ขณะที่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความขัดแย้งขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบในทางลบต่อการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารสมควรต้องพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการของเขา ถึงแม้แนวคิดของ Maslow จะได้รับคำวิจารณ์จากนักวิชาการ สมัยต่อมาว่า ขาดหลักฐานยืนยันและการดำเนินงานทางวิทยาศาสตร์ แต่แนวความคิดของเขาก็ได้รับการยกย่องว่าเป็นแนวความคิดสำคัญในการศึกษาด้านการจูงใจ และได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจนถึงปัจจุบัน

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดสำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

1. ความต้องการทางกายภาพ เช่น รายได้ หรือเงินเดือน / ค่าตอบแทนต่าง ๆ จากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง เช่น การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น
3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม เช่น ความรักจากบุคคลอื่น การยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง เช่น ตำแหน่งงาน รางวัลพิเศษ คำชมเชย เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ERG มีความเห็นเช่นเดียวกับมาสโลว์ (Maslow) ที่จัดความต้องการเป็นลำดับขั้น แต่เขากลับเสนอว่า ความต้องการมีอยู่ 3 กลุ่มได้แก่

1. การดำรงอยู่ (Existence) หรือ E เป็นความต้องการในการมีชีวิตอยู่ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ อากาศ โดยบุคคลจะได้รับการตอบสนองในการดำรงอยู่จากเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ (Relatedness) หรือ R เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วม

กับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับคำตอบสนองจากการยอมรับทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคม และกลุ่มเพื่อน

3. ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หรือ G เป็นความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการกล่าวถึงและการให้รางวัลจากสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

จากทฤษฎี ERG หรือ Alderfer ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น มี 3 กลุ่ม คือ

1. การดำรงอยู่ (Existence) หรือ E เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ (Relatedneeds) หรือ R เช่น การยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน
3. ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หรือ G เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รางวัลจากสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

## 2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไร และถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถกล่าวได้ตามลำดับ คือ

ทฤษฎีความคาดหวัง ของ Victor H. Vroom : Expectancy Theor วรูม (Vroom) ได้พัฒนาทฤษฎี Expectancy ของเขาให้มีลักษณะทั่วไป (Generaltheory) มากกว่าเฉพาะเจาะจงเนื้อหา ของทฤษฎีนี้ กล่าวถึงบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น การไปทำงานกับการไม่ไปทำงาน และเลือกทางเลือกซึ่งเขาเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด เช่น ถ้าเขาเชื่อว่าการไม่ไปทำงานหรือการอยู่บ้านจะนำสิ่งที่ดีมากกว่าการไปทำงาน พวกเขาจะเลือกทางเลือกโดยการไม่ไปทำงาน คือ อยู่บ้าน เพราะเขาคิดว่าการเลือกทางเลือกนี้จะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือ ได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการมากกว่าการไปทำงาน ทฤษฎีนี้ทำนายว่า บุคคลแต่ละบุคคลจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนที่สูงที่สุด (กฤษฎณา สารบรรณ. 2545 : 20)

มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบใน การวิเคราะห์ตามทฤษฎีนี้ องค์ประกอบแรกคือ ความคาดหวังของสิ่งที่เกิดขึ้นที่ไปมีอิทธิพลต่อการเลือก องค์ประกอบที่สองถือว่าทฤษฎีนี้รวมเอาปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยนำเข้าไปด้วยกันปัจจัยแรกคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นกับปัจจัยที่สอง คือ คุณค่า (หรือความพึงพอใจตามที่คาดหวังไว้) ของผลตอบแทนนั้น สอง

ปัจจัยดังกล่าวมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า ความคาดหวัง (Expectancies) และความพึงพอใจหรือความชอบ (Valences)

นอกจากปัจจัยที่สำคัญทั้งสองประการนี้แล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญอีก เช่น ผลตอบแทน หรือรางวัล (Reward) และสื่อกลางหรือเครื่องมือ (Valences) (กฤษณา สารบรรณ.

2545 : 20)

จากทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom จะเห็นว่า ลูกจ้างคนงานจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือใช้สำเร็จต่อเป้าหมายก็ต่อเมื่อเขาเชื่อในความสามารถของเขาว่าความพยายามในการปฏิบัติของเขาจะมีผลในทางดี และผลการปฏิบัติงานนี้จะช่วยให้เขาได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือที่พึงปรารถนา เช่น การได้รับเพิ่มค่าจ้างหรือการได้รับการส่งเสริมให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นั้นย่อมหมายความว่า การที่ลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง ได้เลือกปฏิบัติงานชิ้นใดชิ้นหนึ่ง เขาเลือกปฏิบัติงานชิ้นนั้นจากงานหลายชิ้นที่มีให้เลือก โดยคิดว่าการเลือกปฏิบัติงานชิ้นนั้นได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการมากที่สุด หรือสูงที่สุดถ้าหากการปฏิบัติงานนั้นได้รับผลดีและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับเขาในการปฏิบัติงานครั้งนี้ เกิดขึ้นมาจาก ความคาดหวังในผลตอบแทนและความพึงพอใจในการผลตอบแทนที่เขาจะได้รับ มีตามที่เขาต้องการหรือที่พึงปรารถนาด้วย

ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของอาดัม (J.Adam) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ฐานของบุคคลกับความเสมอภาค หรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพและการศึกษา แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรม โดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผลดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.2539 : 381)

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
3. ถ้าบุคคลคิดว่าได้รางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น

ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเองเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิกริยาบางประการได้ เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดของ ล็อกและคณะ (Lock and other) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตนซึ่ง

กระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมายจะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรจะต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (นรา สมประสงค์. 2544 : 158 ; สมยศ นาวิการ. 2543 : 340 - 343)

### 3. ทฤษฎีการเสริมแรง และปรับพฤติกรรม

ทฤษฎีการเสริมแรง สกินเนอร์ (B.F.Skinner) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มกระทำซ้ำๆอีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้น จะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไป ในที่สุดการเสริมแรงสามารถแบ่งได้ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 383 และ สมยศ นาวิการ. 2543 : 344 - 349)

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforce)
2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforce)
3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction)
4. การลงโทษ (Punishment)
5. การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ควบคู่ไปกับการเสริมแรง จากฐานความคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่า คนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไรและบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อจะได้รับผลตอบแทน หรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2544 : 167)

ทฤษฎีแรงจูงใจแมคคลีแลนด (McClelland Theory) แรงจูงใจตามทฤษฎีของแมคคลีแลนด ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย เดวิด ซี แมคคลีแลนด ในปี พ.ศ.2503 เป็นทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ แบ่งความต้องการหรือแรงจูงใจออกเป็น 3 ลักษณะ คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) นักจิตวิทยา เฮนรี เอ เมอร์เรย์ (Henry A.Murray) และเดวิด ซี แมคคลีแลนด ได้ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก โดยใช้แบบทดสอบ ทิมาคิก แอปเพอเช็ปชัน หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คนในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบแปลผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจ

ทั้ง 3 ลักษณะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคคลทำงานที่มีมาตรฐาน และเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนา ที่ทำบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน (สุรงค์ ใศวตระกูล, 2544 : 172) เสนอว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงยามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ทำหยาความสามารถเป็นที่ปรารถนา ที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีดังนี้

1. บุคลิกของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ แมคคิลแลนด์

(McClelland, 1985 : 246 - 247)

1.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal responsibility for performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขา รู้สึกพอใจ

1.2 ต้องการทราบ ข้อมูลย้อนกลับ (Need for performance Feedback) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ ทำลงไป

1.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่าง และดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ พวกเขาจะมองหางานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้ทำงานที่ยาก พวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบผลสำเร็จในงานที่ยากนั้นมันก็จะกลายเป็นงานที่ง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลง ไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

2. บุคลิก 3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ เนลสัน, ออแกน และแบทแมน (Nelson, Organ and Bateman, 1993 : 141 - 142)

2.1 ตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความยากปานกลาง

2.2 ต้องการรับทราบข้อมูลย้อนกลับ

2.3 พวกเขาไม่ชอบให้บุคคลภายนอกมาแทรกแซงหรือรบกวน เขาชอบทำงานคนเดียว และการทำงานที่เขาเป็นผู้ควบคุมเอง

คุคูลา (Kubla) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความสำเร็จจากความสามารถพิเศษ ความสามารถความมุ่งมั่น และการทำงานหนัก ไม่เชื่อ โชคชะตา หรืออำนาจชักจูงจากบุคคลอื่น ไม่กล่าวโทษ โชคชะตา หรือความคิดพลาดที่เกิดขึ้น (Wood, 1999 : 137)

ซิมบาร์โด และเวเบอร์ (Zimbardo and Weder, 1997 : 325) เสนอว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นคนที่พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ การนำผลข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบผลการทำงานของตน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับ มีความพึงพอใจในการทำงานที่ดีขึ้น

แมคคิลแลนด์ พบว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความสำเร็จสูงและความสำเร็จต่ำกว่า ผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบตั้งจุดมุ่งหมายในแบบที่ยาก มุ่งหมายที่ท้าทาย สามารถบรรลุด้วยการทำงานหนักความสามารถ การวางแผน และมีความมุ่งมั่น ไม่ลดละจุดมุ่งหมายที่ง่ายเกินไปที่ใครๆก็ทำได้นั้น ไม่ท้าทายและไม่น่าสนใจ เพราะสิ่งที่เขาต้องการคือ ความสำเร็จไม่ใช่รางวัล พวกเขาไม่เลือกจุดหมายที่สูงเกินไป ที่จะทำได้เพราะพวกเขาคิดว่ามีโอกาสจะสำเร็จน้อยและเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสนุกกับการเสี่ยงในลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถ แต่ไม่ใช่การพนัน (Wood, 1999 : 373)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ(2539 : 376) ได้ให้ความเห็นว่า ความที่มีความต้องการความสำเร็จจะกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขัน มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่การพนันพอใจที่จะวิเคราะห์ และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบต่อภาระอันหนักอึ้งแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

3. คุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูง คือ (สมยศ นาวิการ, 2543 : 319)

3.1 การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการกำหนดเป้าหมายชอบทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง มุ่งความสำเร็จเป็นของรางวัล จะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุได้

3.2 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความคืบหน้าของเป้าหมายทันที

3.3 จะเลือกงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคลแทนที่จะมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของตนเอง ได้จากความสำเร็จของงาน เงิน ไม่ใช่สิ่งจูงใจ

#### 4. ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้ (นรา สมประสงศ์.

2544 : 141)

4.1 เป็นผู้ที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องาน หรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่ากับผู้อื่น แต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

4.2 เป็นผู้มีแนวโน้มตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควร ไม่อาศัยโชค

4.3 ปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเอง

4.4 เป็นผู้ที่มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

4.5 เป็นผู้แข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ ชอบงานท้าทายความสามารถ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 271) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในระดับที่ท้าทายปานกลาง ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จได้มากกว่าความนิยมทำงานในระดับปานกลางเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544 : 172) สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50 – 50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดยจนถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำเมื่อประสบผลสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

จากแนวคิดที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้ดังนี้

1. มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
2. ตั้งเป้าหมายปานกลางสามารถบรรลุได้ เลือกงานที่มีระดับความ ยาก ง่าย ปานกลาง
3. ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ
4. แสดงพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่น ไม่ลดละ
5. ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่หากต้องเลือกทีมงานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ
6. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน



7. ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน
8. ชอบการแข่งขันโดยใช้ความสามารถ ไม่อาศัยโชคชะตา
9. ประารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ได้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุง

พัฒนางานอยู่เสมอ

#### 10. ความสำเร็จคือ รางวัล

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิตใจ ร่างกายและความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะเป็นคนที่มีความสุข

3.2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 320) ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่ม และการถูกชอบโดยบุคคลอื่นสามารถสรุปความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธได้ว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนด ความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นการยอมรับจากกลุ่ม การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

3.2.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ได้มีผู้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงหลาย ๆ ทิศนะ ดังนี้

- 1) การปฏิบัติงานที่ดีเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี
- 2) การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่คนเดียว ต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท
- 3) การร่วมมือ การทำตามและการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม
- 4) มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

แมคเคลลแลนด์ (McClelland, 1985 : 347) ได้กล่าวถึงคำนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ว่าเป็นการสร้างความมั่นคง การบำรุงรักษาหรือการประสานสัมพันธภาพให้มั่นคงเช่นเดิม และการสร้างสัมพันธภาพอันเป็นที่รักกับบุคคลอื่น

เนลสัน, ออแกน และแบทแมน (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 141 - 142) กล่าวว่า ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาความอบอุ่นความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ที่สนิทสนมกับผู้อื่น

สมยศ นาวิการ (2543 : 320-322) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการความผูกพันสูง จะใช้เวลาติดต่อสื่อสารมากกว่าผู้บริหารคนอื่น มีความปรารถนาจะรักษาความสัมพันธ์ไว้ มีความสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกลุ่มหรือองค์กร

3.2.3 กำหนดข้อความที่ระบุความต้องการใฝ่สัมพันธ์ตามทฤษฎีของแมคคิลลแลนค์ 4 ประการ

- 1) คุณมองหางานหรือแสวงหาสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคมหรือไม่
- 2) คุณมักจะคิดถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่คุณมีอยู่หรือไม่
- 3) คุณพิจารณาความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าสำคัญมากหรือไม่
- 4) คุณได้พยายามฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลงไปเมื่อพวกมันเกิดขึ้นมาหรือไม่

3.2.4 ลักษณะของผู้ที่มีลักษณะต้องการความสัมพันธ์สูง 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น
- 2) มีแนวโน้มจะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงได้ ดังนี้

1. จะปฏิบัติที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี
2. มีแนวโน้มรักษาสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์กร พยายามฟื้นฟูสัมพันธภาพที่ถูกทำลาย รักความสามัคคี

3. ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการให้ความร่วมมือ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
4. เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว
5. ยึดติดกับสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีอยู่
6. แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การพบปะสังสรรค์ การพูดคุย การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กร

7. เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรูสึกของผู้อื่น
8. มีความพอใจจากการเป็นที่รักจากผู้อื่น
9. ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ การตีค่าจากสังคม
10. แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความรักตอบแทน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539 : 84) ได้แสดงทัศนะว่าเป็นความต้องการสัมพันธ์ที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น ชอบที่จะได้รับการยอมรับและเห็นใจจากผู้อื่นมักจะ ไม่ชอบให้ตอบหรือไม่ชอบพบปะแปลกหน้าที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 375) ให้ความคิดเห็นว่าพวกเขาจะมีความพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่ม เขาจะมีสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าแย้งชิง พยายามสร้างสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เนลสัน, ออแกน และแบทแมน (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 141 - 142) กล่าวว่า ผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะถูกจูงใจให้แสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกรู้สึกต่อผู้อื่น และมีความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

#### 4. ทฤษฎีจูงใจ – ทฤษฎีค้ำจุน หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 71-73) ได้วิจัยเกี่ยวกับความ ต้องการต่อมาได้พัฒนาเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นประโยชน์มากในการบริหาร และในความหมายที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าอย่างมีประสิทธิภาพ เขาได้สร้างสมมติฐานเกี่ยวกับ พฤติกรรมมนุษย์แล้วสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ เจตคติในการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจนี้เป็นผลมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยโครงการแรก ซึ่งคณะผู้วิจัยประกอบด้วย เฮร์ซเบิร์ก และเพื่อนร่วมงานของสถาบันบริการทางจิตวิทยาแห่ง พิตส์เบิร์ก (Psychological Service of Pittsburgh) การวิจัยได้สัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี ซึ่งได้รับการขอร้องให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขาว่ามีอะไรบ้างที่ทำให้เขามี ความสุขหรือพึงพอใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เฮร์ซเบิร์ก ได้จำแนกบุคคลออกเป็น

2 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มแรก เฮร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ แรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงความออกอื่นใดที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารรถ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม

กลุ่มที่สอง เฮิร์ชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) มีความสัมพันธ์โดยตรง กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่นคือนโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation between supervisor and subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (Interpersonal relation) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความ

ข้อสุดท้าย ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้องความเชื่อถือว่าไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา และการพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

5. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน และการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ที่พักอาศัยหรือ โบนัส เป็นต้น

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร พนักงานมีโอกาสในการเพิ่มขึ้นยศสูงขึ้น

7. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์กรประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะ บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง ต่องานของเขา เช่น ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

9. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร การปฏิบัติงาน ความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา

4.1 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม เป็นจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำงานให้สำเร็จตามวิธีทางขององค์กร เต็มใจเสียสละ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน

4.1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ หรือสร้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง

4.1.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

1) ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจไว้ 6 ประการ คือ

1.1) ความก้าวร้าว ความฮึกเหิม การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness)

1.2) การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม (Negative Self-Image) การแสดงออกถึงการรักษาสีทริชของตนเอง เช่น หัวรั้น คือ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจ แนวปฏิเสธ

1.3) การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry Into Influential Occupation)

1.4) การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for Prestige) ชอบให้บุคคลรอบข้างมีความศรัทธา ซื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

1.5) การแสดงออกเพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็กๆ ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขา บุคคลเหล่านี้จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี

1.6) การเสี่ยง บุคคลเหล่านี้จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตราย นอกจากนี้แมคคิลแลนด์ ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมากด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสีทริช ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

2) การค้นพบของแมคคิลแลนด์ เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสู่ความสำเร็จมีบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ คือ (Nelson, Organ and Bateman, 1993 : 320)

2.1) เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญ และอำนาจเป็นสิ่งที่มีความหมาย

2.2) ผักใฝ่ในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ดีตามมาก็คือ ผลผลิตที่มีความหมาย

2.3) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

2.4) เชื่อในความยุติธรรม

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูงนั้นจะมุ่งควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอันที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่าบุคคล เช่นนี้มีความคล้ายคลึงกับที่มุ่งการได้มา การใช้หรือการรักษาอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่นชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 375) กล่าวถึง ผลการวิจัยของแมคคิลแลนด์และทีมงานวิจัย ได้พบว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการ

ควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

### บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

กำนันในสมัยก่อน (สมัยกรุงศรีอยุธยา) มีหน้าที่เพียงควบคุมราคาสินค้าและจัดเก็บภาษีอากรการค้าเท่านั้น ดังปรากฏในกฎหมายลักษณะอาญาหลวงซึ่งประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 1985 บทที่ 36 มีใจความว่า “พระเจ้าอยู่หัวทรงบัญญัติให้ซื้อขายสิ่งของตามถนนตลาด (ราคาตลาด) และซื้อขายทำเกินพระราชบัญญัติไว้ไม่ได้ ซื้อขายตามถนนตลาด มักซื้อถูกขายแพงนอกพระราชบัญญัติ ท่านว่าละเมิดพระราชอาญา ถ้ากำนันตลาดมิได้กำกับว่ากล่าวและให้ลูกตลาดซื้อขายแพงกว่าถนนตลาด อันพระเจ้าอยู่หัวทรงบัญญัติไว้ว่า ให้เอากำนันตลาดใส่ชื่อไว้ 3 วันแล้วทวนด้วยไม้หวาย 25 ที”

ส่วนเกี่ยวกับการเก็บภาษีอากรนั้น กฎหมายฉบับนี้บัญญัติไว้ว่า “แต่ก่อนถึงกำหนดชำระหลวงเสนาออกเดินประเมิน เชิญตราออกมาวางต่อผู้รักษาเมืองกรมการ ให้ผู้รักษาเมืองกรมการกำนันออกเดินประเมินนา ผู้รักษาเมืองบังคับบัญชาตรวจตรากรมการกำนันให้แข็งแรง ประการหนึ่งชำระหลวงเสนากำนันเก็บเงินค่านาแก่ราษฎรแล้ว สิ้นลดเป็นของกรมการกำนันชั้นหนึ่งแล้วจึงหักสลดส่วนอีกชั้นหนึ่งแล้ว เป็นสองชั้นแล้วหักค่าขนเข้ากับชำระหลวงเสนาเจ้าพนักงานกรมนา จึงโปรดเกล้าให้ตั้งกรมนาตั้งแต่เสนาผู้เดียว ไปพร้อมด้วยกรมการกำนันออกไปเดินประเมินนาให้เห็นพร้อมยอมกับทั้งสามคนจึงจะเป็นอันใช้ได้”

จากปรากฏความข้างต้นที่กล่าวนี้พอทราบได้ว่ากำนันในสมัยกรุงศรีอยุธยามีหน้าที่เพียงการควบคุมตลาดให้การค้าขายได้ดำเนินไปในราคาปกติ ไม่แพงเกินไป นอกเหนือที่ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้จนเป็นที่เดือนร้อนแก่ประชาชน และมีหน้าที่ในการเรียกเก็บภาษีค่านา (เทียบได้กับภาษีบำรุงท้องที่ในปัจจุบัน) ซึ่งมีเพียง 2 ประการเท่านั้น ส่วนหน้าที่อื่น ๆ ไม่ปรากฏทั้งอาณาเขต การปกครอง ก็มีได้ระบุไว้ว่าอย่างน้อยเพียงใดและแบ่งแยกกันอย่างไร และมีตำบลอย่างน้อยเพียงใด และน่าจะเชื่อได้ว่ากำนันตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะอาญาหลวงดังกล่าวมิใช่กำนันซึ่งปกครองตำบล เช่น ในปัจจุบันซึ่งมีหน้าที่ในทางปกครองในอันที่จะดูแลให้ราษฎรได้รับความสุขแต่รูปการปกครองตำบลในสมัยนั้น มิใช่รูปแบบการปกครองตำบลเช่นปัจจุบัน ต่อมาถึงในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น กำนันก็ยังมีอำนาจหน้าที่เพียงเล็กน้อย คือ

1. รักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่
2. ป้องกันการโจรกรรมผู้ร้าย

3. ถ้าเป็นความทะเลาะวิวาทเล็กน้อย กำหนดเปรียบเทียบตกลงกันได้เว้นแต่ (1) ไม่ยอมตกลงกัน (2) ถ้าเป็นความฉกรรจ์ เช่นกับความปล้นฆ่ากัน ฟันกัน มีบาดแผลถึงสาหัส กำหนด (ถึงจะอยู่ใกล้ไกลก็ตามที) ต้องนำมาส่งหลวงพลตระการนายแขวงฯ จะได้ตัดสินว่ากล่าวเปรียบเทียบในส่วนชั้นความไม่ฉกรรจ์ ถ้าไม่ตกลงหรือเป็นความฉกรรจ์ หลวงพลตระการจึงบอกส่งกรุงเก่า

หลักจากหลวงเทศาภิบาลวิจารณ์ได้ไปจัดทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำหนด ที่อำเภอบางปะอิน แล้วก็ให้คิดปรึกษาหารือกันถึงการที่จะจัดปกครองขึ้นตามหัวเมืองต่อไป ครั้งต่อมาจึงมีพระบรมราชโองการให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ขึ้นซึ่งถือเป็นต้นแบบของการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านในประเทศไทย

อำนาจหน้าที่ของกำนันตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 มีดังนี้

1. อำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน คือ มีหน้าที่ดูแลรักษาความปกติสุขและความสงบเรียบร้อยในเขตหมู่บ้านของตน นำประกาศหรือคำสั่งในราชการแจ้งให้ราษฎรลูกบ้านทราบคำร้องทุกข์ของราษฎรและรายงานเหตุการณ์ต่าง ๆ เสนอต่อกำนันเรียกหรือส่งลูกบ้านให้ทำการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และมีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายส่งกำนัน

2. มีอำนาจปกครองบังคับบัญชาผู้ใหญ่บ้าน ได้ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลทั้งมีหน้าที่ในการสำรวจเก็บภาษีอากรและเสนอเหตุการณ์หรือคนที่ต้องคดีต่ออำเภอ

จากการพิจารณาพระราชบัญญัติฉบับนี้จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ เพื่อให้มีกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าหน้าที่คอยตรวจตราความทุกข์สุขของราษฎร ตามพื้นบ้านต่างๆ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญอย่างหนึ่งในการปกครองบ้านเมือง นอกจากนั้นก็เพื่อรักษาพระราชอำนาจตามกำหนดกฎหมายให้ประชาชนพึงปฏิบัติตามด้วยความเรียบร้อย

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ.116 ประกาศใช้มาได้ประมาณ 17 ปี ก็ได้ มีการปรับปรุงใหม่ และได้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทนและเป็นหลักของการปกครองท้องที่ในประเทศไทยมาจนตราบททุกวันนี้

ปัจจุบันนอกจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 แล้ว ยังมีกฎหมายอีกหลายฉบับที่กำหนดให้อำนาจหน้าที่ไว้จนอาจกล่าวได้ว่าตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมีบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กว้างขวางครอบคลุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ในตำบล หมู่บ้าน ตั้งแต่เกิดจนตาย



อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552

อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552 ซึ่งสามารถจำแนกออกมาได้เป็น 8 หมวด กล่าวคือ

#### 1. การใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร

ในการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน นั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่ได้รับเลือกจากราษฎรให้ทำหน้าที่ปกครองดูแลทุกข์สุขราษฎร นอกจากนั้นในฐานะที่กำนันก็ดี ผู้ใหญ่บ้านก็ดีเป็นบุคคลที่อยู่ในท้องที่รู้จักคุ้นเคยกับสภาพท้องที่ และรู้ความต้องการรู้ปัญหาของท้องถิ่น เป็นอย่างดี กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไข้ปัญหา บัดเป่าความเดือดร้อนแก่ราษฎรและพัฒนาความเจริญให้กับท้องถิ่นในฐานะเป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาล กับราษฎรอำนาจหน้าที่ในการปกครองราษฎร ประกอบด้วย

1.1 ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ปกครองบรรดาราษฎรที่อยู่ในเขตหมู่บ้าน (มาตรา 10)

1.2 ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าของราษฎรในหมู่บ้านของตน (มาตรา 27)

1.2.1 อำนาจความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน (ตามมาตรา 27 ข้อ 1)

1.2.2 สร้างความสามัคคีและความสามัคคีดีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านรวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่ (ตามมาตรา 27 ข้อ 2)

1.2.3 ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการ กับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 27 ข้อ 3)

1.2.4 รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎร ในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การแก้ไข้หรือช่วยเหลือ (มาตรา 27 ข้อ 4)

1.2.5 ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริหารส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 27 ข้อ 5)

1.2.6 ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการ

ได้แนะนำ (มาตรา 27 ข้อ 6)

1.3 ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอ มอบหมาย (มาตรา 27 ข้อ 11)

## 2. การรายงานต่อทางราชการ

ในการดูแลรักษาความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนตลอดจนการป้องกันและระงับเหตุร้ายการรายงานเหตุการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน ซึ่งอาจเป็นคุณหรือ โทษแก่ชุมชนประชาชนหรือต่อประเทศชาติให้ทางราชการทราบ เป็นหน้าที่สำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นผู้ปกครองดูแลรับผิดชอบเขตปกครองนั้น ๆ เพื่อจะได้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายและป้องกันมิให้เกิดเหตุอุกฉวมใหญ่โตขึ้น หรือเป็นการปราบปรามเหตุร้ายนั้นได้โดยเด็ดขาดรวดเร็ว รายงานต่อทางราชการจะประกอบด้วย

2.1 ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนัน หรือทางราชการ และรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย (มาตรา 27 ข้อ 10)

2.2 ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุทุกข์ร้อนขอราษฎร หรือการแปลกประหลาดเกิดขึ้นในตำบลต้องรีบรายงานต่อกรมการอำเภอ ให้ทราบ (มาตรา 36)

2.3 ในการที่จะทำรายงานประจำ หรือรายงานจรอย่างใด ๆ ขึ้นต่อกรมการอำเภอ กำนันจะเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลในตำบลนั้น พร้อมกับตรวจสอบก่อนและจะให้ลงชื่อเป็นพยานในรายงานก็ได้ (มาตรา 58)

## 3. การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร

การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรหรือการประชุมอบรมชี้แจงข่าวสาร แก่ราษฎรเป็นสิ่งสำคัญทางการปกครอง เนื่องจากการทำความเข้าใจร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคถือว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวกลางระหว่างราชการและประชาชนในการที่จะนำข่าวสารข้อมูลทางราชการ ไปแจ้งให้ราษฎรทราบ และขณะเดียวกันก็นำความต้องการของราษฎร ไปแจ้งแก่ราชการทราบ หน้าที่ตามข้อนี้ ได้แก่

3.1 จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง (มาตรา 27 ข้อ 9)

3.2 ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย (มาตรา 27 ข้อ 10)

3.3 ในเวลาผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมีหมายให้ประกาศ ข้อราชการ อันใด แก่ราษฎร กำหนดจะเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น พร้อมกันชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจ ข้อราชการอันนั้นแล้ว ให้รับข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรอีกชั้นหนึ่งก็ได้ (มาตรา 59)

#### 4. การจัดทำทะเบียน

การจัดทำทะเบียนในท้องที่ เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญด้านการปกครองที่จะต้องจัดทำเพื่อให้ได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ภายในเขตปกครองอันเกี่ยวกับจำนวนประชาชน จำนวนครอบครัว จำนวนสัตว์พาหนะ และลักษณะพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ ข้อมูลรายละเอียดดังกล่าว นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่การปกครองและงานในหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและยังสามารถประสานงานกับทางราชการเมื่อเกิดเหตุ และชี้แนะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในท้องที่ทางราชการทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญในเชิงสถิติ ข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของทางราชการ

4.1 อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบ แบบแผนของทางราชการ ในการนี้สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร (มาตรา 27 ข้อ 7) ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ ได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานทะเบียนดังต่อไปนี้

4.1.1 ให้กำนันดูแลคนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุสมควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้ายให้ได้ว่าที่พิกัดตามสมควร (มาตรา 38)

4.1.2 ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการจะต้องการคนนำทาง หรือขาดแคลนพาหนะเสบียงอาหาร ลงในระหว่างทางและจะต้องขอต่อกำนันให้ช่วยสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดหาให้ตามที่จะทำได้ ถ้าหากว่าการที่จะช่วยเหลือนั้นจะต้องออกราคาจ้างเพียงใด ให้กำนันเรียกเอาแก่ผู้เดินทางนั้น (มาตรา 39)

4.1.3 กำนันต้องรักษาบัญชีสำมะโนครัวและทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้น และคอยแก้ไขเพิ่มให้ถูกต้องตรงกับบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน (มาตรา 41)

4.1.4 เมื่อผู้ใหญ่บ้านนำคนจรแปลกหน้าออกสำมะโนครัวตำบลมาส่งกำนันตามความในมาตรา 27 ข้อ 6 ให้กำนันปริกษาหารือกับผู้ใหญ่บ้าน เมื่อเห็นสมควรจะจับไล่ผู้นั้นออกไปเสียจากท้องที่ตำบลนั้นก็ได้ (มาตรา 53)

4.1.5 ในการที่จะสำรวจสำมะโนครัวและจดทะเบียนบัญชีต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในราชการ เช่นการที่จะสำรวจสำมะโนครัวและบัญชีไร่นาและสิ่งของ ต้องพิกัฎภาณีอากรในตำบลนั้น กำนันจะเรียกผู้ใหญ่บ้านทั้งปวงประชุมกันตรวจทำบัญชีให้ถูกต้อง และให้ลงชื่อพร้อมกันเป็นพยานในบัญชีที่จะยื่นต่อเจ้าพนักงานก็ได้ (มาตรา 57)

## 5. กิจการสาธารณะประโยชน์

ในการปกครองระดับตำบล หมู่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้ได้รับเลือกจากรายชื่อบุคคลในตำบล หมู่บ้านนั้นมีอำนาจปกครองดูแลทุกข์สุขของราษฎร เป็นหน้าที่โดยตรงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่องนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้คุ้นเคยกับสภาพท้องถิ่น จะต้องรู้ความต้องการและปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา บัดเป่าความเดือนร้อนแก่ราษฎร และปฏิบัติการตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้โดยเคร่งครัด

ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องถิ่น กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่ บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการสาธารณะประโยชน์ ดังต่อไปนี้

5.1 แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณะประโยชน์เพื่อบำบัดปัดป้องภัยอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉินรวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย (มาตรา 27 ข้อ 8)

5.2 ถ้าเกิดจลาจลก็ดี ฆ่ากันตายก็ดี ชิงทรัพย์ก็ดี ปล้นทรัพย์ก็ดี ไฟไหม้ก็ดีหรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใด ๆ ในตำบลของตน หรือในตำบลที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วยให้ก็ดี หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่น ๆ มาฆ่าสุ่มในตำบลนั้นก็ดี หรือมีเหตุควรสงสัยว่าลูกบ้านคนใดในตำบลนั้นบางคนจะเกี่ยวข้องเป็นโจรผู้ร้ายก็ดี เป็นหน้าที่ของกำนันต้องเรียกผู้ใหญ่บ้าน และลูกบ้านในตำบลออกช่วยสืบติดตามจับผู้ร้าย หรือติดตามเอาของกลางคืนหรือดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นตามสมควรแก่การโดยเต็มกำลัง (มาตรา 37)

5.3 กำนันต้องร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษา และคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และสิ่งซึ่งเป็นสาธารณะประโยชน์อื่นอันอยู่ในตำบลนั้น (มาตรา 40)

5.4 กำนันกระทำตามหน้าที่จะเรียกผู้ใดมาหาหรือให้ช่วยก็ได้ (มาตรา 43)

5.5 ถ้ามีเหตุสงสัยว่าผู้ใดในตำบลนั้นแสดงความอาฆาตมาดร้ายแก่ผู้อื่นก็ดี หรือเป็นคนจรจัดไม่ปรากฏการทำมาหาเลี้ยงชีพ และไม่สามารถชี้แจงความบริสุทธิ์ของตน ได้ก็ดี ให้กำนันเรียกประชุมผู้ใหญ่บ้านสืบสวน ถ้ามีหลักฐานควรเชื่อว่าเป็นความจริงก็ให้เอาตัวผู้นั้นส่งกรมการอำเภอ ไปฟ้องร้องเอาโทษตามมาตรา 30 แห่งประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 52)

5.6 ถ้าลูกบ้านผู้ใดไปตั้งหับกระท่อม หรือโรงเรียนอยู่ในที่เปลี่ยวในตำบลนั้น ซึ่งน่ากลัว จะเป็นอันตรายด้วยโจรผู้ร้าย หรือน่าสงสัยว่าจะเป็นสำนักโจรผู้ร้าย การอย่างนี้ให้กำนัน

ผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นประชุมปรึกษาหารือกันดู เมื่อเห็นเป็นการสมควรและจะบังคับให้ลูกบ้านคนนั้นย้ายเข้ามาอยู่เสียในหมู่บ้านราษฎรก็ได้ และให้นำความแจ้งต่อกรมการอำเภอ (มาตรา 54)

5.7 ในเวลาใดจะมีอันตรายแก่การทำมาหากินของลูกบ้านในตำบลนั้น เช่น โรคภัยไข้เจ็บติดต่อเกิดขึ้น หรือน้ำมากหรือน้ำน้อยเกินไป เป็นต้น ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลปรึกษาหารือกันในการที่จะป้องกันแก้ไขเยียวยา ภัยอันตรายด้วยอาการที่แนะนำลูกบ้านให้ทำอย่างไรหรือลงแรงช่วยกันได้ประการใด กำนันมีอำนาจจะบังคับการนั้นก็ได้ ถ้าเป็นการเหลือกำลังให้ร้องเรียนต่อกรมการอำเภอและผู้ว่าราชการเมืองขอคำสั่งรัฐบาลช่วย (มาตรา 56)

5.8 ในเวลาใดมีการนัดตัดฤดู หรือประชุมชนเป็นการใหญ่ในตำบลนั้นกำนันจะเรียกผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบลพร้อมกัน มาช่วยพิทักษ์รักษาความเรียบร้อยในที่อันนั้น ถ้าแลเป็นการจำเป็นแล้วจะขอแรงราษฎรช่วยก็ได้ (มาตรา 60)

## 6. การป้องกันโรคติดต่อ

การรักษาสุขภาพอนามัยของราษฎรนับเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของการรักษาความสงบเรียบร้อยเพราะสุขภาพของราษฎรย่อมเป็นรากฐานและบ่อเกิด แห่งความสุขสมบูรณ์ของราษฎรทั้งมวล และเมื่อราษฎรมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ ก็จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะทางด้านผลิตและการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามทางสังคม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลมีหน้าที่ในการป้องกันโรค ดังต่อไปนี้

### 6.1 แพทย์ประจำตำบล มีหน้าที่ดังกล่าวต่อไปนี้ (มาตรา 48)

(ข้อ 1) ที่จะช่วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คิดอ่านและจัดการรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ดังกล่าวไว้ในมาตรา 36 และ 52 แห่งพระราชบัญญัตินี้

(ข้อ 2) ที่จะคอยสังเกตตรวจตราความไข้เจ็บที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบลนั้น และตำบลที่ใกล้เคียงถ้าเกิดโรคร้ายแรง เช่น อหิวาตกโรค คีดี กาฬโรค คีดี ไข้ทรพิษ คีดี ต้องคิดป้องกันด้วยแนะนำกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้สั่งราษฎรให้จัดการป้องกันโรค เช่น ทำความสะอาด เป็นต้น และแพทย์ประจำตำบลต้องเที่ยวตรวจตราชี้แจงแก่ราษฎรด้วย

(ข้อ 3) การป้องกัน โรคภัยในตำบลนั้น เช่น ปลูกฝี ป้องกัน ไข้ทรพิษ คีดี ที่จะมียาแก้โรคสำหรับตำบลคีดีดูแลอย่าให้ในตำบลนั้นมีสิ่งโสโครกอันเป็นเชื้อ โรค คีดี การเหล่านี้อยู่ในหน้าที่แพทย์ประจำตำบลฯ จะต้องคิดอ่านกับแพทย์ประจำเมือง และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นให้สำเร็จตลอดไป

(ข้อ 4) ถ้าโรคร้ายกาจ เช่น อหิวาตกโรค ไข้ทรพิษ โรคระบาด ปลูกสัตว์เกิดขึ้นในตำบลนั้น แพทย์ประจำตำบลต้องรีบรายงานไปยังกรมการอำเภอให้ทราบโดยทันทีและต่อไปเนื่อง ๆ จนกว่าจะสงบโรค

## 7. การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน  
ดังนี้

### 7.1 จัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและต้องด้วยสุจริต

7.2 ถ้าราษฎรคนใดทิ้งให้น้ำเน่าหรือขี้มูลหรือสิ่งโสโครกโสภณอาจจะ  
เป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ผู้อยู่ในท้องถิ่น หรือผู้ที่อยู่ใกล้เคียงหรือผู้ที่ไปมาหรือให้เกิดอذى  
หรือโรคภัย ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบลปรึกษากันถ้าเห็นควรจะต้องบังคับให้ผู้อยู่  
นั้นก็เสียให้ตีก็บังคับได้ ถ้าผู้นั้นไม่ทำตามบังคับ ก็ให้กำนันนำความร้องเรียนต่อกรมการอำเภอ  
(มาตรา 55)

## 8. การที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญา

การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในทางคดีเป็นการปฏิบัติกรต่อเนื่องเพื่อการ  
ปราบปรามผู้กระทำความผิดทางอาญา อันเป็นผลกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน  
เพราะถึงแม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติโทษหนักเพียงใด หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองมีสมรรถภาพดี  
อย่างไร ก็ตาม ก็ไม่อาจป้องกันการกระทำความผิดมิให้เกิดขึ้นได้ทุกกรณีเนื่องจากการกระทำผิดนั้นเป็น  
ปรากฏการณ์ทางสังคมหรือเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากสังคมอยู่เสมอเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตาม  
กฎหมายจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องนี้พอเพียงที่จะสามารถทำหน้าที่ทั้งป้องกันและปราบปราม  
การกระทำความผิด

กฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ ที่ได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและ  
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความอาญา ดังนี้

### 8.1 ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่และอำนาจในการเกี่ยวข้องด้วยความอาญาดังต่อไปนี้

คือ (มาตรา 28)

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นใน  
หมู่บ้าน ของตนต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้น  
ในหมู่บ้านใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้กระทำความผิดกฎหมายมีอยู่ก็ดี หรือสิ่งของที่สงสัย  
ว่าได้มาโดยกระทำความผิดกฎหมายหรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับ  
สิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 4 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังจะกระทำความผิดกฎหมายก็ดี หรือเหตุควรสงสัยว่า  
เป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมายก็ดี ให้จับตัวผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกำนันนายตำบล

ข้อ 5 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในหมู่บ้านนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และรีบส่งต่อกำนันหรือกรรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 6 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึด ผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการให้เป็นตามหมาย

## 8.2 กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวกับความอาญา ดังต่อไปนี้

คือ (มาตรา 35)

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน ต้องแจ้งความต่อกรรมการอำเภอให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบล ที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายกิติ หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายกิติ ให้จับผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกรรมการอำเภอ

ข้อ 4 ถ้ามีหมายหรือ มีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลเป็นหน้าที่ของกำนัน ที่จะจับผู้นั้นแล้วรีบส่งกรรมการอำเภอตามสมควร

ข้อ 5 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึด กำนันต้องจัดการให้เป็นตามกฎหมาย

ข้อ 6 ถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของกิติ หรือผู้ต้องโทษกรรมจะทำการหมายตราสินหรือมีผู้จะขอทำการชันสูตรบาดแผลกิติ ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความ แล้วรีบนำตัวผู้ขอ และผู้ต้องอายัด และทรัพย์สินของบรรดาที่จะพาไปด้วยนั้น ไปยังกรรมการอำเภอ ถ้าสิ่งของอย่างใดจะพาไปไม่ได้ก็ให้กำนันชันสูตรให้รู้เห็นแล้วนำความไปแจ้งต่อกรรมการอำเภอในขณะนั้น

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบอื่น ๆ

### 1. ทะเบียนราษฎร

ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร และระเบียบสำนักงานกลางทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง

1.1 ผู้ใหญ่บ้านเป็นนายทะเบียนผู้รับแจ้ง กรณีมีคนเกิด คนตาย หรือย้ายที่อยู่ เมื่อรับเรื่องจากราษฎรต้องส่งต่อนายทะเบียน ณ สำนักทะเบียนอำเภอ ที่ว่าการอำเภอซึ่งมีรายการปฏิบัติดังนี้

1.1.1 แจ้งเกิด แบ่งเป็น คนเกิดในบ้านและคนเกิดนอกบ้าน คนเกิดในบ้าน เจ้าบ้านหรือบิดาหรือมารดาต้องแจ้งการเกิดภายใน 15 วัน นับแต่วันเกิด คนเกิดนอกบ้าน เช่น เกิดใน

รถยนต์ เรือโดยสาร หรือบนทางสาธารณะ เป็นต้น บิดาหรือมารดาต้องแจ้งการเกิดภายใน 15 วัน นับแต่วันเกิดหากจำเป็นไม่อาจแจ้งภายในกำหนดดังกล่าว ให้แจ้งภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่ สามารถแจ้งได้

ให้ผู้ใหญ่บ้านนายทะเบียนเป็นผู้รับแจ้งประจำหมู่บ้านออกใบรับการแจ้งการเกิด (ท.ร.

1) ตอนหน้าก่อนท้าย หรือมเรียกสำเนาทะเบียนบ้าน (ท.ร.14) ฉบับเข้าบ้าน และใบรับรองการเกิด (ถ้ามี) ส่งนายทะเบียนอำเภอเพื่อออกสูติบัตร (ท.ร.1,3) และเพิ่มรายการคนเกิดในสำเนาทะเบียน บ้านของผู้แจ้ง กรณีมีถิ่นที่อยู่ในเขตสำนักทะเบียนอำเภอ นั้น

กรณีเด็กเกิดใหม่ถูกทอดทิ้งและมีชีวิตอยู่ ผู้พบจะต้องนำไปส่งและแจ้งต่อ เจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์ที่ได้รับตัวแล้ว ให้แจ้งกรณีการเกิดต่อนายทะเบียนหรือตำรวจ หรือ เจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์แห่งท้องที่ ที่ตนพบ โดยเร็ว ผู้ไม่แจ้งอาจมีความผิดต้องระวางโทษปรับ ไม่เกิน 1,000 บาท (ม.19)

1) แจ้งเกิดเกินกำหนด ผู้มีหน้าที่แจ้งการเกิดเกินกำหนดเวลา ต้องไปยื่นคำร้อง ขอแจ้งเกิด เกินกำหนดเวลาต่อนายทะเบียน นายทะเบียนจะทำการเปรียบเทียบความผิดแล้ว สอบสวนพยานหลักฐาน อัน ได้แก่ พยานเอกสาร และพยานบุคคล เพื่อพิจารณาออกสูติบัตรต่อไป (รายละเอียดการแจ้งเกิดกำหนดให้ติดต่อฝ่ายทะเบียนราษฎรของอำเภอกิ่งอำเภอหรือเทศบาล)

1.1.2 แจ้งตาย แบ่งเป็นคนตายในบ้านและคนตายนอกบ้าน คนตายในบ้าน เจ้าบ้านหรือผู้พบคนตายกรณี ไม่มีเจ้าบ้านหรือผู้ได้รับมอบหมาย ต้องแจ้งการตายต่อนายทะเบียน ผู้รับแจ้งภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาตายหรือเวลาที่พบศพ ส่วนคนตายนอกบ้าน ให้บุคคลที่ไปกับผู้ตายหรือผู้พบศพแจ้งต่อนายทะเบียนผู้รับแจ้งแห่งท้องที่ ที่ตายหรือพบศพภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่วันเวลาตาย หรือเวพบศพ หรือแจ้งต่อเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่ สะดวกกว่าก็ได้ ผู้ใหญ่บ้านเมื่อได้รับแจ้งให้ออกใบรับการแจ้งการตาย (ท.ร.4 ตอนหน้า) แก่ผู้แจ้งแล้ว ส่งต่อนายทะเบียนที่สำนักทะเบียนอำเภอเพื่อออกใบมรณบัตร (ท.ร. 4,5) และแก้ไขรายการใน ทะเบียนบ้าน (ท.ร.14) กรณีมีชื่ออยู่ในสำเนาทะเบียนอำเภอนั้น

1.1.3 แจ้งย้ายที่อยู่ เมื่อมีการแจ้งย้ายที่อยู่ให้ดำเนินการดังนี้

การย้ายออก เจ้าบ้านหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้แจ้งออก ต้องแจ้งย้าย

บุคคลออกภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ผู้อยู่ในบ้านย้ายออก เมื่อผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะนายทะเบียน ผู้รับแจ้งได้รับแจ้งการย้ายออกให้กรอกใบรับการแจ้งการย้ายที่อยู่ (ท.ร. 6 ตอนหน้า) ส่งพร้อมสำเนาทะเบียนบ้าน และบัตรประจำตัวประชาชนของผู้แจ้ง ไปดำเนินการต่อ ณ สำนัก ทะเบียนอำเภอ



การย้ายเข้า เจ้าบ้านหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้แจ้งย้ายเข้า ต้องแจ้งย้ายบุคคลเข้า ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ย้ายเข้าอยู่ในบ้าน โดยนำแจ้งย้ายที่อยู่ (ท.ร.6) ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ไป แจ้งย้ายต่อนายทะเบียนบ้านผู้รับแจ้งให้ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะนายทะเบียนผู้รับแจ้งประจำหมู่บ้าน ซึ่ง ทำหน้าที่นายทะเบียนผู้รับแจ้งส่งหลักฐานการย้ายเข้าพร้อมสำเนาทะเบียนบ้านไปดำเนินการต่อ ณ สำนักทะเบียนอำเภอ

การแจ้งย้ายปลายทาง เป็นการแจ้งย้ายเข้าต่อนายทะเบียนบ้านแห่งท้องที่ที่ไปอยู่ ใหม่โดยไม่ต้องไปแจ้งการย้ายออกต่อนายทะเบียนท้องที่ที่ตนมีชื่ออยู่ในทะเบียน ผู้ย้ายที่อยู่จะต้อง ไปแจ้งย้ายต่อนายทะเบียนแห่งท้องที่ที่ตนไปอยู่ใหม่ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ย้ายออกโดยเสีย ค่าธรรมเนียมตามบัตรที่ราชการออกให้นายทะเบียนผู้รับแจ้งประจำหมู่บ้านต้องเรียกหนังสือ ยินยอมจากเจ้าบ้านที่เข้าไปอยู่ กรอกใบแจ้งการย้ายที่อยู่ให้แก่ผู้แจ้งนำไปดำเนินการต่อ ณ สำนัก ทะเบียนอำเภอ

การปลูกสร้างบ้านใหม่หรือรื้อถอน ให้แจ้งให้ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะนายทะเบียน ผู้รับแจ้งประจำหมู่บ้านภายใน 15 วัน นับแต่วันปลูกสร้างหรือรื้อบ้านเสร็จ ผู้ใหญ่บ้านในฐานะ นายทะเบียนผู้รับแจ้งประจำหมู่บ้านออกใบรับแจ้งเกี่ยวกับบ้านแล้ว ไปดำเนินการต่อที่อำเภอ

ให้ถือยกรับรองบุคคล บุคคลใดขอเพิ่มชื่อในทะเบียน หรือขอแจ้งเกิดเกินกำหนด หรือขอแก้ไขรายการเอกสารทะเบียนราษฎรหรือ การแจ้งย้ายออกจากทะเบียนบ้านกลาง กรณี ที่ผู้ แจ้ง ไม่มีเอกสารหลักฐาน ให้ยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนอำเภอท้องที่ที่ตนมีชื่ออยู่ในปัจจุบัน พร้อม ทั้งสำเนาเอกสารไปแสดงประกอบการพิจารณาอนุญาตและก่อนนายทะเบียนพิจารณาอนุญาตนาย ทะเบียนอำเภออาจให้ผู้ใหญ่บ้านในท้องที่ที่ผู้ยื่นคำร้องมีถิ่นที่อยู่ให้ถือยกรับรองบุคคลดังกล่าว ประกอบการอนุญาตในฐานะพยาน

## 2. บัตรประจำตัวประชาชน

ตามกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน

2.1 แจ้งให้ราษฎรผู้มีสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์ ไปยื่นคำขอมิบัตร ประจำตัวประชาชน (บ.ป. 1) ณ ที่ว่าการอำเภอ ภายใน 60 วัน นับตั้งแต่วันที่อายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์ โดยยื่นคำขอมิบัตรนำหลักฐานสำเนาทะเบียนบ้าน (ท.ร.14) ฉบับเจ้าบ้านและสูติบัตรไปด้วย

2.2 เป็นเจ้าพนักงานตรวจบัตร เฉพาะด้านซึ่งปฏิบัติอยู่ตามด้านตรวจที่ตั้งขึ้น โดย ชอบด้วยกฎหมาย ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 452/2542 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2542 (ปกติ ปฏิบัติร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครอง)

## 3. ทะเบียนครอบครัว

ตามกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว

การทะเบียนครอบครัว มี 7 ประเภท คือ 1. ทะเบียนสมรส 2. ทะเบียนหย่า  
3. ทะเบียนรับรองบุตร 4. ทะเบียนรับบุตรบุญธรรม 5. ทะเบียนเลิกรับบุตรบุญธรรม  
6. ทะเบียนบันทึกฐานะภรรยา 7. ทะเบียนบันทึกฐานะแห่งครอบครัว ผู้ใหญ่บ้านอาจจะต้องเป็น  
พยานบุคคลรับรองบุคคลที่ประสงค์จะขอจดทะเบียนเหล่านี้โดยแนะนำให้ไปติดต่อยังอำเภอ

3.1 ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ในฐานะพยานกรณียื่นคำร้องขอจดทะเบียนสมรส  
ต่อกำนันห้องที่ ที่ชายหรือหญิงฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายมีถิ่นที่อยู่ ถ้าห้องที่ใดผู้ว่าราชการจังหวัด  
เห็นสมควรจะประกาศโดยอนุมัติของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงมหาดไทย ยอมให้อื่นคำร้องขอจด  
ทะเบียนสมรส ต่อกำนันได้

3.2 กำนันห้องที่ที่ชายหรือหญิงฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายมีถิ่นที่อยู่ มีอำนาจหน้าที่รับ  
จดทะเบียนสมรสแก่ชายหญิงนั้น ถ้าห้องที่ใดผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรจะประกาศโดยอนุมัติ  
ของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยให้ชายหญิงยื่นคำร้องพร้อมพยาน 2 คน พยานคนหนึ่ง  
ต้องเป็นพนักงานปกครอง ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้ใหญ่บ้านขึ้นไป หรือตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่นายร้อย  
ตำรวจตรีขึ้นไป หรือหัวหน้าสถานีตำรวจ หรือผู้แทนราษฎร เทศมนตรีสมาชิกสภาเทศบาล สมาชิก  
สภาจังหวัด หรือทนายความ

3.3 กำนันมีอำนาจหน้าที่ในการรับคำร้องขอจดทะเบียนสมรสด้วยวาจาหรือด้วย  
กิริยาจากชายหญิงที่ตกอยู่ในอันตรายใกล้ความตาย ซึ่งนายทะเบียนไม่สามารถจะได้จดทะเบียน  
สมรสให้ได้และผู้ใกล้ความตายจะทำคำร้องตามแบบก็ไม่ได้ ให้กำนันที่ได้รับคำร้องขอจดทะเบียน  
พร้อมด้วยชายหรือหญิง ที่ยังคงมีชีวิตอยู่ถ้าหากมีไปแสดงตนต่อนายทะเบียน โดยมีชกษาเพื่อให้  
ถือยคำแสดงพฤติกรรมแห่งการร้องขอแล้วจดทะเบียนสมรส

#### 4. ทะเบียนสัตว์พาหนะ

ตามกฎหมายว่าด้วยสัตว์พาหนะ (พระราชบัญญัติสัตว์พาหนะ พ.ศ. 2482 และ  
ระเบียบการสัตว์พาหนะ พ.ศ. 2482) ช้าง ม้า โคน กระบือ ล่อ ลา เป็นสัตว์พาหนะ ซึ่งต้อง  
จดทะเบียนทำตัวรูปพรรณ ภายใต้งื่อนไขต่อไปนี้

4.1 ช้างมีอายุย่างเข้าปีที่ 8

4.2 สัตว์อื่นนอกจากโคตัวเมียมีอายุย่างเข้าปีที่ 6

4.3 สัตว์ที่ได้ใช้ขับชี่ ลากเส้น หรือใช้งานแล้ว

4.4 สัตว์ที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 4 เมื่อนำออกนอกราชอาณาจักร

4.5 โคนตัวเมียมีอายุย่างเข้าปีที่ 6 เมื่อนำทำการ โอนกรรมสิทธิ์ เว้นแต่ในกรณี

รับมรดก

ทั้งนี้ เจ้าของหรือตัวแทน พร้อมด้วยผู้ใหญ่บ้านหรือพยานในกรณีที่ไม่มีผู้ใหญ่บ้านหรือผู้ใหญ่บ้านไปด้วยไม่ได้ มีหน้าที่ต้องนำสัตว์เหล่านี้ไปดำเนินการจดทะเบียนตัวรูปพรรณ จาก นายทะเบียนท้องที่ที่สัตว์นั้นอยู่ในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามกฎหมายเป็นกรณี ๆ ไป การจดทะเบียนต้องเสียค่าธรรมเนียมตามอัตราที่กำหนดด้วย

อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับสัตว์พาหนะตามกฎหมายนี้ ดังนี้

### 1. ผู้ใหญ่บ้าน

1.1 เป็นพยานในการจดทะเบียนทำตัวรูปพรรณสัตว์พาหนะเมื่อเจ้าของสัตว์หรือตัวแทนนำสัตว์ไปขอจดทะเบียนทำตัวรูปพรรณจากนายทะเบียนท้องที่ที่สัตว์นั้นอยู่

1.2 มีหน้าที่ช่วยเหลือกำนันในการดำเนินการเกี่ยวกับการทะเบียนสัตว์พาหนะ

1.3 ดำรงและจัดทำบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ (แบบ ส.พ.19)

1.4 จัดทำบัญชีสัตว์ประจำคอกซึ่งยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ (ส.พ.18) และบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ (ส.พ.19) และตรวจสอบแก้ไข

### 2. กำนัน

2.1 รับมอบตัวรูปพรรณ กรณีผู้มีตัวรูปพรรณแต่ไม่มีตัวสัตว์ในครอบครอง เพื่อส่งให้นายทะเบียนต่อไป

2.2 รับแจ้งความหรือรับมอบตัวรูปพรรณสัตว์ที่ตายจากเจ้าของสัตว์หรือตัวแทน

2.3 รับมอบตัวรูปพรรณกรณีสัตว์หายตามคินมาไม่ได้

2.4 รับมอบบัญชีสัตว์ที่ยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ (แบบส.พ.19) จากผู้ใหญ่บ้านเป็นหลักฐาน ตรวจสอบสิทธิ์ และการจดทะเบียนทำตัวรูปพรรณ

2.5 ดำรงและจัดทำบัญชีสัตว์ประจำคอกซึ่งยังไม่ได้ทำตัวรูปพรรณ (แบบ ส.พ.18) ส่งนายทะเบียนเป็นประจำทุกเดือน

### 5. นายทะเบียนอาวุธรูป

ตามกฎหมายว่าด้วยอาวุธรูป เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธรูป พ.ศ. 2490 การทำ ชื่อ มี ใช้ สิ่ง หรือนำเข้า สิ่งอาวุธรูปหรือเครื่องกระสุนปืนต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนอาวุธรูปท้องที่ และผู้ใหญ่บ้านอาจเป็นผู้ให้คำรับรองเกี่ยวกับความประพฤติและหลักฐานของผู้ขออนุญาตมีและใช้อาวุธปืนประกอบการพิจารณาของนายทะเบียนว่ามีคุณสมบัติและความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายบัญญัติไว้หรือไม่ เช่น ไม่เป็นบุคคลซึ่งต้องโทษจำคุกตามประมวลกฎหมายอาญาหรือกฎหมายบัญญัติว่าด้วยอาวุธรูป ฯลฯ ในฐานะความคิดที่ระบุไว้ไม่เป็นบุคคลซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ ไม่เป็นผู้ซึ่งไม่มีอาชีพและรายได้ ไม่เป็นผู้ไม่

มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง และเป็นผู้มีภูมิลำเนาและมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในท้องที่ที่ขออนุญาต ไม่น้อยกว่า 6 เดือน และเป็นผู้กำกับดูแล ควบคุมตรวจตรา การมีและใช้อาวุธปืนภายในตำบลหมู่บ้านให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย

#### การควบคุมตรวจตราอาวุธปืนและผู้ได้รับใบอนุญาต

1. พนักงานฝ่ายปกครองสงสัยพฤติการณ์ของผู้รับใบอนุญาตให้เรียกอาวุธปืนหรือกระสุนปืนมาตรวจสอบเป็นราย ๆ ไป
2. หากเห็นว่ามีความผิดปกติไม่น่าไว้วางใจ หรือสงสัยในคุณสมบัติและหลักฐานของผู้รับใบอนุญาตว่าจะเป็นผู้ต้องห้ามในการออกใบอนุญาตตามกฎหมาย ว่าด้วยอาวุธปืนแล้วให้รายงาน นายทะเบียนท้องที่ (นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเพื่อดำเนินการเรียกประกันตัวทันที หรือถอนใบอนุญาต
3. กรณีผู้รับใบอนุญาตหาประกันให้เป็นที่เชื่อถือ ไม่ได้ หรือ ไม่ยอมทำประกันให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ซึ่งจะออกใบอนุญาตให้ไม่ได้ นายทะเบียนจะสั่งถอนใบอนุญาตและผู้รับใบอนุญาตนั้นจะต้องส่งมอบอาวุธปืนและใบอนุญาต ต่อนายทะเบียน และจัดการโอนภายใน 90 วัน ถ้าโอนไม่ได้ นายทะเบียนจะจัดการขายทอดตลาดภายหลังที่ได้ประกาศ และแจ้งให้ผู้ส่งมอบ ทราบแล้วได้เงินสุทธิเท่าใจจะมอบให้แก่ผู้มีสิทธิต่อไป

#### 6. การรับราชการทหาร

ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 สรุปได้ดังนี้

6.1 ในเดือน กันยายนของทุกปี กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ต้องนำประกาศของนายอำเภอ แจ้ง ไว้ให้ชายสัญชาติไทยที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 18 ไปลงบัญชีทหารกองเกิน ณ ที่ว่าการอำเภอท้องที่ (แผนกสถิติอำเภอ)

6.2 ในเดือนตุลาคม ของทุกปี กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ต้องนำประกาศของนายอำเภอไปแจ้ง ให้ทหารกองเกินที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 21 ใน พ.ศ. นั้น ไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียก ณ ที่ว่าการอำเภอท้องที่ (แผนกสถิติอำเภอ)

6.3 ประมาณเดือน เมษายน – พฤษภาคม ของทุกปี นำราษฎรไปแสดงตนเพื่อคัดเลือกทหาร ณ ที่ว่าการอำเภอ หรือสถานที่ที่ทางราชการกำหนด

6.4 แนะนำทหารผู้ที่หลบหนีราชการทหาร ให้กลับกรมกอง

6.5 จับทหารกองเกินที่ไม่มารับหมายเรียก หรือขาดการตรวจเลือกส่งอำเภอ

6.6 ประกาศให้ทหารกองเกิน หรือกองหนุนในคราวที่มีการระดมพล เพื่อฝึกวิชาทหารและทดลองความพร้อม

อนึ่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย การเกณฑ์ช่วยราชการทหารทั้งในเวลาปกติ (เฉพาะการเกณฑ์เพื่อการฝึกการสนามที่จำต้องมีพลเรือนเข้าร่วม) และการเกณฑ์ในเวลาไม่ปกติกล่าวคือ ประเทศอยู่ในภาวะการรบหรือการสงครามหรือที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินและในเขตที่ประกาศใช้กฎอัยการศึก

#### 7. การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

ในกรณีฉุกเฉิน เมื่อสาธารณภัย ภัยทางอากาศ หรือการก่อวินาศกรรมเกิดขึ้น แต่ยังไม่มีการป้องกันภัยให้ทันทั่วถึงที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในฐานะเป็นเจ้าพนักงานป้องกันภัยตามพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2550 (มาตรา 33) และเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา มีอำนาจเข้าจัดการใดๆ และสั่งให้บุคคลใด ๆ เข้าช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น เพื่อจัดภัย เช่นว่านั้นไปพลางก่อนได้ จนกว่าผู้อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เขตท้องที่จะมาอำนวยความสะดวกแต่ไม่ให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่และทรัพย์สินของทางราชการ

นอกจากนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องร่วมกับทางอำเภอรวบรวมกลุ่มประชาชนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจัดตั้งและฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของทางราชการ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2531

#### 8. ตามประมวลกฎหมายอาญา

กฎหมายอาญาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

8.1 คดีความผิดต่อส่วนตัวหรือความผิดอันยอมความได้ ได้แก่ การกระทำความผิดอาญาซึ่งผลของการกระทำความผิดไม่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนทั่วไป แต่มีผลต่อผู้ถูกระทำโดยเฉพาะ เช่น ความผิดฐานหมิ่นประมาท น้อ โกง โกงเจ้าหน้าที่ ยักยอก บุกรุก ทำให้เสียทรัพย์สินความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค ความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเรา รวมทั้งฐานกระทำอนาจาร บุคคล อายุเกินกว่าสิบห้าปีขึ้นไป ทั้งนี้มิได้เกิดต่อหน้าธารกำนัล ไม่เป็นเหตุให้ถูกระทำรับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตายหรือมิได้เป็นกระทำความแก่บุคคลตามที่กฎหมายระบุไว้ เป็นต้น ความผิดประเภทนี้กฎหมายจะบัญญัติไว้ชัดเจนว่าความผิดที่มีลักษณะของการกระทำอย่างไรจะเป็นความผิดอันยอมความได้คดีความผิดต่อส่วนตัว ผู้เสียหายจะต้องร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน อันได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ณ สถานที่ตำรวจหรือในท้องที่เกิดเหตุในอำเภอนั้น ๆ ในกำหนดอายุความ 3 เดือน หรือฟ้องร้องเป็นคดีด้วยตนเอง (หรือมอบอำนาจให้ทนายความ) ในกำหนดอายุความ 3 เดือน นับแต่วันรู้เรื่องความผิดและรู้ตัวผู้กระทำความผิด คู่กรณีสามารถตกลงยอมความกันได้ตลอดเวลาไม่ว่าอยู่ในชั้นพนักงานสอบสวนหรือฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาล ผลของการยอมความมีผลทำให้คดีอาญาเป็นอันระงับไป จะนำมาฟ้องร้องอีกไม่ได้

8.2 คดีอาญาแผ่นดินหรือความผิดอันยอมความไม่ได้ ได้แก่ การกระทำความผิดอาญาซึ่งผลของการกระทำกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน อันได้แก่ ความผิดต่อความมั่นคงของรัฐ เช่น ความผิดฐานกบฏ ความผิดต่อชีวิต เช่น ความผิดฐานฆ่าคนตาย ความผิดต่อร่างกาย เช่น ความผิดฐานทำร้ายร่างกาย ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ เช่น ความผิดฐานลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ความผิดเกี่ยวกับการเล่นการพนัน โดยไม่ได้รับอนุญาตความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ความผิดเกี่ยวกับป่าไม้ ความผิดเกี่ยวกับการ กระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ เป็นต้น

คดีอาญาแผ่นดิน คู่กรณีจะตกลงยอมความกันไม่ได้ ข้อตกลงไม่มีผลใช้บังคับ พนักงานสอบสวนยังสามารถดำเนินคดีเอาผิดกับผู้ต้องหาได้ ผู้เสียหายในคดีอาญาแผ่นดิน อาจจะเป็นได้ทั้งรัฐและเอกชน ผู้เสียหายมีสิทธิร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินคดีแก่ผู้ต้องหา หรือผู้เสียหายจะฟ้องคดีต่อศาลเองก็ได้

ผู้ใหญ่บ้านเมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมาย หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ของตนต้องแจ้งความต่อกำนันให้ทราบ หรือถ้าเกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านนั้นให้ทราบ หรือเมื่อตรวจพบของกลางเกี่ยวกับการกระทำความผิดกฎหมายให้นำส่งกำนัน นอกจากนี้ผู้ใหญ่บ้านยังมีอำนาจหน้าที่จับกุมผู้กระทำความผิด หรือจัดการให้เป็นไปตามหมายจับหรือหมายค้น (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา)

ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เมื่อกระทำการตามอำนาจหน้าที่ผู้ใดดูหมิ่นหรือ ต่อสู้ขัดขวางย่อมมีความผิดต่อเจ้าพนักงานทำให้ได้รับโทษหนักขึ้นกว่าความผิดต่อบุคคลธรรมดาขณะเดียวกัน ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำความผิดย่อมมีความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ทำให้ได้รับโทษหนักขึ้น อันได้แก่ ความผิดฐานเจ้าพนักงานปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบตามกฎหมายอาญา เป็นต้น

#### 9. กฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ผู้ใหญ่บ้าน ในหมู่บ้านอยู่ในท้องที่ที่มีการเช่าที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม เป็นคณะกรรมการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประจำตำบล (คชก.ตำบล) โดยตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

##### 9.1 กำหนดอัตราค่าเช่าขั้นสูงของแต่ละท้องที่

9.2 พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าเช่า การชำระค่าเช่า ระยะเวลาของการเช่า ตลอดจนข้อพิพาทอื่น ๆ หรือค่าเสียหายอันเกิดจากการเช่า ตามคำร้องขอของผู้เช่าหรือผู้ให้เช่าและมีคำสั่งใด ๆ ให้ผู้เช่าหรือผู้ให้เช่าปฏิบัติตามการใด ๆ เพื่อให้เกิดผลตามคำวินิจฉัย

9.3 กฎหมายกำหนดให้ คชก. เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาที่อำนาจเรียก ผู้เช่า ผู้ให้เช่า หรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือชี้แจง หรือส่งเอกสารหลักฐานที่

เกี่ยวกับการเช่า มาประกอบการพิจารณาได้ นอกจากนี้มีอำนาจเข้าไปในที่ดิน หรือที่เช่า หรือที่เก็บผลผลิตของผู้เช่า ผู้ให้เช่า หรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเช่าได้

การช่วยเหลือเกษตรกรผู้ยากจนตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 222/2526 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2526 แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกร และผู้ยากจน (กชก.) โดยกำนัน (ตำบลที่ผู้ร้องมีภูมิลำเนาหรือที่ดินพิพาทตั้งอยู่) เป็นอนุกรรมการส่วนอำเภอ (อชก. ส่วนอำเภอ) ที่ทำการปกครองอำเภอเป็นเจ้าของเรื่อง มีอำนาจหน้าที่พิจารณาช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนที่ได้รับเดือดร้อนหรือเสียหายเกี่ยวกับหนี้สินที่ดินทำกิน และคดีความต่าง ๆ โดยสำนักงานกลางช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน สำนักนายกรัฐมนตรีร่วมกับสำนักงานคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและประโยชน์ของประชาชน (สคช.) กรมอัยการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ

#### 10. กฎหมายว่าด้วยป่าไม้

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าพนักงานที่ตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า และการกระทำผิดต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติป่า ไม้ภายในเขตท้องที่รับผิดชอบ ดังนี้

10.1 การทำไม้หวงห้าม โดยไม้ได้รับอนุญาตหรือมีไม้หวงห้ามที่ยังไม่ได้แปรรูปไว้ในครอบครอง โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายไม้หวงห้ามกำหนดไว้ให้มีประมาณ 200 ประเภท อันได้แก่ ไม้สัก ไม้ยาง ไม้ก่อ กะท้อน ชิงชัน เต็ง รัง จันทร์หอม ฯลฯ

10.2 การเก็บหรือทำอันตรายของป่าหวงห้าม โดยไม้ได้รับอนุญาต ของป่าหวงห้าม ได้แก่ รวงผึ้ง น้ำผึ้ง น้ำมันยาง ขางสน ไม้พิน และถ่านไม้ทุกชนิด กัล้วยไม้ เปลือกไม้ ฯลฯ

10.3 การแปรรูปไม้โดยไม้ได้รับอนุญาตหรือมีไม้แปรรูปไว้ในครอบครอง (ตามกฎหมายห้ามมิให้ไม้สักแปรรูปไม่ว่าจำนวนเท่าใดหรือไม้แปรรูปอื่น ๆ จำนวนเกินกว่า 0.20 ลูกบาศก์เมตร)

10.4 การเคลื่อนย้ายไม้เรือนเก่าโดยไม่ถูกต้อง

10.5 ไม้เรือนเก่าหรือเครื่องใช้เก่า การขนย้ายต้องมีใบอนุญาต (กรณีที่เป็นไม้สัก) หรือมีหนังสือรับรอง (กรณีไม้ชนิดอื่นๆ)

10.6 การบุกรุกทำลายป่า โดยการเข้าไปก่อสร้าง แผ้วถาง เผาป่าหรือเข้ายึดถือครอบครองป่า เกี่ยวกับการบุกรุกทำลายป่า กระทรวงมหาดไทยได้สั่งการให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สอดส่องดูแลพื้นที่ป่าไม้ในความรับผิดชอบ เมื่อพบว่าป่าไม้ในเขตท้องที่ถูกรุกทำลาย ให้รายงานอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจทราบโดยเร็ว และให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขการ

บุกรุกทำลายป่าตามโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการปลูกป่า โครงการอนุรักษ์ต้นน้ำลำธาร โครงการดูแลป่าไม้ เป็นต้น

### 11. กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ

กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าในเขตป่าสงวนแห่งชาติรวมทั้งมีอำนาจสั่งให้ผู้ใดออกจากเขตป่าสงวนแห่งชาติ หรืองดเว้นการกระทำใด ๆ ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ และมีอำนาจสั่งให้ผู้กระทำความผิดแก้ไข รื้อถอนสิ่งที่เป็นอันตรายต่อป่า หรือทำให้ป่าเสื่อมสภาพ หากไม่ปฏิบัติตามก็สั่ง ทำลาย แก้ไข ได้ทั้งนี้ให้มีอำนาจและหน้าที่ได้ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ

### 12. กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสงวนการคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกัน และปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมายนี้ รวมทั้งตรวจสอบการอนุญาตต่าง ๆ ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ ดังนี้

#### 12.1 ห้ามมิให้ผู้ใดล่าสัตว์ป่าสงวน ครอบครองสัตว์ป่าสงวนหรือซากสัตว์ป่า

สงวน

#### 12.2 ห้ามมิให้ผู้ใดล่าสัตว์ป่าคุ้มครอง ครอบครองสัตว์ป่าคุ้มครองเกินปริมาณที่

กำหนดหรือค้าสัตว์ป่าคุ้มครอง เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่

#### 12.3 ห้ามมิให้ผู้ใดค้า หรือมีซากสัตว์ป่าคุ้มครองชนิดที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่

#### 12.4 ห้ามมิให้ผู้ใดค้า หรือมีซากสัตว์ป่าคุ้มครองชนิดที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่

### 13. กฎหมายว่าด้วยชลประทานราษฎร

การชลประทานราษฎร หมายความว่า การชลประทานราษฎร ได้ร่วมกันจัดทำขึ้น เพื่อประโยชน์แก่การเพาะปลูกของราษฎรในท้องที่

การจัดทำการชลประทานส่วนราษฎรให้ขึ้นไปตามความเห็นชอบของราษฎร

ส่วนมากที่จะได้รับประโยชน์จากการชลประทานนั้น โดยนายอำเภอมีอำนาจตั้งบุคคลที่สมควรตามความเห็นชอบของราษฎรส่วนมากที่ได้รับประโยชน์ในเขตการชลประทานเป็นหัวหน้าการชลประทานหรือเป็นผู้ช่วยตามจำนวนที่เห็นควรและให้มีอำนาจถอดถอนบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเมื่อราษฎรส่วนมากเห็นสมควร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจหน้าที่



13.1 เกณฑ์แรงงานหรือเครื่องอุปกรณ์การชลประทานส่วนราษฎรในเวลาฉุกเฉิน การเกณฑ์แรงงานหรือเครื่องอุปกรณ์การชลประทานให้กำหนดเอาตามเนื้อที่ที่ทำการเพาะปลูกผู้ใด ไม่สามารถไปทำงานตามคำสั่งเกณฑ์ของเจ้าพนักงานถ้าสามารถจัดผู้อื่นไปทำแทนผู้นั้น ต้องจัดให้ผู้อื่นที่สมควรไปทำแทน หรือจะให้เงินทดแทนค่าแรงงานตามปริมาณแห่งงานที่จะทำก็ได้

13.2 เป็นผู้แบ่งและควบคุมงานในการแบ่งปันการงานและเครื่องอุปกรณ์การชลประทานส่วนราษฎร

13.3 แบ่งปันน้ำในเขตชลประทานส่วนราษฎร โดยแบ่งปันตามส่วนของจำนวนเนื้อที่ทำการเพาะปลูก เว้นแต่กรณีที่ตกลงกันไม่ได้ จึงให้นายอำเภอหรือผู้แทน กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และหัวหน้าการชลประทานในส่วนที่เกี่ยวข้องนั้น ไม่น้อยกว่าสามนาย เป็นผู้พิจารณาสั่งชี้ขาดตามเสียงข้างมาก

ในเวลาไม่พอแจกจ่ายให้เป็นประโยชน์แก่การเพาะปลูกได้ทั่วถึงกันให้นายอำเภอหรือผู้แทนประชุมกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน และหัวหน้าการชลประทานในเขตการชลประทานนั้น พิจารณาเพื่อชี้ขาดตามเสียงข้างมาก

ผู้ใดขัดขืนคำสั่งเจ้าพนักงานหรือมีปฏิปัติตามความข้างต้นผู้นั้นมีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าสิบบาท หรือจำคุกไม่เกินสิบวันหรือทั้งปรับทั้งจำ

14. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารการใช้น้ำ และการบำบัดรักษาแหล่งน้ำขนาดเล็ก พ.ศ. 2525

การขอ โครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก อัน ได้แก่ การก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ขุดลอก หนองและบึงธรรมชาติ ขุดสระเก็บน้ำ ก่อสร้างฝาย บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ฯลฯ กำหนด ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่

14.1 ประสานงานการขอ โครงการกับกลุ่มราษฎร องค์กรระดับหมู่บ้าน เช่น กรรมการหมู่บ้านร่วมกันพิจารณาเสนอขอ โครงการตามความต้องการและเหมาะสมเสนอสภาตำบล

14.2 จัดหางบประมาณหรือแรงงานสมทบการก่อสร้างตามที่จำเป็น

14.3 จัดตั้งกลุ่มใช้น้ำและสนับสนุนให้มีการวางระเบียบเพื่อบริหารการใช้น้ำ

14.4 ดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องของโครงการและมีการวางแผนการนำน้ำไปใช้และการใช้น้ำประโยชน์สูงสุด

14.5 เร่งรัดกลุ่มผู้ใช้น้ำให้มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาและซ่อมแซมโครงการ โดยการซ่อมแซมไม่เกิน 5,000 บาท ให้กลุ่มผู้ใช้น้ำเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง ส่วนการซ่อมแซมเกินกว่า

5,000 บาท ให้จัดทำโครงการรับการสนับสนุนงบประมาณในลักษณะ 3 ประสานจากกรมการปกครอง โดยผ่านที่ทำการปกครองอำเภอ

กฎหมายว่าด้วยชลประทานหลวง การชลประทานหลวงเป็นกิจการที่กรมชลประทานจัดทำขึ้นนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในท้องที่ซึ่งอยู่ในเขตชลประทานมีหน้าที่ดูแลรักษาคันคลองและทางน้ำชลประทานที่อยู่ในเขตท้องที่

15. บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.

2508

กรณีในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ในเขตท้องถิ่นของตนเองโดยพิจารณาแต่งตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าพนักงานสำรวจตามแบบแสดงรายการที่ดิน (ภ.บ.ท. 5) ในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ สำหรับ ในเขตสภาตำบล นายอำเภอพิจารณาแต่งตั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตท้องที่นั้น ๆ เป็นเจ้าพนักงานสำรวจตามแบบแสดงรายการที่ดิน (ภ.บ.ท. 5) โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

15.1 จัดทำประกาศกำหนด วัน เวลา ที่จะทำการสำรวจที่ดินเพื่อให้เจ้าของที่ดิน หรือผู้แทนทราบ เพื่อมาชี้เขตและแจ้งจำนวนเนื้อที่ดิน (ม.28)

15.2 กรณีเจ้าของที่ดินไม่ยอมแจ้งจำนวนเนื้อที่ดิน ชี้แนวเขตหรือแจ้งจำนวนเนื้อที่ดิน หรือไม่อำนวยความสะดวก เจ้าพนักงานสำรวจมีอำนาจเข้าไปในที่ดินหรือสถานที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อการสำรวจตามที่เห็นว่าถูกต้องได้ (ม.8 วรรค 2)

15.3 สำรวจและยื่นแบบแสดงรายการที่ดิน (ภ.บ.ท. 5) ต่อเจ้าพนักงานประเมินแทนเจ้าของที่ดินเป็นรายแปลง (ม.24 วรรค 2)

15.4 ทำการสำรวจที่ดินกรณีรับแจ้งจากเจ้าของที่ดินว่าเป็นเจ้าของที่ดินรายใหม่หรือจำนวนเนื้อที่ดินเปลี่ยนไป (ม.31) หรือมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินอันมีเหตุให้ค่าลดหย่อนหรืออัตราภาษีบำรุงท้องที่เปลี่ยนไป ให้ยื่นแบบ ภ.บ.ท. 5 หรือ ภ.บ.ท. 8 หรือ ภ.บ.ท. 8 ก แล้วแต่กรณีต่อเจ้าพนักงานประเมินแทนเจ้าของที่ดิน ภายใน 30 วัน นับแต่ได้รับแจ้งจากเจ้าของที่ดิน (ม.32)

16. กฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

ในกรณีโรคติดต่ออันตราย หรือโรคติดต่อที่ต้องแจ้งความเกิดขึ้น หรือมีเหตุสงสัยว่าได้มีโรคติดต่อดังกล่าวเกิดขึ้นในบ้าน ให้เจ้าบ้านหรือผู้ควบคุมดูแลบ้านเมืองหรือแพทย์ผู้ทำการรักษาพยาบาลต้องแจ้งต่อทางราชการเพื่อหาทางป้องกัน

### 17. ตามกฎหมายว่าด้วยการกำจัดผักตบชวา

ถ้าในที่ผักตบชวาเกิดขึ้น หรือมีอยู่ในท้องที่ใด ให้ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้นั้นจะต้องทำลายผักตบชวา ถ้าผักตบชวามีในที่ใดมากมาเกินกำลังผู้อยู่ในที่นั้นจะกำจัดได้ ให้เจ้าพนักงานผู้ปกครองท้องที่ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) เรียกคณะกรรมการช่วยกันกำจัดให้ถือว่าการกำจัดผักตบชวาเป็นสาธารณประโยชน์อย่างหนึ่ง

### หลักในการปฏิบัติงาน

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ได้ทรงพระราชนิพนธ์ถึงแนวทางในการปฏิบัติราชการที่ดีไว้ 10 ประการ คือ

1. ความสามารถ หมายถึง การใช้ความรู้ของตนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมชวนช่วยในการทำงานโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้มากคอยชี้แนะหรือสั่งการ ผู้มีความสามารถจะทำงานได้ดีเป็นผลสำเร็จยิ่งกว่าคนอื่น ๆ ที่มีโอกาสเท่าเทียมกัน

2. ความเพียร หมายถึง ความไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความบากบั่นมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความวิริยะอุตสาหะมิได้ลดหย่อน เมื่อได้รับมอบหมายให้กระทำการใด ๆ ก็ตั้งใจปฏิบัติโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้กิจการนั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จด้วยดี

3. ไหวพริบ หมายถึง รู้จักคิดและสังเกตเห็นได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้ใดมากคอยเตือนว่าควรจะทำสิ่งใด เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุด และรีบทำการนั้น โดยฉับพลันทันท่วงที ไหวพริบเกิดขึ้นจากการฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

4. ความรู้เท่าถึงการ หมายถึง รู้จักปฏิบัติกิจการหรืองานทั้งปวงให้เหมาะสม คือ เหมาะแก่เวลา สมเหตุสมผล เกิดประโยชน์ดีที่สุด

5. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่โดยซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความอุตสาหวิริยภาพเต็มสติกำลัง โดยมุ่งหมายให้งานนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จด้วยหนทางที่ดีที่สุดที่จะทำได้

6. ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป หมายถึง การรักษาดนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั้งหลาย มีวาจาเชื่อถือได้ ไม่คิดเอาเปรียบผู้ใด ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่หาดีใส่ตัวหาชั่วใส่คนอื่น ผูกไมตรีต่อบุคคลโดยสม่ำเสมอ

7. รู้จักนิสัยคน ถ้าเป็นผู้น้อยต้องหมั่นศึกษาสังเกตให้รู้นิสัยของผู้ใหญ่ แล้ววางความประพฤติ แนวทางการทำงานของตนให้ต้องตามอัธยาศัย ถ้าเป็นผู้ใหญ่ บังคับบัญชาคนมาก ๆ ต้องรู้จักนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้คนให้ถูกต้องตามอุปนิสัย จะใช้วิธีการอย่างเดียวกันหมดเป็นไปไม่ได้

8. ความรู้จักผ่อนผัน หมายถึง การไม่ยึดถือสิ่งใด เครื่องครัดจนเกินไป จนอาจเสียงานใหญ่ได้และไม่ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเสียทุกอย่างจนอาจเสียระเบียบ วินัย แบบแผน แต่ต้องรู้จักปฏิบัติให้เหมาะสมไม่คืดคึงหรือละเลยจนเสียงาน

9. ความมีหลักฐาน หมายถึง การมีที่อยู่แน่ชัด มีครอบครัวอบอุ่นมั่นคง ตั้งตนไว้ในที่ชอบคือไม่ประพฤติตนสำมะเลเทเมา หมกมุ่นในอบายมุข

10. ความจงรักภักดี หมายถึง ยอมสละความสุขส่วนตัว เพื่อมุ่งประโยชน์อันแท้จริงให้บังเกิดแก่ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

หลักในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานดังกล่าว กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมได้ เพื่อให้บรรลุถึงความเป็นนักปกครองอย่างแท้จริง (คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. 2554 : 39 -55)

### บริบทของอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

ชาวบ้านยางสีสุราชอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานในราชอาณาจักรสยามในสมัยรัชกาลที่ 1 สาเหตุที่มีการอพยพเพราะหนีภัยศึกสงครามจากการรุกรานของจีน ผู้ที่เป็นผู้นำการอพยพครั้งนั้นคือ พระสีสุราช ชาวยางสีสุราชเป็นกลุ่มชนชาวไทลาวที่มีเชื้อสายและบรรพบุรุษเป็นชาวผู้ไทที่อพยพมาจากแคว้นสิบสองจุไทในดินแดนบางส่วนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนจีน แล้วอพยพหนีสงครามมาอยู่ที่เมืองสหัสวันนะเขตและเมืองจำปาศักดิ์ จนได้ย้ายมาอยู่ที่ตำบลยางสีสุราชแห่งนี้ ปัจจุบันชาวบ้านในตำบลยางสีสุราชไม่หลงเหลือคนที่พูดภาษาผู้ไทได้แล้วเพราะส่วนใหญ่คนที่พูดได้เสียชีวิตไปหมดแล้ว แต่ยังคงเหลือเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่ยังคงเหลือให้ลูกหลานอนุชนรุ่นหลังได้ดูได้ศึกษา

เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2532 กระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติให้ตั้งกิ่งอำเภอขามเฒ่าโดยแบ่งท้องที่ออกจากอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย 6 ตำบล คือ ต.ยางสีสุราช ต. นาฏ ต.แวงคง ต.บ้านดู่ ต. ดงเมือง และ ต. ขามเรียน ตั้งที่ว่าการกิ่งอำเภอขามเฒ่าที่บ้านสนาม หมู่ที่ 2 ตำบลยางสีสุราช ชื่อกิ่งอำเภอตั้งเพื่อเป็นเกียรติแก่พระสีสุราช ที่เป็นผู้พาชาวบ้านอพยพมาอยู่ในช่วงแรก ยุคฐานะขึ้นเป็นอำเภอเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2538

สถานที่สำคัญของอำเภอขามเฒ่าประกอบด้วย อนุสาวรีย์พญาศรีสุราชวัดบ้านยางสีสุราชคำขวัญอำเภอขามเฒ่า คือ เจียรระโนพลอยหลากสี หลากหลายผ้าไหมเนื้อดีมากมีต้นยางใหญ่

## 1. ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอขามเฒ่าตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอนาเชือกและอำเภอนาดูน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอนาดูน
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย และอำเภอพุทไธสง (จังหวัดบุรีรัมย์)
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอนาโพธิ์ (จังหวัดบุรีรัมย์)

## 2. การแบ่งเขตการปกครอง

2.1 การปกครองส่วนภูมิภาคอำเภอขามเฒ่าแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 7 ตำบล 91 หมู่บ้าน

2.1.1 ตำบลขามเฒ่ามีหมู่บ้านจำนวน 13 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านขามเฒ่า, หมู่ที่ 2 บ้านสนาม, หมู่ที่ 3 บ้านหนองกอก, หมู่ที่ 4 บ้านกุดตะเข้, หมู่ที่ 5 บ้านแวงยาง, หมู่ที่ 6 บ้านหนองแปน, หมู่ที่ 7 บ้านหนองคูน, หมู่ที่ 8 บ้านหนองหนอง, หมู่ที่ 9 บ้านขามเฒ่า, หมู่ที่ 10 บ้านโพธิ์ชัย, หมู่ที่ 11 บ้านหนองวัด, หมู่ที่ 12 บ้านแวงใหม่, หมู่ที่ 13 บ้านศรีสวัสดิ์

2.1.2 ตำบลนาภูมีหมู่บ้านจำนวน 17 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านนาภู, หมู่ที่ 2 บ้านเหล่าหมากคำ, หมู่ที่ 3 บ้านสะเดาหวาน, หมู่ที่ 4 บ้านนาเลิง, หมู่ที่ 5 บ้านหนองบัวชุม, หมู่ที่ 6 บ้านป่าจิก, หมู่ที่ 7 บ้านสว่าง, หมู่ที่ 8 บ้านศาลา, หมู่ที่ 9 บ้านโนนสวรรค์, หมู่ที่ 10 บ้านป่าโพธิ์, หมู่ที่ 11 บ้านป่าแดง, หมู่ที่ 12 บ้านเหล่าหมากคำ, หมู่ที่ 13 บ้านสะเดาหวาน, หมู่ที่ 14 บ้านโนนทองพัฒนา, หมู่ที่ 15 บ้านเหล่าเม็ก, หมู่ที่ 16 บ้านโนนสวน, หมู่ที่ 17 บ้านหนองบัว

2.1.3 ตำบลแวงดงมีหมู่บ้านจำนวน 19 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านแวงดง, หมู่ที่ 2 บ้านหนองแห่น, หมู่ที่ 3 บ้านหนองยาง, หมู่ที่ 4 บ้านนกเหาะ, หมู่ที่ 5 บ้านดงแคน, หมู่ที่ 6 บ้านโคก, หมู่ที่ 7 บ้านโนนสะอาด, หมู่ที่ 8 บ้านโลกสะท้อน, หมู่ที่ 9 บ้านบึงจ้าว, หมู่ที่ 10 บ้านเปล่ง, หมู่ที่ 11 บ้านหัวเรือ, หมู่ที่ 12 บ้านโนนกระยอม, หมู่ที่ 13 บ้านโนนสมบูรณ์, หมู่ที่ 14 บ้านดงจาน, หมู่ที่ 15 บ้านหนองม่วง, หมู่ที่ 16 บ้านโนนลาน, หมู่ที่ 17 บ้านโนนเจริญ, หมู่ที่ 18 บ้านบัวทอง, หมู่ที่ 19 บ้านดงใหม่

2.1.4 ตำบลบ้านคูมีหมู่บ้านจำนวน 9 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านคู,

หมู่ที่ 2 บ้านโนนรัง, หมู่ที่ 3 บ้านป่าตอง, หมู่ที่ 4 บ้านหัวช้าง, หมู่ที่ 5 บ้านโนนแห่,  
หมู่ที่ 6 บ้านหนองหญ้าปล้อง, หมู่ที่ 7 บ้านหนองจิก, หมู่ที่ 8 บ้านโคกม่วง, หมู่ที่ 9 บ้านคู่น้อย

2.1.5 ตำบลดงเมือง มีหมู่บ้านจำนวน 9 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านดงเมือง  
น้อย, หมู่ที่ 2 บ้านดงเมืองใหม่, หมู่ที่ 3 บ้านป่าขาม, หมู่ที่ 4 บ้านหนองเหล็ก, หมู่ที่ 5 บ้าน  
โนนจาน, หมู่ที่ 6 บ้านสว่าง, หมู่ที่ 7 บ้านดงบาก, หมู่ที่ 8 บ้านสุขสำราญ, หมู่ที่ 9 บ้านโพธิ์งาม

2.1.6 ตำบลสร้างแข่งมีหมู่บ้านจำนวน 12 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1  
บ้านหนองบัวแปะ, หมู่ที่ 2 บ้านสะอาด, หมู่ที่ 3 บ้านฉนวน, หมู่ที่ 4 บ้านหนองบัวน้อย,  
หมู่ที่ 5 บ้านสร้างแข่ง, หมู่ที่ 6 บ้านตาพวน, หมู่ที่ 7 บ้านหูลิง, หมู่ที่ 8 บ้านหัวเสือ,  
หมู่ที่ 9 บ้านพังคี, หมู่ที่ 10 บ้านโนนสวรรค์, หมู่ที่ 11 บ้านเจริญผล, หมู่ที่ 12 บ้านหนองโสน

2.1.7 ตำบลหนองบัวสันตุมิหมู่บ้านจำนวน 12 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้าน  
หนองบัวสันต, หมู่ที่ 2 บ้านเจริญสุข, หมู่ที่ 3 บ้านหนองบัวใต้, หมู่ที่ 4 บ้านหนองรูเข้เหนือ  
, หมู่ที่ 5 บ้านหนองรูเข้ใต้, หมู่ที่ 6 บ้านหนองขุน, หมู่ที่ 7 บ้านหนองแวงเหนือ, หมู่ที่ 8 บ้าน  
หนองแวงใต้, หมู่ที่ 9 บ้านหนองพุท หมู่ที่ 10 บ้านเหล่าจิว, หมู่ที่ 11 บ้านหนองท่อม, หมู่ที่ 12  
บ้านหนองกุงศรี

## 2.2. การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอขามเฒ่าประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง ได้แก่

2.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขามเฒ่าทั้ง  
ตำบล

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาภูทั้งตำบล

2.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลแวงดง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแวงดงทั้งตำบล

2.2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านคูทั้งตำบล

2.2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลดงเมือง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงเมืองทั้งตำบล

2.2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสร้างแข่ง

(ขามเฒ่าเดิม) ทั้งตำบล

2.2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวสันต ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบัว

สันตทั้งตำบล

## 3. พื้นที่

อำเภอขามเฒ่ามีพื้นที่ทั้งหมด 226 ตารางกิโลเมตร (ประมาณ 141,250 ไร่)  
ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดมหาสารคาม บริเวณพิกัด ที่ซี 972345 ห่างจากจังหวัด 73 กิโลเมตร

#### 4. ประชากร

ประชากรชายจำนวน 17,682 ประชากรหญิงจำนวน 17,742 รวมทั้งสิ้น 35,424 คน จำนวน 8,576 ครัวเรือน (ที่ทำการปกครองอำเภอขงสิสุราช ข้อมูล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2555)

#### 5. ความหนาแน่นของประชากร

มีความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย 146.16 คน/ตร.กม.

#### 6. ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงและที่ราบลุ่มสลับกันไป ไม่มีภูเขาและแร่ธาตุ สภาพดินเป็นดินปนทราย และดินเค็มเป็นบางส่วน

#### 7. ลักษณะภูมิอากาศ

มีลักษณะร้อนจัด แห้งแล้งและคาร์น้ำ อากาศหนาวในฤดูหนาว ฝนไม่ค่อยตก ต้องตามฤดูกาล และปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยต่อปีน้อย

#### 8. สภาพเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ของอำเภอขงสิสุราชประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพสำคัญอีกอาชีพหนึ่ง เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน คือ การเจียรนัยพลอย ซึ่งมีอยู่แทบทุกบ้าน แต่ในปัจจุบันประสบปัญหาราคาคงต่ำ และผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะจากการทำนาที่ยังอยู่ในอัตราที่ต่ำ อาชีพหลัก ได้แก่ ทำนาทำไร่ (มัน,ปอ,ฮ้อย,หม่อน)พืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าว สัตว์เศรษฐกิจ ได้แก่ วัว กระบือสุกร

#### 9. สภาพทางสังคม

ประชาชนส่วนใหญ่มีเชื้อชาติไทย และสัญชาติไทย ใช้ภาษาพูดเป็นภาษาไทย อีสาน (ในบางหมู่บ้านพูดภาษาส่วย และภาษาเขมร) นับถือศาสนาพุทธและยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม

#### 10. การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ มีจำนวนทั้งสิ้น 23 แห่ง (ขยายโอกาสจำนวน 7 แห่ง) ส่วนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มี 2 แห่ง คือ

โรงเรียนมัธยมยางสีสุราช และ โรงเรียนนาฎพิทยาคม

### 11. การศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีนับถือศาสนาคริสต์ และอิสลามเล็กน้อย  
วัดมีทั้งสิ้น 53 แห่ง แยกเป็นวัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา จำนวน 11 แห่ง สำนักสงฆ์ 42  
แห่ง

### 12. การสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง จำนวน 1 แห่งสถานอนามัยประจำตำบล จำนวน 10  
แห่ง คือตำบลนาฎ มี 2 แห่ง ตั้งอยู่บ้านป่าโพธิ์ ม.10 และบ้านเหล่าหมากคำ ม.12 ตำบล แวงคง มี 3  
แห่ง ตั้งอยู่บ้านดงแคน ม.5 บ้านบุงจ้าว ม.9 และบ้านดงจาน ม.14 ตำบลบ้านกุ่ม มี 1 แห่งตั้งอยู่ที่  
บ้านโนนรัง ม.2 ตำบลหนองบัวสันตุ มี 2 แห่ง ตั้งอยู่บ้านเจริญสุข ม.2 และบ้านหนองแวง ม.7  
ตำบลดงเมือง มี 1 แห่ง ตั้งอยู่บ้านสุขสำราญ ม.8 ตำบลขามเรียน มี 1 แห่ง ตั้งอยู่บ้านพังคี ม.9

### 13. ความมั่นคง

สถานีตำรวจภูธร จำนวน 1 แห่งมีป้อมยามตำรวจชุมชน จำนวน 2 แห่งและ  
สถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่สถานการณ์ที่อยู่ในระดับเบาบาง

### 14. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ไม่มีป่าสงวนแห่งชาติมีสาธารณประโยชน์พื้นที่มีอยู่ทุกตำบล สภาพ  
ทั่วไปเป็นป่าละเมาะ มีต้นไม้ขนาดใหญ่ขึ้น ประปรายไม่มีแหล่งแร่ในพื้นที่พื้นที่บีโดรเลียม  
อยู่ระหว่างการดำเนินการสำรวจ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ทองแดงเครือภักดี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
การจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้งจังหวัด  
หนองบัวลำภูพบว่าเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง โดยรวมและจำแนกตามตำแหน่งมีแรงงูใจใน  
การปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมและราย  
ด้าน 4 ด้านอยู่ในระดับมากและมีแรงงูใจในด้านความต้องการสวัสดิการค่าตอบแทนอยู่ในระดับ



ปานกลางกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและผู้อำนวยการประจำหน่วยเลือกตั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้านไม่แตกต่างกันแต่ผู้อำนวยการประจำหน่วยเลือกตั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการสวัสดิการค่าตอบแทนน้อยกว่ากรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตลดา พัดเย็น (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชุมพล ทองแถม (2548 : 94-97) ได้ศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านภายในนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ศึกษากรณี อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีวาระการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเห็นด้วยกับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในขณะเดียวกันยังคงต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมและตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อานาจ นิมมา (2545 : 69) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความเพียรพยายาม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ การมีความมานะอดทนในการทำงาน ทำให้งานไม่ยุ่งยาก ประสบผลสำเร็จ ส่วนการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จสูง ขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นาคิน ปทุมชาติพัฒน์ (2548 : 63-65) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. การดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคามทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและด้านการพัฒนาสังคม ด้านอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชน และด้านการบริการ โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกในรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริการ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชน

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้านในเขตอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคามที่มี เพศ อายุ การศึกษา แตกต่างกันพบว่า

2.1 คณะกรรมการหมู่บ้านที่มีเพศแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 คณะกรรมการหมู่บ้านที่มีอายุแตกต่างกัน คือ อายุ 20-29 ปี, 30-39 ปี, 40-49 ปี และ 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 คณะกรรมการหมู่บ้านที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้านเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน คือ ผู้ใหญ่บ้านไม่มีงบประมาณมาพัฒนาหมู่บ้านเหมือนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วางตัวไม่เป็นกลาง ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานคือ ผู้ใหญ่บ้านควรวางตัวให้เป็นกลาง ควรเสียสละเวลาบริการประชาชนในช่วยเหลือการติดต่อราชการมากขึ้น รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณให้ผู้ใหญ่บ้านมีงบในการพัฒนาหมู่บ้านมากขึ้น

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2552 : 27-31) สำนักงานกระทรวงมหาดไทยร่วมกับสำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครองได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านที่เหมาะสมในอนาคต ได้ชี้ให้เห็นว่า บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตาม

พระราชบัญญัติการลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 12 พระพุทธศักราช 2552 และตามกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งพบว่า บทบาทที่มีอยู่ตามกฎหมายที่กำหนด ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติจริงหรือสามารถปฏิบัติได้อยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกด้าน และได้เสนอบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ควรเป็นไปในอนาคต โดยให้ความสำคัญตามลำดับ คือ

1. บทบาทด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย
2. บทบาทด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. บทบาทด้านการทะเบียนต่าง ๆ
4. บทบาทด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (ภัยธรรมชาติและภัยพิบัติ)
5. บทบาทอื่น ๆ

วิรัตน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192 - 202) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนัญชิตา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธานีแสงจันทร์ (2553 85 – 87) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านคือด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิตด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองส่วนจังหวัดอำนาจเจริญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า 2.1 ด้านเพศ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.2 ด้านอายุ พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.4 ด้านอัตราเงินเดือนพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.5 ด้านสถานภาพการสมรส พบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านความมั่นคงในงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านความสำเร็จในชีวิตด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2.6 ด้านระดับตำแหน่งพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.7 ด้านอายุราชการพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

อภิชาติ เทพชมพู (2553 : 87-89) ผลการวิจัย พบว่า

1. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา และด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา ด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ และด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า

2.1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีตำแหน่งแตกต่างกันระหว่าง กำนันกับผู้ใหญ่บ้านมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ

2.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันระหว่าง ประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบขึ้นไป มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันด้านเดียวคือ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา

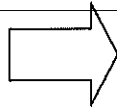
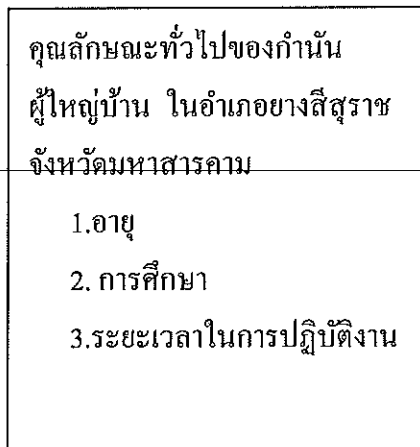
2.3 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันระหว่างต่ำกว่า 5 – 10 ปีและมากกว่า 10ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรขอความร่วมมือตัวแทนชาวบ้านทุกครัวเรือนในการจัดเวรยาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควร ใกล้เคียงข้อพิพาท โดยไม่รอช้าจนราษฎรต้องฟ้องร้องกันเอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรเข้าไปช่วยเหลือราษฎรทันทียามเกิดภัยพิบัติ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรเรียกประชุมราษฎรอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรจริงจังกับปัญหาการพนันและปัญหายาเสพติด และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครหมู่บ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มากกว่าที่เป็นอยู่

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้กรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จากจำนวน 10 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมาเพียง 9 ด้าน ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรอบแนวคิดนี้

## ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



## ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

