

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการศึกษา เอกสาร กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
2. แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความรู้ความเข้าใจ
3. บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
5. บริบทอำเภอเฝ้าไร่
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

##### 1.1 ความหมายของบทบาท

บทบาท ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Role เป็นเรื่องของพฤติกรรมและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Function) เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใด ก็ควรแสดงพฤติกรรมให้ตรงและเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบนั้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หรือ Role ไว้ ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ดั่งสุวรรณ และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2522 : 36-40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมของ บุคคลตามสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานภาพ แบ่ง ได้ 3 ลักษณะ คือ

1. บทบาทตามความคาดหวัง (Expected Role) เป็นบทบาทที่ต้องแสดงตามความคาดหวังของผู้อื่น เช่น บทบาทของนักเรียนตามความคาดหวังของครู

2. บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพ รับรู้ว่าตนควรมีบทบาทอย่างไร

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้แสดงออกจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรืออาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

ติน ปรัชญพฤทธ์ (2538 : 347) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ

ณรงค์ เส็งประชา (2541 : 136 -137) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท คือพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ เป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลต้องกระทำตามหน้าที่ เช่น เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องพิทักษ์สันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นวีรของชาติ บุตรต้องเชื่อฟังบิดามารดา เป็นต้น เมื่อคนเราติดต่อกับผู้อื่นมากขึ้นย่อมจะต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทมากขึ้นหรือตามสถานภาพอันเกิดจากความสัมพันธ์อื่น ๆ และบางครั้งบทบาทที่เกิดขึ้นอาจเกิดการขัดแย้งกันได้ เช่นขณะที่เขาจะแสดงบทบาทเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในหน่วยราชการที่เขารับผิดชอบเป็นบิดาของเขาในสถานภาพนี้ที่เป็น บุตรเขาจะต้องเชื่อฟังบิดา ต้องเคารพบิดา ดังนั้น ในกรณีเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความอึดอัดใจและจำเป็นต้องหาทางเลือกในการปฏิบัติ ลักษณะเช่นนี้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากบทบาทขัดแย้งกัน เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งในสังคมย่อมจะต้องแสดงบทบาทตามตำแหน่งนั้นๆ ตำแหน่งเดียวกัน แต่ผู้ดำรงตำแหน่งคนละอย่างอาจมีบทบาทต่างกันไป เพราะต่างคนต่างมีนิสัยความคิดความสามารถ การอบรม กำลังใจ มุลเหตุจูงใจ ความพอใจในสิทธิหน้าที่ สภาพของจิตใจร่างกายที่ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นเพียงรูปการณ์ (aspect) ทางพฤติกรรมของตำแหน่ง

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (อ้างถึงใน สุภา สกุลเงิน, 2545 : 17) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวข้องกับบทบาทดังนี้ บทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมากที่สุดซึ่งบทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ ฟังกระทำก็คือเมื่อสังคมกำหนดสิทธิ และหน้าที่ให้สถานภาพใดอย่างไร และบุคคลในสถานภาพนั้นย่อมจะต้องประพฤติหรือ ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546 : 602) ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท หมายถึง การทำตามบท การทำตามบท โดยปริยายหมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ เช่น บทบาทของบิดามารดาในการเลี้ยงลูก บุตรธิดา บทบาทของครูในการสอนหนังสือ เป็นต้น

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ เป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลต้องกระทำตามสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือ

กระทำโดยจะมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่เป็นตัวกำหนด เช่น ครูคือบทบาทของบรรณสัง  
สอนนักเรียน เป็นทหาร บทบาทคือป้องกันประเทศ เป็นต้น

## 1.2 ประเภทของบทบาท

บุคคลในสังคมจะแสดงบทบาทต่างๆ แตกต่างกันไป โดยที่การแสดง  
บทบาทของบุคคลจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะของบุคคลนั้นได้ ดังนั้น จึงมีผู้แบ่งลักษณะ  
และประเภทของบทบาทไว้ดังนี้

สวอนศรี วิรัชชัย (2527 : 23-24) ได้สรุปลักษณะของบทบาทไว้ 5 ประการ คือ

1. บทบาทตามที่กำหนด (Prescribed Roles) หมายถึง บทบาทที่สังคม กลุ่ม  
หรือ องค์กรกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม กลุ่ม  
หรือองค์กรนั้น ๆ

2. บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง (Expected Roles) หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบ  
ของพฤติกรรมที่คนอื่น ๆ คาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ

3. บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง (Subjective Roles) หมายถึง  
รูปแบบ พฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิด เชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่

4. บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted Roles) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อยู่ใน  
ตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาท  
ตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง แต่อาจมีกรณีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมคาดหวังผู้อื่น ทั้ง ๆ ที่  
บทบาทนั้น ไม่ตรงกับบาทตามความคิดของตน

5. บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ (Perceived Roles) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่น  
ได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่ง ซึ่งโดยธรรมชาติการรับรู้ของเรา  
จะมีการเลือกรับรู้ และมีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริงได้ด้วยอิทธิพลจาก  
ประสบการณ์หลายอย่างดังนั้น เมื่อผู้อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมอย่าง  
หนึ่ง ผู้ที่ได้พบเห็นอาจรับรู้พฤติกรรมหรือบทบาทนั้น ในทางที่แตกต่างกันและอาจแตกต่าง ๆ  
ไปจากบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย

ฐิติ์ตดา สารเวียง (2543 : 23) ได้สรุปคำว่าบทบาทไว้ว่า คือการแสดงพฤติกรรม  
ของบุคคลตามนิสัยสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานภาพ ดังนั้นเราต้องเข้าใจถึงเรื่อง

1. สถานภาพ ซึ่งบุคคลได้สถานภาพมาจาก ทาง คือสถานภาพโดยกำเนิด  
สถานภาพที่ได้สร้างขึ้นภายหลัง และสถานภาพที่ได้มาโดยควบคู่กัน

2. บทบาท การแสดงบทบาทแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

2.1 บทบาทตามความคาดหวัง คือ บทบาทที่ต้องแสดงตามความคาดหวังของบุคคลอื่น

2.2 บทบาทตามลักษณะการรับรู้ เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพรับรู้เองว่าตนควรจะมีบทบาทอย่างไร

2.3 บทบาทที่แสดงจริงเป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริงซึ่งอาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรืออาจเป็นทั้งสองอย่างควบคู่กันไป  
 จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ (2545 : 37-38) ได้กล่าวถึงลักษณะของบทบาทไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมายหรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งผู้มีสถานภาพหนึ่ง ๆ ควรกระทำแต่อาจไม่มีใครทำตามนั้นก็ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ ที่คาดคิดด้วยตัวเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

3. บทบาทแสดงออกจริง (Actual or Enacted Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย สถานการณ์ดังกล่าวอาจเป็นสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและทางสังคม เช่น การกดดันของกลุ่มต่างๆ และบทบาทที่กระทำจริงอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทในอุดมคติหรือบทบาทที่บุคคลรับรู้ก็ได้

สรุปได้ว่า ถ้าบทบาททั้งหลายมีความสอดคล้องกัน โดยเฉพาะบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง บทบาทที่ผู้อื่นอื่นคาดหวังบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ ก็จะเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่ราบรื่น แต่ถ้าบทบาทดังกล่าวไม่สอดคล้องกันเช่น บทบาทที่ปฏิบัติจริงไม่ตรงกับบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังไม่ตรงกับบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง ฯลฯ สถานการณ์เช่นนี้จะทำให้เกิดความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflicts)

### 1.3 ทฤษฎีบทบาท

การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองให้ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพบทบาทที่รับมาตามข้อตกลงของสังคมนั้น นักวิชาการ ได้สรุปเป็นทฤษฎีบทบาท ไว้ดังต่อไปนี้

1.3.1 ทฤษฎีของลินตัน (Linton) ลินตันให้แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพหรือฐานะ (Status) และบทบาท (Role) ไว้ว่า สถานภาพเป็นนามธรรมหรือตำแหน่งซึ่งฐานะจะเป็น

ตัวกำหนดบทบาทของตำแหน่งนั้นว่ามีภารกิจและหน้าที่อย่างไร ดังนั้นเมื่อมีตำแหน่ง สิ่งก็ตามมาคือ บทบาทของตำแหน่งซึ่งทุกตำแหน่งต้องมีบทบาทกำกับ

1.3.2 ทฤษฎีของเพียร์สัน (Pearson) เพียร์สันกล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทพิเศษของแต่ละบุคคลซึ่งคนในสังคม มีความจำเป็นที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กัน ต้องมีความสนใจกันเป็นพิเศษและให้ความเห็นว่า สภาพสังคมในโรงเรียนจะประกอบด้วย ครูใหญ่ ครู นักเรียน ซึ่งต้องติดต่อสัมพันธ์กัน และมีความสนใจกันเป็นพิเศษ

1.3.3 ทฤษฎีของฮอร์แมนส์ (Homan) ฮอร์แมนส์ กล่าวว่า ตำแหน่ง เป็นสาระของพฤติกรรมสัมพันธ์บุคคลจะปฏิบัติอย่างไรก็ต่อเมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์แก่ตนเองและคิดเสมอว่าตำแหน่งเป็นเพียงปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเท่านั้น ดังนั้นบุคคลจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสังคม

1.3.4 ทฤษฎีบทบาทของโฮมันน์ (Homann's Role Theory) ได้กล่าวว่าบุคคลจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งเสมอ เช่น ตลอดกลางวันแสดงบทบาทสอนหนังสือเพราะมีตำแหน่งเป็นครูสอนตอนเย็นแสดงบทบาทเรียนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นนิสิตภาคสมทบ เป็นต้น

1.3.5 ทฤษฎีบทบาทของพาร์สันส์ (Parson's Role Theory) กล่าวว่าไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตนเช่น บุคคลที่มีเพื่อนมากก็ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

1.3.6 ทฤษฎีบทบาทของแนเดล (Nadel's Role Theory) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทคือ ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้องพูดเก่งหรือมีอารมณ์ขัน ส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทและขาดมิได้ เช่น เป็นแพทย์ต้องรักษาคนไข้และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกครูสภาโดยกำหนดให้เป็นสมการ ได้ดังนี้

$$P = f(a, b, c, \dots)$$

ถ้ากำหนดให้

P คือ บทบาท

a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท

b คือ ส่วนประกอบที่มีผลต่อบทบาทและขาดมิได้

c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

จากสมการอธิบายได้ว่า บทบาทจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลาย ๆ ส่วน อย่างน้อย 3 ส่วน ขึ้นไปจนถึง  $n$  ส่วน

7. ทฤษฎีบทบาทของเมอร์ตัน (Merton's Role Theory) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลแต่ละคนจะต้องมีตำแหน่งและบทบาทควบคู่กันไปซึ่งไม่เหมือนกัน บทบาทจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะของสังคมที่เขาสังกัดอยู่ตลอดจนลักษณะของบุคคลในสังคมนั้น

8. ทฤษฎีบทบาทของกู๊ด (Good's Role Theory) กล่าวไว้ว่า บทบาทคือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคลและบทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่มีต่อสังคมนั้นๆ

9. ทฤษฎีบทบาทของกัสกิน (Guskin's Role Theory) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนคือผลที่ได้จากตำแหน่งทางสังคมของเขานั้นเองและทฤษฎีบทบาทจัดเป็นข้อตกลงประการแรกที่สถาบันต่างๆ ในสังคมคาดหวังว่าบุคคลที่ได้รับตำแหน่งต่างๆ ควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง

สรุปได้ว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมที่บุคคลในสังคมจะแสดงออกตามสถานภาพหรือตำแหน่ง สิทธิหน้าที่ ตามความคาดหวังของสังคมหรือตามความเป็นจริง ซึ่งการแสดงบทบาทของแต่ละบุคคลอาจจะสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความคาดหวังของสังคมก็ได้ ทั้งนี้บทบาททางสังคม จะถูกกำหนดและวางระเบียบไว้เพื่อการปฏิบัติอย่างชัดเจนว่า บุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นจะต้องมีสิทธิและหน้าที่ทำอะไรบ้าง และจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตนและผู้อื่นที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับ คณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งมีสถานภาพทางสังคมที่อยู่ในสถานประกอบการ และมีบทบาทในด้านต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการหมู่บ้านจะต้องเข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน เพื่อที่จะได้ปฏิบัติให้ถูกต้องและได้รับการยอมรับจากสังคม

## 2. แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความรู้ความเข้าใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงแนวคิดที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจความสำคัญของความรู้และการจัดแบ่งประเภทของความรู้ ไว้ซึ่งสรุปได้ดังนี้

### 2.1 ความหมายของความรู้

บุญธรรม กิจปรีดาภิรัช (2535 : 7) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่และเนื้อหาวิชา และวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย

ศุกกนิคย์ พลไพรินทร (2540 : 24) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่า การวัดความรู้เป็นการวัดระดับความจำ ความสามารถในการคิดเข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับการศึกษา และประสบการณ์เดิม โดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความกับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง

เกษม วัฒนชัย (2544 : 39-40) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสาร

The Modern American Dictionary ว่า ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ (Wikstrom และ Normann, 1994 : 9) ดังนี้

1. ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Fact) ความจริง (Truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (principles)
2. ความรู้ คือ รู้ (Known) หรืออาจจะรู้ (May be Known)
3. ความรู้ คือ จิตสำนึก ความสนใจ (Awareness)

จากคำจำกัดความที่มีผู้กล่าวไว้ในเบื้องต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบมา และเก็บสะสมไว้เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อ ๆ ไปได้ และสามารถวัดความรู้ได้โดยการระลึกถึงเรื่องเหล่านั้นแล้วแสดงออกมา

## 2.2 ระดับของความรู้

ความรู้มีอยู่มากมายรอบ ๆ ตัวเรา และสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ (มนตรี จุฬาวฒนทล : 2537)

ระดับที่หนึ่ง ความรู้เกี่ยวกับสิ่งรอบตัวเรา ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยประสาทสัมผัสมองเห็น ได้ยิน ดมกลิ่น และลิ้มรสได้ เช่น ความร้อน - เย็น ความสว่าง - มืด เสียง คัง-เบา กลิ่นหอม-เหม็น และรสเค็ม-หวาน เป็นต้น ความรู้ระดับต้นนี้อาจเรียกว่า ความรู้ลึกลับ

ระดับที่สอง ได้แก่ ความรู้ด้านภาษา ซึ่งจะช่วยให้อ่านและเขียนหนังสือได้ ฟังเข้าใจ ฟังวิทยุและดูทีวีรู้เรื่อง ตลอดจนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สะสมและตกทอดกันมา

ระดับที่สาม ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งได้จากการศึกษาเล่าเรียน ทำให้คิดเลขเป็น คำนวณดอกเบี้ยได้ ออกแบบอาคารได้ เขียนบทละครได้ ใช้คอมพิวเตอร์เป็น รู้กฎหมาย บ้านเมือง รู้จักกฎเกณฑ์ ทางฟิสิกส์ ดาราศาสตร์ เคมี และชีววิทยา วนิฉัย โรคและรู้วิธีการรักษา

โรค เป็นต้น ความรู้วิชาการเหล่านี้ มักจะต้องเรียนรู้จากครู อาจารย์ เอกสาร ตำราทางวิชาการ หรือผู้ที่รู้เรื่องนั้นมาก่อน

ระดับที่สี่ ได้แก่ ความรู้ใหม่ เป็นความรู้ที่ไม่เคยมีอยู่ก่อน ได้มาโดยการค้นคว้าวิจัย การคิดค้นกระบวนการใหม่ และควรจะหาแนวทางในการนำความรู้ใหม่ไปใช้ให้เป็น ประโยชน์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

Bloom et al. (1975 : 35 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ จันทรพัฒนะ, 2546 : 23) ได้ ทำการศึกษาและจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้ออกเป็น 6 ระดับ โดยเรียงตามลำดับชั้น ความสามารถจากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำหรือรู้สึกได้ แต่ไม่ใช่การใช้ความ เข้าใจไปตีความหมายในเรื่องนั้น ๆ แบ่งออกเป็น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อเรื่องซึ่งเป็นข้อเท็จจริง วิธี ดำเนินงาน แนวคิด ทฤษฎี โครงสร้าง และหลักการ

2. ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ทั้ง ในด้านภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม การแปลความ การตีความ การขยายความ

3. การนำไปใช้ หมายถึง ความสามารถนำเอาสิ่งที่ได้ประสบมา เช่น แนวคิด ทฤษฎี ต่าง ๆ ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ หรือนำไปใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4. การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว ออกเป็น ส่วนประกอบย่อย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนย่อย และหลักการ หรือ ทฤษฎี เพื่อให้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ

5. การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการนำเอาเรื่องราว หรือ ส่วนประกอบย่อยมาเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยมีการดัดแปลง ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงของเก่า ให้มีคุณค่าขึ้น

6. การประเมินค่า หมายถึง ความสามารถในการพิจารณา ตัดสินคุณค่าของ ความคิดอย่างมีหลักเกณฑ์ เป็นการตัดสินว่าอะไรดีไม่ดียังไร ใช้หลักเกณฑ์เชื่อถือได้โดย อาศัยข้อเท็จจริงภายในและภายนอก

### 2.3 ความหมายของความเข้าใจ

จักรกริช ใจดี (2542 : 8-9) กล่าวว่า ความเข้าใจ ( Comprehension ) หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ทั้งภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและ นามธรรม แบ่งเป็น การแปลความ การตีความ การขยายความ โดยมีลักษณะ ดังนี้



1. การแปรความ คือ ความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อความหมายหรือความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง

2. การตีความ คือ ความสามารถในการอธิบาย หรือแปลความหมายหลายๆ อันมาเรียบเรียง โดยทำการจัดระเบียบ สรุปย่อคเป็นเนื้อความใหม่ โดยยึดเป็นเนื้อความเดิมเป็นหลัก ไม่ต้องอาศัยหลักเกณฑ์อื่นใดมาใช้

3. การขยายความ คือ ความสามารถที่ขยายเนื้อหาข้อมูลที่ได้รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถในการทำนาย หรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

Bloom (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2532 : 15, อ้างอิงจาก Bloom, Hand Book Onformative and Evalation of Student Learning, 1971 : 271) ได้อธิบายความหมายของความเข้าใจว่า หมายถึงความสามารถทางปัญญาและทักษะอัน ได้แก่

1. ความสามารถที่จะให้ความหมายของคำ (การแปล)
2. ความสามารถในการเข้าใจความหมายของการคิด (การตีความ)
3. ความสามารถในการคาดคะเนถึงสิ่งทีอาจจะเกิดขึ้นได้จากการกระทำ (การประเมินค่า) ดังนั้น บุคคลจะมีความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 นี้

Rosenberg and Hovland (สมบูรณ์ ใจเย็น, 2539 : 9, อ้างอิงจาก Rosenberg and Hovland, Cognitive Affective and Behavioral Components of Attitudes, 1960 : 11) อธิบายว่า ความเข้าใจได้แก่ ความเชื่อ หรือความนึกคิด (Concept) หรือการสำเนียง (Conception) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางดีและทางไม่ดี ความรู้ ความเข้าใจนี้เป็นสิ่งที่ถ่ายทอดจากกลุ่มสังคมมาสู่ตัวบุคคล เช่น ถ้ามีผู้แทนให้บุคคลเข้าใจและรู้ว่าการปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างไร ผู้นั้นก็อาจเกิดทัศนคติที่ดีต่อการปกครองแบบประชาธิปไตยได้

กล่าวโดยสรุป ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจำและเข้าใจข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ รายละเอียดของข้อมูลต่างๆ ที่บุคคลได้ประสบมา และสามารถนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้คัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้นๆ ได้อย่างมีเหตุผล ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อความหมาย โดยทำการจัดระเบียบ สรุปย่อคเป็นเนื้อความใหม่ และความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและรวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

### 3. บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

#### 3.1 ประวัติความเป็นมา

คณะกรรมการหมู่บ้าน ได้กำเนิดขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 มาตรา 28 ตรี โดยกำหนดให้หมู่บ้านหนึ่งมีคณะกรรมการหมู่บ้านคณะหนึ่ง มีหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับภารกิจที่จะต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในช่วงแรกนี้ การดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ไม่สามารถบริหารงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เท่าที่ควรเนื่องจาก

1. การดำเนินงานของหมู่บ้านอยู่ในดุลยพินิจของผู้ใหญ่บ้านเพียงคนเดียว
2. กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ จัดตั้งคณะกรรมการระดับหมู่บ้านขึ้นซ้ำซ้อน

กันหลายรูปแบบ

3. รัฐบาลขาดนโยบายที่แน่นอนและต่อเนื่องในการสนับสนุนหมู่บ้าน ในปี พ.ศ. 2524 คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ และระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล ได้พิจารณาเห็นถึงสภาพปัญหาการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการปฏิรูปฯ จึงได้เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี และได้รับการลงมติเห็นชอบ และเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยคณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทย โดยกรมการปกครองรับผิดชอบแก้ไขปรับปรุง จนทำให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานของหมู่บ้านในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. มีการส่งเสริมให้การดำเนินงานของหมู่บ้านอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบในรูปแบบคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อให้การวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ เป็นไปอย่างรอบคอบรัดกุม
2. มีการปรับปรุงโครงสร้างของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้เป็นคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ คือ

2.1 ยึดรูปแบบคณะกรรมการหมู่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457

2.2 ปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับรูปแบบหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองหรือ อพป.

2.3 ยกเลิกคณะกรรมการระดับหมู่บ้านรูปแบบอื่น ๆ (ยกเว้นคณะกรรมการกลางหมู่บ้าน อพป.) ให้ใช้คณะกรรมการหมู่บ้านเพียงคณะเดียว

หลังจากนั้นกระทรวงมหาดไทยได้ร่วมกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องวางแผนทางดำเนินงานซึ่งได้ตราข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

พ.ศ. 2526 ขึ้น และให้นำอำเภอมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการและบุคคลอื่นใดทุกสังกัดให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการหมู่บ้านและที่ปรึกษาของฝ่ายกิจการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยฯ และได้ให้ทุกจังหวัด/อำเภอ ปรับปรุงคณะกรรมการหมู่บ้านในปี 2526 ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) พ.ศ. 2526 โดยได้มีการเลือกตั้ง กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ พร้อมทั้งแต่งตั้งฝ่ายกิจการต่าง ๆ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน และที่ปรึกษาของคณะกรรมการหมู่บ้านพร้อมกันทั่วประเทศ หลังจากนั้น กระทรวงมหาดไทย ได้ออกข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นนอกจากผู้ใหญ่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีสามารถเป็นประธานฝ่ายกิจการอื่นได้ และจังหวัด/อำเภอ จัดตั้งฝ่าย กิจการสตรี เพิ่มขึ้นในคณะกรรมการหมู่บ้านอีก 1 ฝ่าย เพื่อเป็นการส่งเสริมบทบาทของสตรีใน การมีส่วนร่วมบริหารและพัฒนาหมู่บ้าน

ปี 2551 รัฐบาลได้แก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 เนื่องด้วยมีการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินให้ทันสมัย โดยรวดเร็ว คล่องตัว และมี ประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ตาม มาตรา 28 ตี แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่(ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 จึงประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 27 ก เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2551

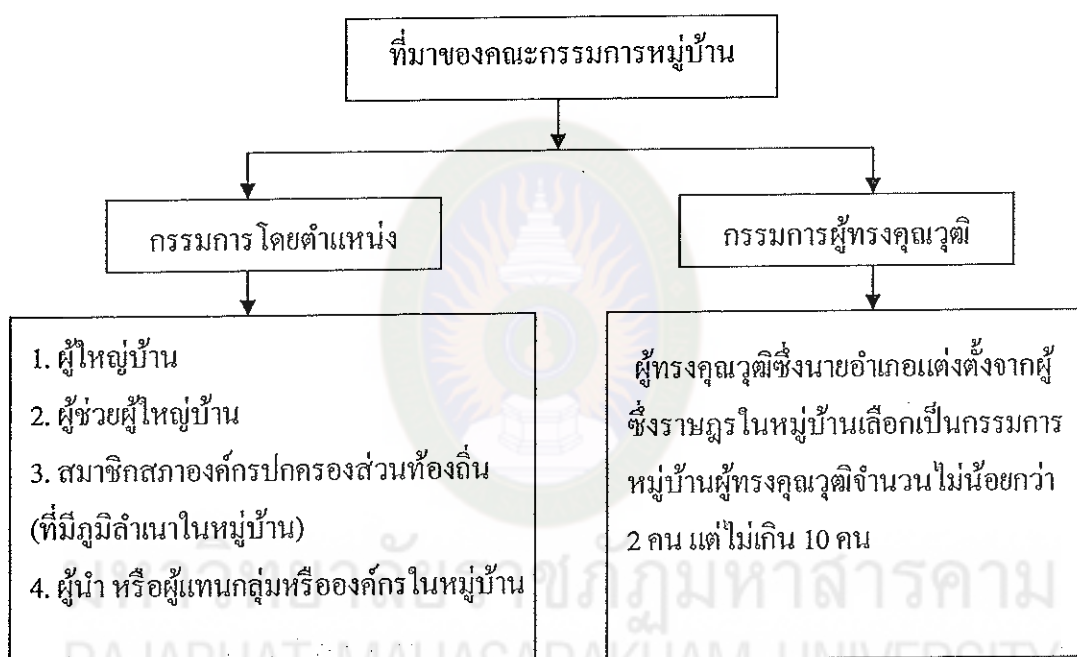
กระทรวงมหาดไทยได้ยกเลิกข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2526, ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 และข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ เลือกลง กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ พ.ศ. 2533 โดยได้ออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย หลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2551 เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านตาม พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551

### 3.2 รูปแบบของคณะกรรมการหมู่บ้าน

คณะกรรมการหมู่บ้าน หรือ กม. ถือเป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติลักษณะ ปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 ซึ่งแก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย กรรมการ 2 ประเภท คือ

3.2.1 กรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ผู้นำ ผู้แทนกลุ่ม หรือองค์กรในหมู่บ้าน

3.2.2 กรรมการหมู่บ้านโดยการเลือก ได้แก่ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งราษฎรมีสิทธิเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้เลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวน 2 – 10 คน โดยให้ที่ประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้กำหนด



ที่มา : กรรมการปกครอง, 2556 : 20

### แผนภาพที่ 1 รูปแบบคณะกรรมการหมู่บ้าน

ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธาน และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่และการประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2551 กำหนดให้กรรมการหมู่บ้านเลือกรองประธานกรรมการหมู่บ้านจากกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่งคนหนึ่ง และจากกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิอีกคนหนึ่ง โดยให้คณะกรรมการหมู่บ้านเลือกรองประธานคนใดคนหนึ่งเป็นรองประธานคนที่หนึ่ง และประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน เลือกกรรมการหมู่บ้านคนหนึ่ง เป็นเลขานุการคณะกรรมการหมู่บ้าน และให้คณะกรรมการหมู่บ้านคนหนึ่ง เป็นเหรัญญิก ส่วนกรรมการหมู่บ้านคนอื่น ๆ ก็จะแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานของคณะทำงานด้านต่าง ๆ

### 3.3 การได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการหมู่บ้าน

#### 3.3.1 การได้มาของกรรมการหมู่บ้านของผู้นำหรือผู้แทนหรือองค์กรในหมู่บ้าน

ผู้นำหรือผู้แทนของกลุ่มหรือองค์กรดังต่อไปนี้ มีสิทธิเป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง

- 1) กลุ่มบ้าน ตามประกาศของนายอำเภอ
- 2) กลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มกิจกรรมที่มาจากการรวมตัวกันของสมาชิกซึ่ง

ตั้งขึ้นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของทางราชการ ตามที่กระทรวงมหาดไทย ประกาศ

- 3) องค์กรที่ได้มีการจดทะเบียนไว้ตามกฎหมายว่าด้วยสภาองค์กรชุมชน

4) กลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มกิจกรรมที่มาจากการรวมตัวกันของสมาชิก หรือตั้งขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 4.1) เป็นกลุ่มที่มีสมาชิกไม่น้อยกว่าสิบคน
- 4.2) สมาชิกของกลุ่มไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง มีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้าน
- 4.3) เป็นกลุ่มที่มีการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน อย่างต่อเนื่องมาแล้ว

ไม่น้อยกว่าหกเดือน

- 4.4) เป็นกลุ่มที่มีกฎระเบียบที่กำหนดไว้ชัดเจน และต้องเกิดจาก

สมาชิกร่วมกันกำหนด

#### 3.3.2 เงื่อนไขเวลาที่ต้องจัดให้มีการเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ

1) ถ้าตำแหน่งกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือพ้นจากตำแหน่งพร้อมกันให้ผู้ใหญ่บ้านดำเนินการจัดให้มีการประชุมเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือพ้นจากตำแหน่งพร้อมกัน โดยความเห็นชอบของนายอำเภอ

2) ถ้ากรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิว่างลง จนเป็นเหตุให้กรรมการหมู่บ้านที่เหลือผู้มีจำนวนน้อยกว่า 2 คน และคณะกรรมการหมู่บ้านที่เหลือมีวาระการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 180 วัน ให้ผู้ใหญ่บ้านจัดให้มีการเลือกคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน 15 วันเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างโดยให้มีวาระเท่ากัน

### 3.3.3 การพ้นจากตำแหน่ง

กรรมการหมู่บ้าน โดยตำแหน่ง ได้แก่

- 1) ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ภูมิลำเนา เมื่อพ้นจากการดำรงตำแหน่ง
- 2) ผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้านสิ้นสุดลงเมื่อมีการเลือกผู้นำหรือผู้แทนขึ้นใหม่

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งแล้ว การเป็นกรรมการหมู่บ้าน โดยตำแหน่งของผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้านต้องสิ้นสุดลง ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ขาดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้าน
2. ตาย
3. ได้รับอนุญาตจากนายอำเภอให้ลาออก
4. นายอำเภอสั่งให้ออกจากตำแหน่งตามมติของคณะกรรมการหมู่บ้าน

เมื่อคณะกรรมการหมู่บ้านเห็นว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่หมู่บ้าน หรือกระทำการอันเสื่อมเสียประโยชน์ของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยมีกรรมการหมู่บ้านจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการหมู่บ้านเท่าที่มีอยู่เข้าชื่อเสนอให้คณะกรรมการหมู่บ้านพิจารณา และมติดังกล่าวต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการหมู่บ้านเท่าที่มีอยู่

5. เมื่อนายอำเภอมีประกาศให้กลุ่มตามข้อ 1.2 สิ้นสุดสภาพของการเป็นกลุ่ม หรือขาดคุณสมบัติของการเป็นกลุ่ม

### 3.3.4 วิธีการเลือกตั้งกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) ให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นกรรมการ และให้นายอำเภอแต่งตั้งบุคคลร่วมเป็นที่ปรึกษาและสักขีพยานในการประชุม ประกอบด้วย ปลัดอำเภอประจำตำบล ข้าราชการในอำเภอ 1 คน และกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านในอำเภอนั้น 1 คน

- 2) วิธีการเลือกกระทำโดยวิธีลับหรือเปิดเผยก็ได้ ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็น กรรมการหมู่บ้านของผู้นำหรือผู้แทนกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้านและกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ พ.ศ. 2551

- 3) ราษฎรที่มีสิทธิเข้าประชุมส่วนมากที่มาประชุมเลือกผู้ใดแล้วให้ถือว่า ผู้นั้นเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิและให้นายอำเภอออกหนังสือสำคัญไว้เป็นหลักฐาน

4) กรณีผู้รับเลือกมีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้จับสลาก

3.3.5 คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับเลือกเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้  
มีสิทธิเลือกกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ

1) มีสัญชาติไทยและมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ในวันที่ 1 มกราคม  
ของปีที่มีการเลือกตั้ง

2) ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช

3) ไม่เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ

4) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำ และมีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมาย  
ว่าด้วยการเขียนราษฎรในหมู่บ้านนั้น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนจนถึงวันเลือก

#### 3.4 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของ  
คณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2551 กำหนดให้คณะกรรมการหมู่บ้านแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ  
เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติการกิจของคณะกรรมการหมู่บ้านและผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

3.4.1. คณะทำงานด้านอำนวยการ ประกอบด้วย ประธานกรรมการหมู่บ้าน รอง  
ประธานกรรมการหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หัวหน้าคณะกรรมการด้านต่าง ๆ เลขานุการ  
คณะกรรมการหมู่บ้าน เสร็จบุญกิจ คณะกรรมการหมู่บ้าน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1) งานธุรการ

2) การจัดประชุม

3) การรับจ่ายและเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินของหมู่บ้าน

4) การประชาสัมพันธ์

5) การประสานงานและติดตามการทำงานของคณะกรรมการด้านต่างๆ

6) การจัดทำรายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการหมู่บ้านในรอบปีและ

7) งานอื่นใดตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการหมู่บ้าน

มอบหมาย

3.4.2 คณะทำงานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย  
กรรมการหมู่บ้านซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้าคณะกรรมการ และกรรมการหมู่บ้านที่  
คณะกรรมการหมู่บ้านเลือก มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1) การส่งเสริมให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี  
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- 2) การส่งเสริมอุดมการณ์และวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยให้กับราษฎรในหมู่บ้าน
- 3) การส่งเสริมดูแลให้ราษฎรปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับ

ของหมู่บ้าน

- 4) การสร้างความเป็นธรรมและประนีประนอมข้อพิพาท
- 5) การตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ภายในหมู่บ้าน

- 6) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณประโยชน์ของหมู่บ้าน
- 7) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและภัยอันตรายของหมู่บ้าน
- 8) งานอื่นใดตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการหมู่บ้าน

มอบหมาย

#### 3.4.3 คณะทำงานด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ประกอบด้วยกรรมการหมู่บ้านที่

คณะกรรมการหมู่บ้านเลือก มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน
- 2) ประสานการจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้านกับคณะทำงานด้าน

ต่างๆ เพื่อดำเนินการหรือเสนอของงบประมาณจากภายนอก

- 3) การรวบรวมและจัดทำข้อมูลต่างๆ ของหมู่บ้าน

4) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาหมู่บ้านและงานอื่นใด ตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการหมู่บ้านมอบหมาย

#### 3.4.4 คณะทำงานด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ประกอบด้วยกรรมการหมู่บ้านที่

คณะกรรมการเลือก

- 1) มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในหมู่บ้าน

- 2) การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ การผลิตและการตลาดเพื่อ

เสริมสร้างรายได้ให้กับราษฎรในหมู่บ้าน

- 3) งานอื่นใดตามที่ประธานคณะกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการหมู่บ้าน

มอบหมาย

#### 4.4.5 คณะทำงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ประกอบด้วยกรรมการ

หมู่บ้านที่คณะกรรมการเลือก มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- 1) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การจัดสวัสดิการในหมู่บ้าน



- 2) การสงเคราะห์ผู้ยากจนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้
- 3) การส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสาธารณสุข
- 4) งานอื่นตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการหมู่บ้านมอบหมาย

3.4.6 คณะทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยกรรมการหมู่บ้านที่คณะกรรมการเลือก มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญา และวัฒนธรรมของหมู่บ้าน

2) งานอื่นใดตามที่ประธานกรรมการหมู่บ้านหรือคณะกรรมการมอบหมาย

3.4.7 คณะทำงานด้านอื่นๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้านเสนอและนายอำเภอเห็นชอบ

### 3.5 ที่ปรึกษาคณะกรรมการหมู่บ้าน

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2551

3.5.1 ปลัดอำเภอประจำตำบล

3.5.2 นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.5.3 นายอำเภออาจแต่งตั้งข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำบลหรือหมู่บ้านนั้น หรือบุคคลอื่นใดที่คณะกรรมการหมู่บ้านเห็นสมควร เพิ่มเติมก็ได้

### 3.6 การบริหารเงินในหมู่บ้าน

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2551

คณะกรรมการหมู่บ้าน โดยความเห็นชอบของนายอำเภอ อาจมีมติให้จัดตั้งกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน ตลอดจนกิจกรรมอันเป็นประโยชน์สาธารณะของหมู่บ้านก็ได้ โดยกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านนั้น เพื่อเป็นกองทุนในการบริหารจัดการและการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน อาจมีรายได้ ดังนี้

1. เงินที่กลุ่มหรือองค์กรภายในหมู่บ้านจัดสรรให้
2. เงินที่ได้รับการอุดหนุนจากส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
4. รายได้จากการจัดกิจกรรมของหมู่บ้าน

ให้คณะกรรมการหมู่บ้าน โดยความเห็นชอบของนายอำเภอกำหนดหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินของกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน ไว้ ดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม
2. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
3. การจัดสวัสดิการภายในหมู่บ้าน
4. การจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของหมู่บ้าน
5. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการหมู่บ้านกำหนด

### 3.7 การประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การเป็นกรรมการหมู่บ้าน การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2551

3.7.1 ให้คณะกรรมการหมู่บ้านประชุมกันเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง โดยให้มีการประชุมภายในเจ็ดวันหลังจากการประชุมประจำเดือนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่นายอำเภอเรียกประชุม

3.7.2 การประชุมให้กระทำโดยเปิดเผยและเปิดโอกาสให้ราษฎรเข้าฟังได้ เว้นแต่คณะกรรมการหมู่บ้านจะลงมติให้ประชุมลับ

3.7.3 การประชุมต้องมีกรรมการหมู่บ้านมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการหมู่บ้านทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

3.7.4 การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ เว้นแต่กฎหมายระเบียบ คำสั่ง หรือหนังสือสั่งการอื่นใดกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

3.7.5 กรณีเรื่องใดที่ที่ประชุมเห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องรับฟังความคิดเห็นของราษฎรในหมู่บ้านหรือเป็นเรื่องที่จะมีผลกระทบกับวิถีชีวิตของราษฎรในชุมชนหรือหมู่บ้าน หรือเป็นเรื่องที่มีกฎหมายระเบียบข้อบังคับให้เป็นไปตามมติให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้าน

3.7.6 คณะกรรมการหมู่บ้านอาจมีมติให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรับฟังความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวได้ โดยเมื่อที่ประชาคมหมู่บ้านลงมติในเรื่องใดแล้ว ให้คณะกรรมการหมู่บ้านประกาศให้ราษฎรในหมู่บ้านทราบทั่วกัน และปฏิบัติตามมติของที่ประชุมประชาคมหมู่บ้าน

3.7.7 ราษฎรในหมู่บ้านผู้มีสิทธิเลือกผู้ใหญ่บ้านจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนอาจยื่นหนังสือเสนอความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจกรรมหรือประโยชน์สาธารณะของหมู่บ้านต่อคณะกรรมการหมู่บ้านได้ และให้คณะกรรมการหมู่บ้านบรรจุเรื่องดังกล่าวเข้าที่ประชุมพิจารณา

### 3.8 การควบคุมดูแล

ให้นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และให้ปลัดอำเภอประจำตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ

### 3.9 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

#### 3.9.1 ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ใน พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ.

2551

1) มาตรา 28 ตี วรคสอง คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนทางราชการหรือที่นายอำเภอมอบหมาย หรือที่ผู้ใหญ่บ้านร้องขอ

2) มาตรา 28 ตี วรคสาม ให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และบริหารจัดการกิจกรรมที่ดำเนินงานในหมู่บ้านร่วมกับองค์กรอื่นทุกภาคส่วน

#### 3.9.2 ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายอื่น ๆ

อำนาจหน้าที่ในการประนีประนอมข้อพิพาทในระดับหมู่บ้าน

คณะกรรมการหมู่บ้านมีอำนาจหน้าที่ในการประนีประนอมข้อพิพาทในระดับหมู่บ้าน โดยมีข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 ให้อำนาจไว้ ลักษณะของข้อพิพาทที่จะทำการประนีประนอมข้อพิพาทนั้น ๆ เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับ

- 1) คดีแพ่งทุกประเภท
- 2) คดีอาญาประเภทความผิดที่ยอมความกันได้
- 3) คู่กรณีทั้งสองฝ่ายตกลงให้คณะกรรมการหมู่บ้านประนีประนอมข้อพิพาท
- 4) ข้อพิพาทดังกล่าวที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านหรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมี

ภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้าน

#### 3.9.3 ภารกิจงานตามนโยบายของรัฐ คณะกรรมการหมู่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือ

แนะนำและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใหญ่บ้านในการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลที่ดำเนินงานในหมู่บ้าน เช่น โครงการ SML กองทุนหมู่บ้าน การแก้ไขปัญหาเสพติด ฯลฯ ซึ่งผู้ใหญ่บ้านอาจมอบหมายคณะทำงานในแต่ละด้าน เพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและสนองความต้องการของประชาชน

3.9.4 การปฏิบัติงานประจำกระทรวง ทบวง กรม คณะกรรมการหมู่บ้านมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม โดยสั่งการผ่าน จังหวัด และอำเภอ

3.9.5 การกิจเฉพาะตามลักษณะพื้นที่ คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหรือผู้แทนของประชาชน ซึ่งแต่ละพื้นที่จะมีความแตกต่างของลักษณะ โครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ประเพณี และสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนตามกฎหมายประเทศ และภูมิรัฐศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

### 3.10 การขับเคลื่อนคณะกรรมการหมู่บ้านในปัจจุบัน

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ให้เป็นรูปธรรมตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ รวม 8 ข้อ เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2552 และกรมการปกครองในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักได้บูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน กม. ตามมติคณะมนตรี ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ กม. ปี 2556 กรมการปกครอง ได้จัดทำกระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ กม. ออกเป็น 4 กระบวนการ ประกอบด้วยบูรณาการขับเคลื่อน พัฒนาศักยภาพ สร้างผลงาน และสร้างความยั่งยืน

กระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ประจำปี 2556 แบ่งออกเป็น 4 กระบวนการ ได้แก่

กระบวนการที่ 1 การบูรณาการขับเคลื่อน การสร้างความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ กม. ให้ทุกภาคส่วนรับทราบ กำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน มอบหมายหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบขับเคลื่อนการดำเนินงานของ กม. เป็นรายตำบล มอบหมายชุดปฏิบัติการประจำตำบลลงพื้นที่เป็นพี่เลี้ยงสนับสนุนการปฏิบัติงานของ กม.

กระบวนการที่ 2 การพัฒนาศักยภาพ ให้เพิ่มพูนองค์ความรู้ให้แก่ปลัดอำเภอ ชุดปฏิบัติการประจำตำบล วิทยากร โรงเรียนนักรบปกครองท้องที่ประจำจังหวัด (ร.ร.นปท.จ.) ผู้นำหมู่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยการนำเข้ารับการศึกษาอบรมในโรงเรียนนักรบปกครองท้องที่ ทักษิศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มอบหมายชุดปฏิบัติการประจำตำบลลงพื้นที่เป็นพี่เลี้ยง มอบคู่มือการปฏิบัติงาน จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ จัดให้มีการประกวดหมู่บ้านเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและแข่งขัน ขยายผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบ ที่มีความเข้มแข็งและเป็นศูนย์เรียนรู้ให้แก่หมู่บ้านอื่น ๆ พัฒนาระบบ

ฐานข้อมูลคณะกรรมการหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถประมวลผลรายงาน  
ผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

กระบวนการที่ 3 การสร้างผลงาน กำหนดกิจกรรมหลักที่ต้องทำทุกพื้นที่  
ประกอบด้วย การประชุม กม. อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง การบูรณาการจัดทำและ  
ประสานเชื่อมโยงแผนพัฒนาหมู่บ้าน การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การสร้างความ  
ปรองดองและความสามัคคี การดำเนินชีวิตตามแบบประชาธิปไตย การรักษาความสงบ  
เรียบร้อย การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดตั้ง  
กองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้าน การสร้างกฎ กติกาหมู่บ้าน

กระบวนการที่ 4 การสร้างความยั่งยืน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ทั้ง  
ข้าราชการและคณะกรรมการหมู่บ้าน การประชาสัมพันธ์ผลงานของภาครัฐและคณะกรรมการ  
หมู่บ้านให้สาธารณชนได้รับทราบ การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ว่าราชการจังหวัด  
นายอำเภอ และคณะกรรมการหมู่บ้าน การส่งต่อการพัฒนาและการขับเคลื่อนของภาครัฐและ  
คณะกรรมการหมู่บ้าน การสร้างเครือข่าย กม. การให้ความสำคัญกับเยาวชน เพื่อให้การพัฒนา  
และการขับเคลื่อนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ดังแผนภูมิ ที่ 2



ที่มา : กรมการปกครอง. 2556 : 30

แผนภาพที่ 2 กระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ประจำปี 2556

สรุป จากการศึกษาทำความเข้าใจ ประวัติความเป็นมา องค์ประกอบ โครงสร้างบทบาทและ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ตลอดจนแนวนโยบายของรัฐในการสนับสนุนการ ขับเคลื่อนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน พบว่า คณะกรรมการหมู่บ้านเกิดจากการ มุ่งหวังให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนกับภาครัฐ โดยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานภายในหมู่บ้าน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน คือการช่วยเหลือ ผู้ใหญ่บ้านทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม การศึกษา สุขภาพ ฯลฯ หรือการทำงานให้กับทุกกระทรวง ทบวง กรม ดังนั้น คณะกรรมการหมู่บ้านจึงเป็นกลุ่ม ผู้บริหารหมู่บ้าน เทียบได้กับคณะรัฐมนตรีของประเทศที่เป็นทั้งตัวแทนภาครัฐ และตัวแทน ภาคประชาชน โดยในระยะแรกของการก่อตั้งคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาพแวดล้อมทางสังคม ยังไม่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางปฏิบัตินัก ประชาชนยังมีความรู้ที่น้อย และไม่มีความสนใจในการเข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาหมู่บ้าน ประกอบกับยุค สมัยดังกล่าว การปกครองมักจะเป็นการปกครองในลักษณะเชือผู้นำ ประชาชนมักให้ความ ไว้วางใจผู้นำ คือ ผู้ใหญ่บ้าน ในการคิดและตัดสินใจ คณะกรรมการหมู่บ้านจึงเป็นเพียง องค์ประกอบเท่านั้น อย่างไรก็ตาม เมื่อสภาพแวดล้อมทางสังคมเริ่มเปลี่ยนแปลง ประชาชน เริ่มมีความรู้ และกล้าแสดงออกทางความคิดเห็น การมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับประชาชนจึงมี มากขึ้น การดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการจึงได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ภาครัฐมีการ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และสนับสนุนให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็น องค์กรหลักในหมู่บ้าน ในการประสานงานภารกิจต่างๆ จึงทำให้เกิดการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ให้คณะกรรมการหมู่บ้านมีบทบาท และมีโครงสร้างที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น หมู่บ้านใดที่มี คณะกรรมการหมู่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็ง สร้างบทบาทของตนเองเพิ่มเติมจาก ภารกิจที่ตัวเองมีอยู่ เกิดนวัตกรรมในการทำงาน ย่อมเกิดความเจริญในหมู่บ้านนั้น และเกิดการ ยอมรับ แต่หมู่บ้านใดที่คณะกรรมการหมู่บ้านไม่เข้มแข็ง หมู่บ้านนั้นก็อยู่หนึ่ง จนอาจล้มหลัง ได้ในอนาคต

ในปัจจุบัน คณะกรรมการหมู่บ้านได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นอย่างมากในการ ผลักดันให้คณะกรรมการหมู่บ้านมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนการ เพิ่มพูนความรู้ ทั้งด้านการอบรม การศึกษาดูงาน การประกวดแข่งขัน สร้างหลักความมั่นคง และสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน เช่น การผลักดันให้มีเครื่องแบบคณะกรรมการ หมู่บ้าน เพื่อให้คณะกรรมการหมู่บ้าน เกิดความภาคภูมิใจและสร้างเอกลักษณ์การเป็น กรรมการหมู่บ้าน การผลักดันงบประมาณเพื่อสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม เป็น ต้น เพื่อให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นรากฐานแห่งการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง

การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ในเขตอำเภอ  
 เฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำบทบาทหน้าที่ที่ได้มาจากพระราชบัญญัติลักษณะ  
 ปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 มาตรา 28 ตรี  
 วรรคสอง และมาตรา 28 ตรี วรรคสาม ดังนี้ 1) ช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาแก่กับผู้ใหญ่บ้าน  
 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ 3) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่  
 นายอำเภอมอบหมายหรือผู้ใหญ่บ้านร้องขอ และ 4) เป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณา  
 การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน นำมาเป็นกรอบแนวคิดใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ  
 หมู่บ้าน ในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่  
 เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 อายุ สังคม ไทยมักมีความเชื่อว่า คนที่มีอายุมากหรืออาวุโสกว่าย่อมมีความรู้  
 ความสามารถและประสบการณ์มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ดังนั้น คณะกรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่  
 จึงมักประกอบด้วยผู้ที่มีความอาวุโสและมีความรับผิดชอบสูง ฉะนั้น อายุย่อมมี  
 ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ดังจะเห็นได้จ้  
 การศึกษาต่อไปนี้

ดิลก แดงทอง (2551 : 80) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ  
 ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า อายุ เป็นตัว  
 แปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ทั้งในด้านสมรรถนะ  
 เรื่องการให้ความร่วมมือ พบว่า ด้านสมรรถนะเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ด้านสมรรถนะเรื่องการ  
 ทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะเรื่องการสื่อสารด้วยวาจา

ชาญฤทธิ์ แดงอ่อน (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ  
 ปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
 ในสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า พนักงานที่มี อายุ รายได้ต่อ  
 เดือน และมีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่าง  
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงถือได้ว่า อายุ น่าจะเป็น  
 ส่วนสำคัญส่วนหนึ่งต่อการปฏิบัติงาน หากเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุเหมาะสมกับการ



ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

4.2 ระดับการศึกษา เป็นที่ยอมรับกันว่าการศึกษามีส่วนสำคัญต่อการทำให้บุคคลมีความคิดอย่างมีเหตุมีผล มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลสามารถคาดการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีหลักการและเป็นขั้นตอน ฉะนั้น ระดับการศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาต่อไปนี้

สุพจน์ นุ่งอุทุม (2549 : 95) ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล พื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่เจตคติที่มีต่องานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล การได้รับความร่วมมือจากทีมงาน การยอมรับนับถือ รายได้ และระดับการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.565

ธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์ (2552 : 296) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและด้านพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจที่ถูกต้องวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาต่างๆ

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้น จึงถือได้ว่าระดับการศึกษาน่าจะเป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หากเลือกบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

4.3 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานมานานย่อมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากกว่า คนที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย ฉะนั้น ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาต่อไปนี้

ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์ (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล กิ่งอำเภอสี้ออำนาจ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อม คือ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรมและกิจกรรมร่วมในตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล

เรื่องอุไร ช่วยฐ (2540 : 85) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี พบว่าการประสานงานมีความสามารถระดับปานกลาง ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานระดับปานกลาง และพบว่า อายุระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการประสานงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน

สรุปได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง น่าจะเป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน หากมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์การปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

4.4 ความรู้ความเข้าใจ คือความทรงจำในเรื่องข้อเท็จจริง รายละเอียดต่างๆ และสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้คิดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้นๆ ได้อย่างมีเหตุผล หากบุคคลมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น ความรู้ความเข้าใจ จึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาต่อไปนี้

วนิดา ถิมจิตสมบูรณ์ (2536 : 143) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน กรณีศึกษา หมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านดั่งถึงขัน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ การได้รับความร่วมมือจากประชาชน ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ธนพรรณ ริยะป่า (2544 : 65-67) ได้ศึกษา บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการหมู่บ้านในจังหวัดลำพูน ในโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน พบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีการปฏิบัติจริงตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการหมู่บ้านที่มีฐานะเศรษฐกิจดีมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินงานระดับสูง จะมีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับสูง

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ คือ ความสามารถในการจำและเข้าใจข้อเท็จจริง รายละเอียดของข้อมูลต่างๆ และสามารถนำความรู้ที่นำมาอธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้นๆ ได้อย่างมีเหตุผล จึงถือได้ว่าการมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน มีความสำคัญและส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

4.5 ตำแหน่งในชุมชน หรือการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ เป็นการทำงานร่วมกันเป็น หมู่คณะต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหา มีการสื่อสาร การประสานงาน ทำให้ เกิดทักษะที่มีความหลากหลาย เกิดประสบการณ์ สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง รวดเร็วทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น การดำรงตำแหน่งในชุมชนย่อมมี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ดังจะเห็น ได้จาก การศึกษาต่อไปนี้

แพทยา แก้วพวง(2533 : 68) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการหมู่บ้านในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอ โข โย จังหวัด อ่างทอง พบว่า กรรมการหมู่บ้าน ที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมมากจะมีส่วนร่วมในการ บริหารงานพัฒนาท้องถิ่นมากกว่ากรรมการหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมน้อย

ปัญญา นาคี (2541) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทคณะกรรมการหมู่บ้านต่อ โครงการแก้ไข ปัญหาความยากจน ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ มีอิทธิพลต่อบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อ โครงการแก้ไข ปัญหาความยากจน ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง การเป็นสมาชิกทางสังคม และพฤติกรรมการรับข่าวสาร

สรุปได้ว่า ตำแหน่งในชุมชน หรือการเป็นสมาชิกทางสังคม เป็นการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของชุมชน การทำงานกับหลากหลายกลุ่มทำให้รู้ถึงความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ มี การแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน จึงถือได้ว่าตำแหน่งในชุมชนน่าจะเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งต่อการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

4.6 รายได้ เป็นเครื่องกำหนดฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคล จึงมีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม กล่าวคือ คนที่มีรายได้สูงย่อมมีโอกาสกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้ มากกว่าผู้มีรายได้น้อย รายได้จึงเป็นเครื่องกำหนดการปฏิบัติงานในกิจกรรมสาธารณะ ประโยชน์ฉะนั้น รายได้ย่อมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการหมู่บ้าน ดังจะเห็น ได้จากการศึกษาต่อไปนี้

อัทธมา เครื่องพะยอม (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของสมาชิกคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล คือ รายได้ของครอบครัว การรับรู้ข่าวสาร

เพ็ญญา ปิลุฑุถักถรณ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความ พึงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูป ที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

มากกว่า 30 ปีขึ้นไป และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า รายได้ของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้น จึงอาจถือได้ว่า รายได้น่าจะเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

**4.7 การได้รับการฝึกอบรม** การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมสำคัญที่มีผลต่อการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ฉะนั้น การได้รับการฝึกอบรม จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาต่อไปนี้

นายชาติร์ จันทร์ตา (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องมีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงและมีการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณรวี โสภา (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ บริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล พื้นที่จังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ บริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการหรือองค์กร การยอมรับนับถือ และการได้รับการฝึกอบรม โดยมีค่าสัมพันธประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.713

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ดังนั้น การฝึกอบรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการได้รับการฝึกอบรม จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาหาความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

**4.8 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ** กล่าวได้พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนเกิดจากแรงจูงใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มีลักษณะคือ มีสัมพันธภาพที่ดี ชอบทำงานเป็นทีม การร่วมมือลดความขัดแย้ง ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้เร็ว ฉะนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมพันธจึงมีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาต่อไปนี้

ทองใบ สุคชารี (2544 : 208-209) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์คือความปรารถนาที่สร้างมิตรภาพและมีสัมพันธภาพอย่างใกล้ชิดกับผู้อื่น เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำตัวเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นและทำให้ผู้อื่นยอมรับบุคคลใดก็ตามที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะเป็นผู้ที่ชอบการผูกมิตร ชอบความร่วมมือกับผู้อื่นในทุกสถานการณ์มากกว่าที่จะมุ่งเน้นการแข่งขันและจะเป็นผู้ที่ให้ความพยายามในการเข้าใจผู้อื่น

ยุพารณณ์ ขานพล (2551 : 82) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 จังหวัดสุรินทร์ แรงจูงใจของครูปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ดังนี้ ความเข้าใจของผู้ร่วมงานเป็นความสุขของการทำงาน บรรยากาศที่เป็นมิตรจะช่วยให้การทำงานจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้เร็ว การรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสถานศึกษาจะช่วยให้ประสบความสำเร็จเร็วมากขึ้น ลำดับต่ำสุด คือ การทำงานคนเดียวมักทำให้งานประสบความสำเร็จได้ยาก

วรวิทย์ ทะษาวงค์ (2551 : 138-139) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจตามลำดับ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ คือแรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลนั้น กระทำการใดๆ ที่เป็นการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นทำให้เกิดการยอมรับ สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี ดังนั้น จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาหาความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ได้มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน คือ อายุ การศึกษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ความรู้ความเข้าใจ ตำแหน่งในชุมชน รายได้ การได้รับการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

## 4.9 แนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 4.9.1 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงาน ได้แก่ การจัดการให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่และภารกิจที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารที่จะต้องเรียนรู้ศาสตร์ในการบริหารบุคคล ที่เน้นเรื่องการศึกษาพฤติกรรมบุคคล กลุ่มและองค์การ ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในองค์การ เพื่ออธิบายทำนายและควบคุมปรากฏการณ์ของการบริหารที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ความเข้าใจแนวคิดเรื่องแรงจูงใจของบุคคล จะช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ที่บังคับบัญชาและพร้อมที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำลังกล่าวทำงานอย่างที่เรียกว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข” ที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ ในการบริหารงาน ผู้วิจัยใคร่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องในการทำงานดังนี้

### 4.9.2 ความหมายของแรงจูงใจ

ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในทัศนะต่างๆ มากมาย เช่น

สุชา จันทน์เอม (2536 : 110) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจหมายถึง 1. สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งไว้ 2. เป็นพฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง และ 3. เป็นพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้น โดยแรงขับของแต่ละบุคคล มีแนวทางมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้ร่างกายอาจจะบรรลุความประสงค์ และความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้น ๆ ได้

คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา (2537 : 240) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงสภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ส่วนการจูงใจ (Motivation) นั้นหมายถึงการนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ส่วนปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำมาเร้า นั้น อาจจะเป็นเครื่องล่อใจ การให้รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง และการจูงใจนี้ จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) จึงทำให้สภาวะของร่างกายเกิดความไม่สมดุล ทำให้มีแรงขับ (Drives) ที่จะกำหนดทิศทางเพื่อการแสดงพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่จะตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว แรงขับก็จะลดลง ทำให้

เกิดความพึงพอใจ เช่น ในขณะที่บุคคลหิว ก็จะมีน้ำย่อยออกมากระตุ้นกระเพาะอาหาร ทำให้ต้องแสวงหาอาหารรับประทาน เมื่ออิ่มแล้ว ทำให้ หายหิวและเกิดภาวะสมดุลในร่างกาย

แสงเดือน ทวีสิน (2539 : 91) ได้อธิบายว่า คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Movere” แปลว่า การเคลื่อนไหวซึ่งหมายถึงพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจ มนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่ง หรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากการจูงใจ

Mc Keachie and Doyle (เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 1-7. 2534 : 168 - 169; อ้างอิงมาจาก Mc Keachie and Doyle, 1970) อธิบายว่าแรงจูงใจหมายถึงสิ่งทีบุคคลคาดหวัง โดยสิ่งนี้อาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจหรือไม่พอใจก็ได้ และความคาดหวังนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เรียกว่าการจูงใจ ดังนั้นแรงจูงใจจะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เป็นพลังงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมซึ่งพลังงานสามารถเปลี่ยนได้ เช่น บางคนเดินเร็ว บางคนเดินช้า เป็นต้น
2. เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม เช่น การที่บุคคลเดินทางกลับบ้านอาจแวะร้านอาหาร ร้านหนังสือหรือแวะบ้านเพื่อน สิ่งเหล่านี้ ล้วนแล้วเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันไป
3. เป็นตัวกำหนดระดับของความพยายาม เช่น บุคคลที่มีความต้องการอ่านหนังสือเล่มหนึ่ง ก็จะไปดูหนังสือจากร้านขายหนังสือ ถ้าพบว่าหนังสือเล่มที่ต้องการหมดแล้ว หากยังมีความต้องการนั้นอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ไปหาหนังสือเล่มนั้นจากร้านอื่น ๆ หรือ ยืมเพื่อนอ่าน ฯลฯ จนกว่าจะได้หนังสือเล่มนั้นมาอ่าน แต่ถ้าความต้องการมีอยู่ไม่มากนัก อาจไม่จำเป็นต้องหาหนังสือเล่มนั้นอ่านก็ได้แต่จะอ่านบางเล่มทดแทนได้

พื๊อตนิค (Plotnik, 1996 : 301) สรุปว่าการจูงใจจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านร่างกายและจิตใจที่เป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันไป ตามเวลาที่เหมาะสม โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่เป็นพลังที่ทำให้บุคคลลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ และใช้พลังเหล่านั้นเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

เมื่อกล่าวโดยรวม จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจและการจูงใจหมายถึงพลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา ความประสงค์ เป้าหมาย หรือสิ่งชักจูงที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

เพื่อสนองความต้องการ ความพึงพอใจ และจุดมุ่งหมายนั้น ๆ แรงจูงใจ จึงเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายได้ แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดพลัง (Energy) เพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดความสำเร็จ เช่น คนที่หิวจะดิ้นรนแสวงหาด้วยพลัง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่ไม่รู้สึกริว นอกจากนี้ แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดความสำเร็จด้วยการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ จนบรรลุตามเป้าหมาย

#### 4.9.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ในแง่ของจิตวิทยาองค์การจะมีการศึกษาทัศนคติและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล โดยมีความเชื่อว่าพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่จะแสดงออกมาอย่างไร นั้น ปัจจัยหนึ่งจะเกิดมาจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคลแทบทั้งสิ้น ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาเรื่องเหล่านี้ให้เข้าใจและทำหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ทำงาน ด้วยความรู้สึกพึงพอใจซึ่งจะทำให้เขามีความทุ่มเทและความเอาใจใส่ต่องานที่ทำ และนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างสูงสุด ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้วอาจนำไปสู่ความรู้สึกเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ในการทำงาน การขาดงาน การลางาน การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การลาออกจากงาน ฯลฯ ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร ในที่สุด

##### 1. องค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ

1.1 ความต้องการ เป็นสภาวะของความขาดแคลนของอินทรีย์ ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ความต้องการของบุคคลจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ ความต้องการทางชีววิทยา หรือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายที่ขาดความสมดุล จะขาดหรือเกินไม่ได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน อุณหภูมิ ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางประสาทสัมผัส หากร่างกายขาดแคลน ก็จะเกิดความต้องการที่จะดิ้นรนแสวงหา ในขณะที่หากมีเกิน ก็จะถูกขับออกไป นอกจากนี้ ยังมีความต้องการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Need) เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ที่อาจรวมถึง ความต้องการด้านการสังคม (Social Need) และความต้องการทางด้านอารมณ์ เพื่อช่วยให้บุคคลมีความสุข เช่น มนุษย์มีความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ฐานะทางด้านสังคม อิศราภาพ ความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับ ฯลฯ

1.2 แรงขับ (Drives) เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้ทำหน้าที่จูงใจหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่อกล่าวถึงแรงขับ จะหมายถึง สภาวะของการถูกกระตุ้น หรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล หรือสภาวะเร้าที่เกิดจากความต้องการ



ภายใน ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับเป็นสภาวะของสิ่งที่มีชีวิตทั้งหลาย ที่มาจากความต้องการทางด้านสรีระ ความต้องการของอวัยวะต่าง ๆ สภาวะทางฮอร์โมน สิ่งกระตุ้นภายนอกและภายใน แรงขับเป็นสภาวะที่ต่อเนื่องจากความต้องการ (Needs) และเกิดขึ้นควบคู่กัน ไปพร้อมกันเสมอ ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดแรงผลักดัน ในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่าแรงขับเป็นสภาวะของความตึงเครียด ที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการ เป็นสภาวะของความเครียดทางด้านร่างกาย และเป็นตัวผลักดันให้ร่างกายแสดงพฤติกรรม เพื่อขจัดความเครียดให้สิ้นไป

เราสามารถจำแนกแรงขับออกเป็นชนิดต่าง ๆ ได้แก่ แรงขับขั้นปฐมภูมิ หรือแรงขับในขั้นพื้นฐาน (Primary Drive) และแรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) โดยที่แรงขับทางด้านปฐมภูมินั้น แบ่งออกเป็นแรงขับทางด้านสรีระ (Physiological Need) และแรงขับทั่วไป (General Drive) โดยที่แรงขับทางด้านสรีระนั้นจะมีต้นกำเนิดมาจากความต้องการทางด้านร่างกายหรือสภาวะภายในร่างกาย ได้แก่ ความอบอุ่น ความเย็นและความเจ็บปวด ความหิว ความกระหาย การนอน แรงขับทางเพศ (Sex Drive) ฯลฯ ส่วนแรงขับทั่วไปถือว่าเป็นแรงขับที่ไม่ได้เกิดมาจากสาเหตุของความต้องการทางร่างกายโดยตรง และก็ไม่ได้อาจเกิดจากการเรียนรู้ เช่นเดียวกัน แต่อาจเป็นแรงจูงใจทางจิตวิทยา หรือแรงจูงใจที่เกิดมาจากความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัวและความวิตกกังวล อารมณ์รัก การรู้จักตนเองและการพัฒนาตนเอง ฯลฯ และแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดมาจากการเรียนรู้ (Learned Drive) หรืออาจเรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) หรือเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายหลัง (Acquired Drive) ซึ่งได้แก่ ความผูกพันกับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับของสังคมการมีฐานะและตำแหน่งในสังคม ความต้องการความสำเร็จ ความเป็นอิสระ ความต้องการความก้าวหน้า ความรู้สึกมั่นคง ฯลฯ

บัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2537 : 153 - 154, สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2534 : 86 - 87)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) และแรงขับ (Drive) สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป
2. ความต้องการทางสังคม (Social Need) โดยที่มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่ตามลำพังได้ ต้องการเป็นที่ยอมรับและเป็นที่รักของผู้อื่น ฯลฯ
3. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological Need) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมีชื่อเสียง การเป็นที่ยอมรับ ความสำเร็จ

ในชีวิต และในส่วนของจิตใจคือความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง โดยพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ก่อให้เกิดคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น

นอกจากนี้ กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2537 : 153 - 154) และแสงเดือน ทวีสิน (2539 : 90 - 92) ได้อธิบายว่าประกอบด้วย

1. องค์ประกอบทางด้านชีวภาพ (Biological Factors) จะเกี่ยวข้องกับการทำงานของร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ และอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายตามที่ได้กล่าว ไปแล้ว

2. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factors) โดยที่ความคิดจะทำให้มนุษย์ กำหนดการกระทำต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ความคิดทำให้เกิดเป็นความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งสิ้น เช่น ความคิดสร้างสรรค์ของนักคิด นักวิทยาศาสตร์ที่ล้วนมาจากแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งาน เพื่อสร้างคุณูปการอันใหญ่หลวงให้กับผู้อื่นและสังคม

3. องค์ประกอบในด้านการเรียนรู้ (Learning Factors) โดยทั่วไปแล้ว มนุษย์จะมีการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวเราเสมอ และการเรียนรู้ของบุคคลต่างก็เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจที่จะมีอำนาจ แรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จแรงจูงใจที่จะเป็นคนซื่อสัตย์และกล้าหาญ ฯลฯ ล้วนแล้วแต่ทำหน้าที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งสิ้นและเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

## 2) ประเภท ของแรงจูงใจ

ได้มีการจำแนกประเภทของแรงจูงใจแตกต่างกันไป โดยยึดเกณฑ์ต่าง ๆ ในการแบ่งดังนี้

### 2.1) แรงจูงใจตามลักษณะที่แท้จริง ได้แก่

2.1.1) แรงจูงใจทางร่างกายหรือแรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) หรืออาจเรียกว่าแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตอยู่ (Survival Motives)

2.1.2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่มาจากความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) ที่เกิดจากการที่บุคคลมีการเรียนรู้ หรือ การได้รับประสบการณ์มาก่อน เช่น การต้องการความรัก การยอมรับความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการมีไมตรีกับผู้อื่น ความก้าวร้าว และการรุกราน ต้องการตำแหน่งและสถานะทางสังคม ฯลฯ

2.1.3) แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกของการมีคุณค่าในตนเอง (Ego Integrative Motive) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลมีความต้องการที่จะเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรู้สึกนับถือตนเอง ความต้องการการสร้างสรรค์ การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ

2.1.4) แรงจูงใจที่เกี่ยวกับจิตใต้สำนึก เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว ทั้งนี้เพราะเป็นกลไกทางจิตที่บุคคลเก็บกดสิ่งต่าง ๆ ไว้ในส่วนลึกของจิตใจหรือในระดับจิต ไร้สำนึก

2.2) แรงจูงใจ ตามลักษณะกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมาย หรือความมุ่งหวังของการกระทำ แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจที่อยู่ภายในตนเองของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีความเพียรพยายาม ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมี การแสดงพฤติกรรม ต่าง ๆ เช่น ชอบทำในสิ่งที่ยาก ๆ ชอบการแข่งขัน ต้องการเอาชนะสูง มักจะไม่ค่อยยอมผู้อื่น มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความทะเยอทะยานสูง คาดหวังในสิ่งต่าง ๆ ไว้สูง มีความเพียรพยายาม มานะ อดทน บากบั่น และต่อสู้เอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ และพยายาม ไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้

2.2.2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motives) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้อื่นเป็นหลัก เช่น ทำเพื่อความรัก การยอมรับ มิตรภาพ การให้ผู้อื่นเคารพ นับถือ ทะนุถนอมและความรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้เข้าร่วมอยู่ในกลุ่ม การเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มักจะชอบทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและผู้ร่วมงาน การไม่ทอดทิ้งและการเอาเปรียบผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างคงเส้นคงวา และแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของการสร้างมิตรภาพและ มิตรจิตกับผู้อื่น

แมคเคลแลนส์ (McClellans, 1985 : 348 - 357) กล่าวถึงบุคลิกภาพของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง 5 ประการได้แก่

1. การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อ ได้รับสัมพันธภาพที่ดี
2. การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่คนเดียวต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท

### 3. การร่วมมือ การทำตาม และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษา

ความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม

4. มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

เนลสัน, ออแกน และเบทแมน (Nelson, Organ and Bateman, 1993 : 141 - 142) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะถูกจูงใจให้แสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกต่อผู้อื่นและความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

2.2.3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motives) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักจะมีความพึงพอใจ ถ้าตนเองสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือสิ่งแวดล้อม พยายามควบคุมสิ่งที่จะมีอำนาจเหนือตน การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อมและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลอื่นอีกด้วย ในบางครั้งอาจแสดงพฤติกรรมภายนอกที่ขี้มเข้มแถมใส แต่เป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งอยู่ใต้อำนาจของตน และจากการศึกษาพบว่าความต้องการอำนาจนั้น มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงที่มีความต้องการเหนือผู้อื่น มักจะชอบการถกเถียง โต้แย้ง กับผู้อื่น ไม่ค่อยคิดถึงความรู้สึกผู้อื่น พอใจที่จะทำงานเป็นผู้นำ ไม่ชอบการทำงานเป็นทีม หรือมี ผู้นำหลายคนและมักจะ ไม่พอใจอย่างยิ่งหากรู้สึกว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำ ได้มีการอธิบายว่า ความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่นนี้จะพัฒนามาจากความรู้สึกที่ต่ำต้อยของบุคคล ความรู้ สึกไม่ทัดเทียมกับผู้อื่น รู้สึกว่าตนเองขาดแคลนในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคมซึ่งความรู้สึกขาดแคลนเหล่านี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นปมด้อยของตน (Inferiority Feeling) และเมื่อบุคคลที่มีความรู้สึกขาดแคลนมากเท่าไร ก็จะยิ่งมีการแสดงออกในการแสวงหาอำนาจมากขึ้นเท่านั้น เช่น การ โอ้อวด การสร้างปมเด่นในรูปแบบต่าง ๆ การยกตน ข่มขาน การแสดงการป้องกันตนเองไม่ให้ใคร โจมตี มองโลกในแง่ร้าย ชอบแสดงความคิดเห็นที่ ขัดแย้ง รู้สึกไม่ไว้วางใจผู้อื่นและชอบขวางผู้อื่น ทั้งนี้เพื่อการกลบเกลื่อนความรู้สึกของการขาดแคลนดังกล่าว ในขณะที่ผู้ที่มีความต้องการการมีอำนาจต่ำมักจะมีเห็นแก่ตัวน้อย ไม่ชอบข่มขู่ผู้อื่น

2.3) แรงจูงใจตามลักษณะการเกิดสามารถแบ่งชนิดของแรงจูงใจออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่

2.3.1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมด้วยเหตุผลที่มาจากความชอบของตนเอง ที่มีผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ทำเพราะอยากจะทำ ยินดีที่จะทำ และ

เป้าหมายคือการได้ทำกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง อยากทำด้วยตนเองโดยไม่มีใครมาบังคับ ไม่มีใครเอาอะไรมาหลอกล่อ แรงจูงใจภายในของบุคคลเป็นแรงผลักดันที่เกิดมาจากจิตใจ มีความสนใจ มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ มีความอยากรู้อยากเห็น มีความตั้งใจ ความพึงพอใจ การมองเห็นคุณค่า ความอยากทำ ความรู้สึกสนุก การตั้งเป้าหมาย ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างถาวร

2.3.2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นความต้องการที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ โดยหวังผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ภายนอกบุคคล มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการนั้น ไม่ได้ทำด้วยความพึงพอใจแต่จะทำเพราะเป้าหมายซึ่งอาจเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) ในรูปแบบของการให้รางวัล คำชมเชย วัตถุสิ่งของ เงิน รางวัล โบนัส เงินเดือน ความสุข ความสำเร็จ ฯลฯ (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2530 : 128 - 138, เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 1 - 7, 2534 : 177 - 180)

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนเกิดจากแรงจูงใจ ทั้งสิ้นแรงจูงใจที่สำคัญคือ 1. แรงจูงใจภายในตัวบุคคล เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ อื่น ๆ 2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการความปลอดภัย ต้องการความรัก ต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น 3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ คือ ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้อื่นเป็นหลัก การยอมรับ การให้ผู้อื่นเคารพ นับถือ การเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะชอบทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นการเอาเปรียบผู้อื่น ไม่ตรีจิตกับผู้อื่น ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์หรือจุดหมาย ซึ่งจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นความต้องการของบุคคลความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้อื่น มิตรภาพ การเคารพนับถือ การเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะชอบทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งการทำงานของคณะกรรมการหมู่เป็นงานที่ต้องพบปะกับผู้คน มีการประสานงาน การทำงานเป็นทีม ฯ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4.10 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการบริหารงาน

แนวคิดหรือทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคล มีดังนี้ (อำนาจ แสงสว่าง, 2536 : 76 - 87, พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2526 : 65 - 71)

4.10.1 ทฤษฎีสัมัยเดิม (Traditional Theory) โดย เฟรดเดอริค คัมเบิลยู เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ที่ได้ชื่อว่า เป็นบิดาของการบริหารจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (The Father of Scientific Management) เนื่องจากเขาเป็นบุคคลแรกที่ได้เสนอหลักการจูงใจของบุคคล โดยได้อธิบายว่าแรงจูงใจของบุคคลจะขึ้นอยู่กับระบบของการให้ผลตอบแทนในขณะนั้น แต่ไม่ใช่ระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูง เช่น คนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนที่เขาได้รับเท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำแล้วจะทำให้คนงานที่มีผลผลิตสูงลด การผลิตของตนลงทันที ดังนั้น ระบบการให้ผลตอบแทนจะขึ้นอยู่กับผลผลิตของงานแต่ละบุคคล และทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่า เงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งสัมพันธ์โดยตรงกับผลของการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าถ้ามีผลตอบแทนสูงอย่างเพียงพอแล้วคนงานจะผลิตมากขึ้น นอกจากนี้ เทเลอร์ได้อธิบายว่าปัญหาของความขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัญหาของฝ่ายบริหาร ไม่ใช่ปัญหาของคนงาน โดยฝ่ายบริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะแสวงหากคนที่จะมาทำงานให้เหมาะกับงานในลักษณะต่าง ๆ และการใช้วิธีการฝึกอบรม จะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าคนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะเกี่ยวข้อง โดยตรงกับผลตอบแทนหรือระบบการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วยของผลผลิต และการจูงใจพนักงานด้วยระบบการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วย จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการตั้งข้อสังเกตและมองเห็นจุดอ่อนของแนวคิดนี้ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่กล่าวว่า คนงานเป็นคนเกียจคร้าน จึงต้องมีการบริหารงานโดยการควบคุมอย่าง ใกล้ชิดและเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแท้จริงแล้วบุคคลจะถูกจูงใจให้การทำงานด้วยปัจจัยต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเพียงอย่างเดียว เช่น บางคนทำงานเพื่อความสำเร็จ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความอยากก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือความรู้สึกของการมีคุณค่าในตนเอง และต้องการพัฒนาตนเอง

4.10.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ทซ์เบอร์ก (Herzberg Motivation - Maintenance Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในวงการบริหารบุคคล เขาได้พัฒนาทฤษฎีมาจากการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยและอธิบายว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคล มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก

ยิ่ง ซึ่งพบว่าปัจจัยที่จะทำให้บุคคลรู้สึกดีหรือไม่ดี ในการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยตัวจูงใจ หรือตัวกระตุ้น (Motivator Factor) และปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor) ซึ่งบางที เฮิร์ทซ์เบอร์ก เรียกทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีการจูงใจ - สุขอนามัย (Motivation - Hygiene Theory) โดยได้อธิบายว่าปัจจัยตัวกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทำให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในของบุคคลที่เป็นลักษณะของงานในตัวของมันเอง เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้า ความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อการทำงาน ความรู้สึกของการได้รับความยกย่องในงานที่ทำ ความรู้สึกที่จะก้าวหน้าและความรู้สึกของการมีคุณค่าและการนับถือตนเอง เป็นต้น

ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัย จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีในการทำงานของบุคคล ที่อาศัยปัจจัยภายนอกที่จูงใจให้บุคคลเพิ่มผลผลิตในการทำงาน เช่น แบบในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงของงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ แต่ก็ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้นการให้ความสนใจหรือความระมัดระวังกับปัจจัยนี้ย่อมเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างแรงจูงใจที่จะไม่ทำให้บุคคลรู้สึกไม่ดีต่อการทำงาน เช่น โครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพ สวัสดิการของพนักงาน การพักร้อน หรือการลาป่วย ฯลฯ นั้นย่อมเป็นสิ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานนั้น ๆ แต่หากจะพิจารณาในแง่แรงจูงใจในการทำงานแล้วก็ยังคงอยู่ในระดับต่ำ เช่น ถึงแม้ว่านาย ก จะได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานมากเพียงใดก็ตาม ก็ไม่ได้หมายความว่า เขาจะมีแรงกระตุ้นจากภายในให้ทำงานด้วยความสนุก และทำงานเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด ในขณะที่ นาย ข ซึ่งอีกอยู่หน่วยงานหนึ่งที่ไม่มีสวัสดิการอย่างสมบูรณ์เท่าที่ควร เขาอาจมีความสุขในการทำงาน และตั้งใจทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยภายนอกแต่อย่างไร

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า ความพอใจในงานที่ทำของบุคคลจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์แล้ว อาจจะอธิบายได้ว่าความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงของงาน นโยบาย และการบริหารงาน ตลอดจนการบังคับบัญชาที่เรียกว่าเป็นปัจจัยในด้านสุขอนามัย ส่วนปัจจัยในด้านการจูงใจก็จะได้แก่ความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งได้แก่ความรู้สึกของการมีคุณค่าและการนับถือตนเอง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ

ของงาน ลักษณะของงานที่ส่งเสริมให้บุคคล เกิดความรู้สึกของควมมีคุณค่าและการนับถือตนเอง ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เกิดความสมบูรณ์ในชีวิต

เฮิร์ทซ์เบอร์ก ได้แบ่งบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) พวกที่แสวงหาปัจจัยภายนอก (Maintenance Seekers) คือพวกที่มีความสนใจในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวหรือบริบทของงาน (Job Context) เช่น ความสามารถ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เงินเดือนดี นโยบายดี สภาพภาพของงานมั่นคงก้าวหน้า และการมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่พอใจทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำมากกว่าแต่ไม่เกี่ยวข้องกัด้งาน หรือไม่เป็ผลงานของงานโดยตรง ซึ่งไม่ใช่เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการประจักษ์ตน (Self Realization) กล่าวคือแม้จะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจแล้วก็จะเป็นการตอบสนองไม่ให้เกิดความรู้สึกทางลบ มิใช่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้ ในส่วนของบริบทของงานนี้ ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างนาย และลูกน้อง ความสัมพันธ์ที่มีอยู่กั้บผู้ร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา นโยบายของหัวหน้างาน ชีวิตส่วนบุคคล สภาพของการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็แรงจูงใจภายนอกสำหรับบุคคล

2) พวกที่แสวงหาแรงจูงใจ (Motivation Seekers) คือพวกที่ชอบฝึกฝั้กับเนื้อหาของงาน เป็นพวกทำงานโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยภายนอก นอกจากความต้องการในการทำงาน เป็นพวกที่ต้องการการตอบสนองด้วยเนื้อหางาน (Job Content) หรือ กิจกรรมในการทำงาน (Job activities) ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกของการยอมรับนับถือตนเอง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความรู้สึกที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งล้วนแต่เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ที่เป็นความรู้สึกภายใน โดยตรง

. ในการนำทฤษฎีของเฮิร์ทซ์เบอร์กมาใช้ในการบริหารบุคคลนั้นเพื่อจูงใจให้มีการทำงานในระดับสูงนั้น ควรพิจารณาและดำเนินการดังนี้คือ

2.1) ให้พนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในขณะทำงาน โดยให้ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอจากการพิจารณาค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม

2.2) ต้องป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยการจั้ด ระบบการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานในลักษณะสองทาง เพื่อก่อให้เกิดความรู้เท่าทันและความเข้าใจระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ

2.3) พิจารณาและเื้อออำนวยความสะดวกหรือปัจจัยทางด้านสุขอนามัยให้เหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความรู้สึกพอใจในการทำงาน ตลอดจน



การจัดให้พนักงานมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ สถานภาพ ความมั่นคง ฯลฯ

9.10.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGragor's Theory X and Theory Y) ผู้นำในทฤษฎีนี้ได้แก่คอลลาส แม็ก เกเกอร์ (Douglas McGragor) โดยได้อธิบายว่าแนวทางในการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคน จะขึ้นอยู่กับ การรับรู้หรือความเชื่อเกี่ยวกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเขาว่าเป็นอย่างไร โดยเขาจะปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามทัศนคติและความคิดเห็นของเขามีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ๆ ซึ่งความต้องการและแรงจูงใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะแสดงให้เห็นถึงความรู้ลึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ในแนวคิดตามทฤษฎี X นั้น เชื่อว่าบุคคลโดยเฉลี่ยแล้ว มักจะไม่ชอบทำงาน จะหลบเลี่ยงการทำงาน มีความเกียจคร้าน หลีกเลียงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่มีความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ และเนื่องจากความไม่ชอบในการทำงาน ทำให้ต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการชี้แนะ หรือการข่มขู่ว่าจะลงโทษ ดังนั้น ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะพยายามกำหนดมาตรการในการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและความเชื่อที่ว่าบุคคลเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการผลิตเช่นเดียวกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตซึ่งจะต้องมีการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร และคนจะถูกจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน ผลประโยชน์พิเศษอย่างอื่น และการควบคุมด้วยการลงโทษ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ จะสามารถนำไปใช้ได้ผลดีในลักษณะของสังคม ที่มีระบอบการครองชีพของประชาชนค่อนข้างต่ำ และมีภาวะของการขาดแคลนงาน

ส่วนแนวคิดของทฤษฎี Y นั้น เชื่อว่า บุคคลโดยทั่วไปชอบทำงานเหมือนกับการเล่นและการพักผ่อน ไม่ใช่เป็นคนที่เกี่ยวข้องร้ายสามารถไว้วางใจไม่ได้ แต่จะมีความสามารถในระดับสูงเกี่ยวกับจินตนาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง ตลอดจนมีความฉลาดต่อการแก้ปัญหา สามารถที่จะพัฒนาตนเองในการทำงานตลอดจนมีความรับผิดชอบ ถ้าเขาได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ดังนั้น ผู้บริหารจะมีหน้าที่ช่วยให้บุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองในแง่ของการทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้โดยการจัดให้มีสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสม ไม่ทำการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะพยายามส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเองมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้บุคคลทำงาน เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของเขาควบคู่ไปกับความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้จะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตอบสนองการด้านความมีชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต ตลอดจนตอบสนองความต้องการที่เป็นความรู้ลึกภายในของบุคคล หรือใช้แรงจูงใจภายใน ซึ่ง

ทฤษฎีนี้ จะเหมาะกับคนที่อยู่ในสังคมประชาธิปไตยที่มีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูงและมีโอกาสที่จะหางานทำได้มาก

ต่อมาได้มีการอธิบายทฤษฎี Z ของอOUCHI (Ouchi's Theory) ที่มีองค์ประกอบสำคัญที่สืบต่อเนื่องมาจากทฤษฎี X และบางส่วนมาจากทฤษฎี Y หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการประสมประสานมาจากทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยมีการกำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในหน่วยงานดังนี้

- 1) มีการจ้างงานเป็นระยะเวลานาน โดยมีหลักประกันอย่างมั่นคงสำหรับบุคลากรทุกคน
- 2) สร้างความร่วมมือกันในการตัดสินใจ
- 3) สร้างความสัมพันธ์กันระหว่างการวัดผลกับการเลื่อนตำแหน่ง
- 4) สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม มีความใกล้ชิด ความผูกพันและความร่วมมือในหน่วยงาน หรือการสร้างบรรยากาศของครอบครัวให้เกิดขึ้น
- 5) ให้อำนาจและส่งเสริมให้บุคลากรในการมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน
- 6) สร้างความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน
- 7) ลดขั้นตอนในการบริหารงาน ที่ซับซ้อน ให้มีความสะดวกรวดเร็ว คล่องตัว

ส่วนทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์นั้น ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักความเข้าใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์ และบริหารงาน โดยการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

โดยเริ่มจากความต้องการขั้นแรกซึ่งเป็นการขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารทุกหน่วยงานต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานเหล่านี้ โดยการกำหนดเงินเดือนอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานนำไปใช้จ่ายในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา ซึ่งได้แก่ ปัจจัยสี่ทั้งหลายและสิ่งให้อำนาจต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ ก็ควรจัดให้มีเวลาในการพักผ่อนในระหว่างวันทำงานให้พอเพียง จัดให้มีโปรแกรมการออกกำลังกาย และการบริหารร่างกายในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

ในขั้นของความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บริหารควรจัดให้สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมมีความปลอดภัย ตลอดจนการให้พนักงานได้รับความรู้สึกของความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เช่น การประกันชีวิต การมีสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

ในขั้นของความต้องการความรักและความรู้สึกการเป็นเจ้าของนั้น ผู้บริหารควรจัดโอกาสและให้อำนาจให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านของการได้รับความรักและความรู้สึกเป็นส่วนร่วม ตลอดจนความต้องการทางด้านสังคม เช่น

กิจกรรมการแข่งขันกีฬา การจัดงานสังสรรค์ต่าง ๆ การสร้างกลุ่มสนใจ กิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความรัก ความปรารถนาดี ตลอดจนสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ

ในขั้นของความต้องการความรู้สึกร่วมกันของการมีคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารควรจัดโอกาส และเอื้ออำนวยให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านความรู้สึกร่วมกันของการมีคุณค่าในตัวเองของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานนั้นๆ การจัด โครงการสร้างสรรค์สังคมในรูปแบบต่างๆ ในระหว่างการทำงาน เป็นต้น

ในขั้นของความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเองของบุคคลนั้น สามารถทำได้โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงานโดยใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อที่เขาจะได้สร้างผลงานที่มีประโยชน์ และคุณค่า และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของเขาอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่าการบริหารเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้นถือว่าเป็นศิลปะอย่างยิ่งในการบริหารงาน และเมื่อไหร่ก็ตามถ้าผู้ใต้บังคับบัญชา เต็มอกเต็มใจในการทำงานเพื่องานเป็นอันดับแรก ก็จะถือว่าเป็นความสำเร็จของผู้บริหารอย่างที่สุด และสิ่งที่จะตอบสนองผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้น ก็จะตามมาอย่างแน่นอน เป็นการทำงานเพื่องานอย่างยั่งยืน ดังพระบรมราโชวาทของพระบรมราชชนก ที่ได้ตรัสว่า “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตน เป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์ เป็นกิจที่หนึ่ง ลาก ทรัพย์ และเกียรติยศ จะตกแก่ท่านเอง..” และเมื่อนั้น การทำงานของพวกเราทุกคนก็จะเป็นการทำงานที่ถือว่า “งานเป็นวิถีทางอันมีค่าสำหรับการแสวงหาความสุขอย่างลึกซึ้งในการมีชีวิต” (มปม)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ คือ บทบาทหน้าที่จากพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ดังนี้ 1. ช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาแก่กับผู้ใหญ่บ้าน 2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ 3. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่นายอำเภอมอบหมายหรือผู้ใหญ่บ้านร้องขอ 4. เป็นองค์กรหลักที่รับผิดชอบในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ความรู้ความเข้าใจ

ตำแหน่งในชุมชน รายได้ การได้รับการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย

## 5. บริบทอำเภอเฝ้าไร่

### 5.1 ลักษณะที่ตั้ง

อำเภอเฝ้าไร่ ได้ประกาศจัดตั้งเป็นอำเภอ เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2550 แบ่งเขตพื้นที่การปกครองออกเป็น 5 ตำบล 73 หมู่บ้าน คือ ตำบลเฝ้าไร่ ตำบลนาดีตำบลวังหลวง ตำบลหนองหลวง และตำบลอุดมพร อำเภอเฝ้าไร่ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดหนองคายห่างจากตัวจังหวัด 71 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 326.5 ตร.กม. หรือจำนวน 204,062.5 ไร่

### 5.2 ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำสงครามและห้วยคำมิดไหลผ่าน สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร เช่น ปลูกยางพารา, ยูคาลิปต์ส, ปาล์มน้ำมัน ฯลฯ

### 5.3 การปกครอง

อำเภอเฝ้าไร่ แบ่งการปกครอง เป็น 5 ตำบล 73 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง มีจำนวนประชากรดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

ที่	ตำบล	ประชากร			ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	นาดี	2,087	2,023	4,110	1,118
2	อุดมพร	3,811	3,727	7,538	2,047
3	เฝ้าไร่	5,375	5,310	10,685	3,366
4	วังหลวง	6,425	6,346	12,771	3,281
5	หนองหลวง	7,498	7,352	14,850	3,825
รวม		25,196	24,758	49,954	13,637

ที่มา : ข้อมูลพื้นฐานอำเภอเฝ้าไร่ 2556 : 10

#### 5.4 สภาพสังคม

5.3.1 ศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีศาสนสถาน มี วัด 19 แห่ง  
สำนักสงฆ์ 46 แห่ง อุทยานธรรมเฉลิมพระเกียรติฯ 1 แห่ง

#### 5.3.2 การศึกษา สถานศึกษาของอำเภอเฝ้าไร่

1)โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	16 แห่ง
2)โรงเรียนขยายโอกาส	จำนวน	5 แห่ง
3)โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	2 แห่ง
4)โรงเรียนอนุบาลเอกชน	จำนวน	1 แห่ง
5)ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	จำนวน	1 แห่ง
6)ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษานอกระบบฯ	จำนวน	10 แห่ง
7)ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	15 แห่ง

#### 5.3.3 ด้านสาธารณสุข สถานบริการด้านสาธารณสุข

##### 1) ภาครัฐ

1.1) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	จำนวน	1 แห่ง
1.2) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล	จำนวน	7 แห่ง

##### 2) ภาคเอกชน

2.1) สถานพยาบาลและการผดุงครรภ์	จำนวน	6 แห่ง
2.2) ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	จำนวน	1 แห่ง
2.3) ร้านขายยาแผนโบราณ	จำนวน	4 แห่ง

##### 3) ภาคองค์กรชุมชน

3.1) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน	จำนวน	1,106 คน
3.2) ชมรมผู้สูงอายุ	จำนวน	5 ชมรม
3.3) ชมรมสร้างสุขภาพ	จำนวน	73 ชมรม
3.4) ชมรม To Be Number One	จำนวน	7 ชมรม
3.5) สมาชิกคุ้มครองผู้บริโภค	จำนวน	1 ชมรม
3.6) ชมรมแพทย์แผนไทย	จำนวน	1 ชมรม

#### 5.4 สภาพเศรษฐกิจ

5.4.1 อาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมอาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา 59.6%, สวนยางพารา 25.7 %, อาชีพรอง ได้แก่ ปลูกลิ้นปี่ 11.7 % มันสำปะหลัง 2.3 % ปาล์ม 0.5 %

## 5.4.2 พืชเศรษฐกิจ

ตารางที่ 2 ผลการขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจหลัก อำเภอเฝ้าไร่

ตำบล	ข้าว			ยางพารา		
	เกษตรกร (ครัวเรือน)	พื้นที่ (ไร่)	ผลผลิต (ตัน)	เกษตรกร (ครัวเรือน)	พื้นที่ (ไร่)	ผลผลิต (ตัน)
หนองหลวง	1,711	30,950	6,215	856	13,686	231
วังหลวง	1,611	25,618	3,924	761	1,804	441
เฝ้าไร่	1,394	22,745	3,415	446	6,368	301
อุดมพร	1,358	22,604	2,973	583	8,814	227
นาดี	547	7,355	1,010	376	6,454	437
รวมทั้งอำเภอ	6,621	109,279	17,536	3,022	47,124	1,637

ที่มา : ผลการดำเนินงานอำเภอเฝ้าไร่ 2556 : 17

5.4.3 รายได้เฉลี่ยของประชากร 53,046.11 บาท /คน/ปี

## 5.4.4 แหล่งเศรษฐกิจของอำเภอเฝ้าไร่

- |                 |          |                   |        |
|-----------------|----------|-------------------|--------|
| 1) ตลาดสด       | 2 แห่ง   | 5) รีสอร์ท        | 2 แห่ง |
| 2) โรงน้ำดื่ม   | 3 แห่ง   | 6) โรงน้ำแข็ง     | 1 แห่ง |
| 3) ร้านค้า      | 101 แห่ง | 7) บิมน้ำมัน      | 8 แห่ง |
| 4) โรงกลั่นสุรา | 1 แห่ง   | 8) ร้านค้าของเก่า | 7 แห่ง |

## 5.4.5 การพัฒนาชุมชน

- 1) กลุ่มออมทรัพย์ 58 กลุ่ม เงินตั้งจะสะสม รวม 25,056,998 บาท
- 2) หมู่บ้านตามโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน 48 หมู่บ้าน ๆ ละ 280,000

บาท รวม 13,440,000 บาท

- 3) กองทุนหมู่บ้าน 73 กองทุน รวม 139,400,000 บาท
- 4) ศูนย์สาธิตการตลาด 4 แห่ง
- 5) กลุ่มอาชีพ 33 กลุ่ม
- 6) คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) 73 คณะ

### 5.5 สถานการณ์และแนวโน้ม

5.5.1 ด้านเศรษฐกิจ อำเภอเฝ้าไร่มีผลผลิตพืชที่สำคัญ ที่เกษตรกรปลูกกันมากเต็มพื้นที่ทางการเกษตร คือ การทำนา ร้อยละ 59.6 สวนยางพารา ร้อยละ 25.7 ด้านการประมงและปศุสัตว์ มีในบางตำบล/หมู่บ้าน รายได้ส่วนใหญ่มาจากผลผลิตทางการเกษตร และการขายแรงงานในประเทศและต่างประเทศ คาดว่าในอนาคตประชาชนเฝ้าไร่จะกลับมารีดยางพาราที่ได้อายุปลูกไว้มากขึ้น

5.5.2 ด้านสังคม อำเภอเฝ้าไร่เป็นสังคมเกษตรกร มีการอพยพแรงงานตามฤดูกาล ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานหลังฤดูทำนา ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม นอกจากนั้นผลกระทบจากการที่ประชาชนไปทำงานต่างถิ่นทำให้ภาระการเลี้ยงดูบุตรตกอยู่กับปู่ย่าตายาย ซึ่งไม่สามารถดูแลลูกหลานได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้เกิดปัญหาเด็กและเยาวชนขาดความอบอุ่น ก่อเหตุทะเลาะวิวาทมากขึ้นเรื่อยๆ

### 5.5.3 ทรัพยากรธรรมชาติ

1) ทรัพยากรดิน สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย หน้าดินตื้นเป็นดินลูกรัง เนื้อดินเป็นดินเหนียวปนดินลูกรังหรือเศษหินสีน้ำตาลศิลาแลงปะปนอยู่ด้วย เหมาะสำหรับปลูกไม้ยืนต้น และทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์

2) ทรัพยากรน้ำ ทางทิศตะวันออกมีลำน้ำห้วยสงครามซึ่งเป็นแนวแบ่งเขตกับพื้นที่อำเภอบ้านม่วงจังหวัดสกลนคร ลำน้ำห้วยสูงและอ่างเก็บน้ำห้วยสูงในเขตตำบลวังหลวง เป็นแหล่งน้ำขนาดใหญ่สามารถใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ได้หลายตำบล

3) ทรัพยากรป่าไม้ อำเภอเฝ้าไร่มีพื้นที่ป่าไม้เป็นเขต ส.ป.ก. 4-01 ได้แก่ ไม้สัก ไม้ประดู่ ไม้แดง ไม้ยาง ด้วยสภาพพื้นที่เหมาะสมต่อการเพาะปลูกยางพารา จึงทำให้กลุ่มนายทุนหันเข้ามาลงทุนปลูกยางพาราในพื้นที่มากขึ้น เกิดการแย่งชิงน้ำในลำห้วยกับชาวบ้านในพื้นที่ และพื้นที่ป่าไม้เขต ส.ป.ก. ถูกลักลอบตัดไม้

### 5.6 การวิเคราะห์ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค

#### 5.6.1 จุดแข็ง (Strengths)

มีพื้นที่การเกษตรในการปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา, ยูคาลิปตัส มีกลุ่มอาชีพทางภูมิปัญญาชาวบ้านที่หลากหลาย มีการสืบสานส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ชุมชนสงบสุขมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือภาคราชการเป็นอย่างดี มีกองทุนแม่ของแผ่นดินขยายเต็มพื้นที่ทุกหมู่บ้านเป็นแห่งแรกของจังหวัดหนองคาย อันเป็นก้าวแรกของการมีส่วนร่วมในด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน มีประชากรวัยแรงงานจำนวนมาก มีการ

ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน การคมนาคมสะดวก มีการส่งเสริมสุขภาพ มีการขยายโอกาสทางการศึกษา มีการให้บริการของหน่วยงานราชการ มีแหล่งเรียนรู้ชุมชน มีองค์กรที่เข้มแข็ง ผู้นำกลุ่มองค์กรเข้มแข็ง มีการเฝ้าระวัง โรคติดต่อในชุมชน มีถนนสายหลักและสายรองเชื่อมต่อหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ

#### 5.6.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

ขาดแคลนแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค เส้นทางคมนาคมยังไม่สะดวกและอยู่ห่างไกลแหล่งตลาดการค้าไม่มีโรงพยาบาลประจำอำเภอ ราษฎรส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน ไม่มีบ่อทิ้งขยะ ไม่มีโรงกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน แรงงานฝีมือมีน้อย มีการอพยพแรงงานสูง ขาดแหล่งเงินทุน มีธนาคาร ธ.ก.ส. เพียงแห่งเดียว มีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไม่เพียงพอ มีแนวโน้มขาดแรงงานกรีดยางพารา ขาดไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ขาดการมีส่วนร่วม ชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพปัญหาเด็กและเยาวชน การทะเลาะวิวาท ยาเสพติด ขาดความอบอุ่นในครอบครัว

#### 5.6.3 โอกาส (Opportunities)

ที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวเมืองสำคัญของภาคอีสาน นโยบายจังหวัดสนับสนุนการปลูกยางพารา รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนกลุ่ม OTOP เป็นเส้นทางผ่าน ไปจังหวัดของอำเภออื่นๆ อยู่ใกล้เขตการค้าชายแดนระหว่างไทย-ลาว ในแต่ละปีมีปริมาณน้ำฝนมาก รัฐมีนโยบายเรียนฟรี 15 ปี มีสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาใกล้บ้าน กศน.เปิดโอกาสให้ทุกคนศึกษาต่อ มีระบบการสื่อสารทั่วทุกพื้นที่มีระบบถ่ายทอดเทศนาผ่านดาวเทียม

#### 5.6.4 ภัยคุกคาม/อุปสรรค(Threats)

ด้านเศรษฐกิจ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิต เช่น ราคาปุ๋ย ขาดแคลนแรงงาน ขาดการออม การเมืองไม่มีเสถียรภาพ ปัญหายาเสพติด สื่อ เช่น เกมส์ สื่อลามก ความรุนแรง อบายมุขต่างๆ / การอพยพแรงงาน ความขัดแย้งทางความคิด การซื้อสิทธิ์ขายเสียง/ การทุจริต คอร์รัปชัน ปัญหาภัยธรรมชาติ ภัยแล้ง, วัตภัย, อุทกภัย, โรคระบาดพืช /สัตว์ การบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า ปัญหาขยะมูลฝอย น้ำเสีย การใช้เทคโนโลยีไม่เหมาะสม ขาดความรู้ – ประสบการณ์ ก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคมด้านความมั่นคง ทะเลาะวิวาท ลักขโมย ประพฤติไม่เหมาะสมของวัยรุ่น การไม่เอาจริงในการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐ ด้านสาธารณสุขมูลฐานการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริโภคและการดูแลสุขภาพการบริหารจัดการ



### วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอเฝ้าไร่ (Vision)

“ชุมชนเกษตรเข้มแข็ง แหล่งผลิตยางพารา พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

### พันธกิจ (Mission)

พัฒนาอำเภอเฝ้าไร่ให้มีศักยภาพทางการเกษตรที่เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ เป็นชุมชนเกษตรทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา, ยูคาลิปตัส, ปาล์ม น้ำมัน ฯลฯ สร้างวิถีการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม สมัครงานสามัคคี และยกระดับคุณภาพชีวิตประชากรให้สูงขึ้น ทั้งทางด้าน สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการศึกษา

### 5.7 ข้อมูลคณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอเฝ้าไร่

อำเภอเฝ้าไร่ มีหมู่บ้านที่บริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการหมู่บ้าน จำนวน 57 หมู่บ้าน มีบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น 1,160 คน คณะกรรมการหมู่บ้านในอำเภอเฝ้าไร่ ประกอบด้วยคณะทำงานด้านต่างๆ ดังนี้

5.7.1 คณะทำงานด้านอำนวยการ

5.7.2 คณะทำงานด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย

5.7.3 คณะทำงานด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน

5.7.4 คณะทำงานด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ

5.7.5 คณะทำงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข

5.7.6 คณะทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5.7.7 คณะทำงานด้านสตรี

ตารางที่ 3 จำนวนคณะกรรมการหมู่บ้านในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

ที่	ตำบล	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนกม.
1	เฝ้าไร่	เฝ้าไร่	2	20
2		จับไม้	3	20
3		ท่าหายโศก	4	20
4		นาอ้าใหม่	5	20
5		หนองยาง	6	20
6		ท่าสำราญ	7	20
7		วังชมภู	8	20
8		ทรัพย์เจริญ	9	20

ที่	ตำบล	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนถ.
9		มีชัย	10	20
10		ภูเงิน	11	20
11		เกษตรเจริญ	12	20
12		เมืองทอง	13	20
13		ฟ้าไร่พัฒนา	14	20
14		เจริญศรี	20	20
16		นาฮ้าพัฒนา	17	20
17	หนองหลวง	หนองหลวง	1	20
18		โนนสมบูรณ์	4	20
19		หนองจอก	5	20
20		เลิศไมตรี	9	20
21		วังไฮ	10	20
22		โนนมีชัย	11	20
23		ศรีวิไล	12	20
24		แบงใหม่	13	20
25		หนองสวรรค์	14	20
26		รุ่งอรุณ	15	20
27		สุขสำราญ	16	20
28		หนองหลวงใหม่	17	20
29		หนองบัวเงินเหนือ	18	20
30		หนองหลวง	19	20
31		แบงใหม่	20	20
32	วังหลวง	วังหลวง	1	20
33		หนองควาย	2	20
34		หนองนาแพง	3	20
35		โพนทอง	4	20
36		ท่าค้ำบง	5	20
37		ท่าหลวง	6	20
38		หนองวัวซุม	7	20

ที่	ตำบล	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนกม.
39		หนองแวงคำภู	8	20
40		ไชยพัฒนา	12	20
41		โนนแสงทอง	13	20
42		คำศิลา	14	20
43		ศรีชมชื่น	15	20
44	นาดิ	เหล่าเจริญ	3	20
45		โนนด้อย	4	20
46		คอนเม็ก	5	20
47		นาอุดม	6	20
48		เจริญสุข	7	20
49	อุดมพร	หนองบัวเงิน	3	20
50		นาคูน	4	20
51		คำสะอาด	6	20
52		อุดมพร	8	20
53		โพธิ์จุมพล	9	20
54		คำบุญมี	10	20
55		บูรพา	11	20
56		คำแก้ว	12	20
57		แสงสว่าง	13	20
58		ใหม่พัฒนา	14	20
รวม 5 ตำบล				1,160

ที่มา : ข้อมูลพื้นฐานอำเภอเฝ้าไร่ 2556 : 11

#### ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเฝ้าไร่ ในปี 2555

คณะกรรมการตรวจติดตามการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเฝ้าไร่ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านในอำเภอเฝ้าไร่ ดังนี้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดได้ค่อนข้างมีประสิทธิภาพและอยู่ในเกณฑ์ระดับดี และ พบว่าประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านแต่ละแห่งแตกต่างกันอยู่บ้าง กม. บางส่วนยังไม่เข้าใจบทบาท อำนาจ และหน้าที่ของตน กม. ผู้ได้รับการ

แต่งตั้งใหม่ไม่ได้รับการอบรม ขาดแรงจูงใจ ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน มีองค์กรซ้ำซ้อนจากหน่วยงานอื่นทำให้บทบาทของ กม. ไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร

การจัดระดับหมู่บ้าน (ระดับ A B C) ตามนโยบายของกรมการปกครอง ดังนี้ หมู่บ้านระดับ A ดีเด่น จำนวน 31 หมู่บ้าน หมู่บ้านระดับ B ดี จำนวน 27หมู่บ้าน หมู่บ้านระดับ C เริ่มสร้างผลงาน ไม่มี (ผลการดำเนินงานอำเภอฟ้าไร่, 2555 : 18)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4 การประเมินจัดระดับหมู่บ้าน อำเภอฝาง จังหวัดหนองคาย

ลำดับ ที่	ชื่อตำบล	กม. หมู่บ้าน	หมู่บ้านต้นแบบการพัฒนา ระดับหมู่บ้านตามผลการปฏิบัติงานของ กม.			หมู่บ้านที่ชนะเลิศ จากการประกวด		หมู่บ้าน ที่อำเภอพิจารณา คัดเลือก
			ดีเด่น (A)	ดี (B)	เริ่มสร้างผลงาน (C)	ระดับจังหวัด	ระดับอำเภอ	
1	ฝางไร่	16	3	13	-	-	-	-
2	นาดี	5	3	2	-	-	-	1
3	หนองหลวง	15	11	4	-	2	2	2
4	วังหลวง	12	7	5	-	1	1	3
5	อุดมพร	10	7	3	-	-	-	1
	รวม	58	31	27	-	3	3	7

ผลการดำเนินงานอำเภอฝาง ไร่. 2555 : 18

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน สามารถเทียบเคียงกับการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านตามบทบาทหน้าที่ ในเขตอำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

มานพ กาญจนวิจิตร ( 2536 ) ได้ศึกษาบทบาทคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลอ่างศิลา อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของ กม. ฝ่ายกิจการปกครอง และกม. ฝ่ายสาธารณสุข เป็นฝ่ายที่ได้ทำหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ดีและปานกลาง ตามลำดับ ส่วน กม. ฝ่ายสวัสดิการและสังคม กับกม. ฝ่ายกิจการสตรีนั้น ยังมีความคิดเห็นขัดแย้งกันระหว่าง กม.กับประชาชน กล่าวคือ กม. อ้างว่าได้ทำหน้าที่ แต่ประชาชนตอบว่า ไม่ได้ทำหน้าที่แต่อย่างใด นอกจากนั้น กม. ยังได้มีการประชุมปรึกษาหารือกัน แต่ไม่ได้ประชุมกันเป็นประจำ การเสนอเรื่องเข้าที่ประชุมส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการพัฒนาหมู่บ้านกับการจัดงานประเพณีของหมู่บ้าน ซึ่งเป็นลักษณะของหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับค่อยพัฒนา ทางราชการจึงระดมทุกหน่วยงานเข้าไปพัฒนาในทุกหมู่บ้านประกอบกับดินแดนแถบนี้มีวัฒนธรรมงานบุญประเพณีกันเป็นประจำ

ชัยวัฒน์ มาลาคำ ( 2538 ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน พบว่ากรรมการหมู่บ้านร้อยละ 92.8 มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้แก่ ปัจจัยความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการหมู่บ้าน ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับชาวบ้าน งานที่ได้รับมอบหมาย นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพการยอมรับนับถือ และการอุทิศตนเพื่องาน โดยพบว่าปัจจัยต่างๆข้างต้นมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธิตี กิตติวิทิตถุล (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรที่แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (รายได้) ที่แตกต่างกันการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านสังคมที่แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทไม่แตกต่าง

กัน 4) ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคมที่แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทแตกต่างกัน สำหรับปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทที่สำคัญคือ 1) ปัญหาด้านงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ 2) หน่วยงานราชการขาดการประสานงาน ในการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาด้านการ พัฒนาชนบทแก่ประชาชน โดยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญว่า รัฐควรสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณ ด้านการพัฒนาชนบทให้เพียงพอ และหน่วยงานราชการต้องเพิ่มการประสานงานระหว่างกัน ในการให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาด้านการพัฒนาชนบทแก่ประชาชน

ปัญญา นาคี ( 2541 ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อ โครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อ โครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาโดยแยกเป็นองค์ประกอบย่อย 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีบทบาทอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ บทบาทด้านดำเนินงาน บทบาทในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย บทบาทด้านการจัดเก็บข้อมูลบทบาทด้านการติดตามผลการดำเนินงาน และบทบาทด้านการประสานงาน และผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อ โครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง การเป็นสมาชิกทางสังคม และพฤติกรรมมารับข่าวสาร ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน ต่อ โครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

บุญมี รัตนพันธุ์ ( 2543 ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้าน ในการพัฒนาหมู่บ้านหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้าน ในการพัฒนาหมู่บ้าน และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้าน พบว่า คณะกรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของกลุ่มสังคม ได้รับการฝึกอบรม ได้รับข้อมูลข่าวสารในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านในระดับมาก คณะกรรมการหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาในระดับมาก โดยเรียงลำดับการมีส่วนร่วมจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา การมีส่วนร่วมติดตามผลการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในด้านศึกษาปัญหา โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน ได้แก่ เพศ การเป็นสมาชิกกลุ่มสังคม การได้รับการฝึกอบรม การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความคิดเห็นต่อการ

ดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

## 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Nichols (2008) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและความเป็นผู้นำทฤษฎีนี้ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้นำที่อธิบายแรงจูงใจลูกน้องให้ประสิทธิภาพการทำงานเกินความคาดหมาย แต่มันมักจะถูกทำร้ายมีศักยภาพในการถูกทำร้ายรูปแบบใหม่ของการเป็นผู้นำได้รับการเสนอว่าการเป็นผู้นำที่แท้จริง เป็นผู้นำที่แท้จริงเป็นแนวคิดที่มากกว่า โค้ดที่เนะให้รวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทุกรูปแบบของการเป็นผู้นำในเชิงบวก ที่เป็นหัวใจของความเป็นผู้นำที่แท้จริงแนวคิดของ Ethicality เป็นแนวคิดของความถูกต้องอาจนำไปสู่กระบวนการทัศนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการผลิตรูปแบบที่เหมาะสมของการเป็นผู้นำ เป็นผู้นำที่แท้จริงอาจจะไม่เป็นรูปแบบ Over- โค้ดของการเป็นผู้นำ แต่หนึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผมเสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงอาศัยอยู่ในผู้นำและลูกน้องทฤษฎีความเป็นผู้นำ โดยปริยาย การทดลองนี้อยู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและบทบาทของการเป็นผู้นำทฤษฎีนี้ในการกำกับพฤติกรรมผู้นำ รูปแบบการพัฒนาที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและความเป็นผู้นำทฤษฎีนี้รวมทั้งทฤษฎีนี้แยกของผู้นำและผู้ตามแลกเปลี่ยนผู้นำของสมาชิก (LMX) และประสิทธิผลผู้นำ สมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เหล่านี้มีการพัฒนา การศึกษาคือการใช้ WebCT เป็นเครื่องมือการจัดส่ง การสำรวจสถานการณ์ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้มาตรการที่รู้จักกันทั้งในและมาตรการการพัฒนาโดยเฉพาะสำหรับการทดลองนี้ สอง การศึกษานำร่องที่ได้ดำเนินการ

Cunyngham (2001) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทีระบุโดยตัวชี้วัดไมเออร์บริกส์ประเภทและจุดแข็งของความเป็นผู้นำและจุดอ่อนตามทีระบุ Skillscope การศึกษาครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของข้อมูลที่ใช้ในการประเมินความเป็นผู้นำและการพัฒนาโปรแกรม การศึกษากำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพตามทีระบุโดยตัวชี้วัดประเภท \*Myers-Briggs (MBTI) และจุดแข็งความเป็นผู้นำและความต้องการการพัฒนาที่วัด โดยมุ่งเน้นไปที่ทักษะ การศึกษายังมุ่งมั่นที่ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและความสอดคล้องกันระหว่างความตระหนักในตนเองของจุดแข็งและความต้องการการพัฒนาและการให้คะแนน โดยผู้สังเกตการณ์ที่มีความรู้วิธีการวิเคราะห์จากการมุ่งเน้นไปที่ทักษะ ผู้นำด้านเครื่องดนตรีคิดเห็นเทียบกับบุคลิกภาพที่เลือกเปิดเผยว่าการจัดการส่วนบุคคลเป็นแรง ISTJ และ ESTJ ทักษะด้านการตัดสินใจเป็นแรง ISTJ และพลัง อำนาจ/



อิทธิพลมุ่งมั่นจะเป็นแรง ESTJ พลังงานสูง / ผลทักษะเชิงมุ่งมั่นจะเป็นความจำเป็นในการพัฒนาสำหรับ ISTJ มีข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและ ENTJ อื่น ๆ ที่เป็นที่ยอมรับทั้งสองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความแรงสำหรับประเภทที่ประเมินค่า INTJ ต่ำ ตัวเองในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ประเมินค่า ISTJ ต่ำ ตัวเองในการตัดสินใจ การศึกษานี้สามารถขยายผลไปยังด้านร่างกาย ด้านความรู้ และด้านการวิจัยพัฒนาความเป็นผู้นำ จากความเกี่ยวข้องเฉพาะวิธีการที่จะระบุและตอบสนองความต้องการการพัฒนาสำรวจของผู้นำและวิธีการตอบสนองความต้องการเหล่านั้นสามารถ บรรจุในโปรแกรมการฝึกอบรม สามร้อยหกสิบ

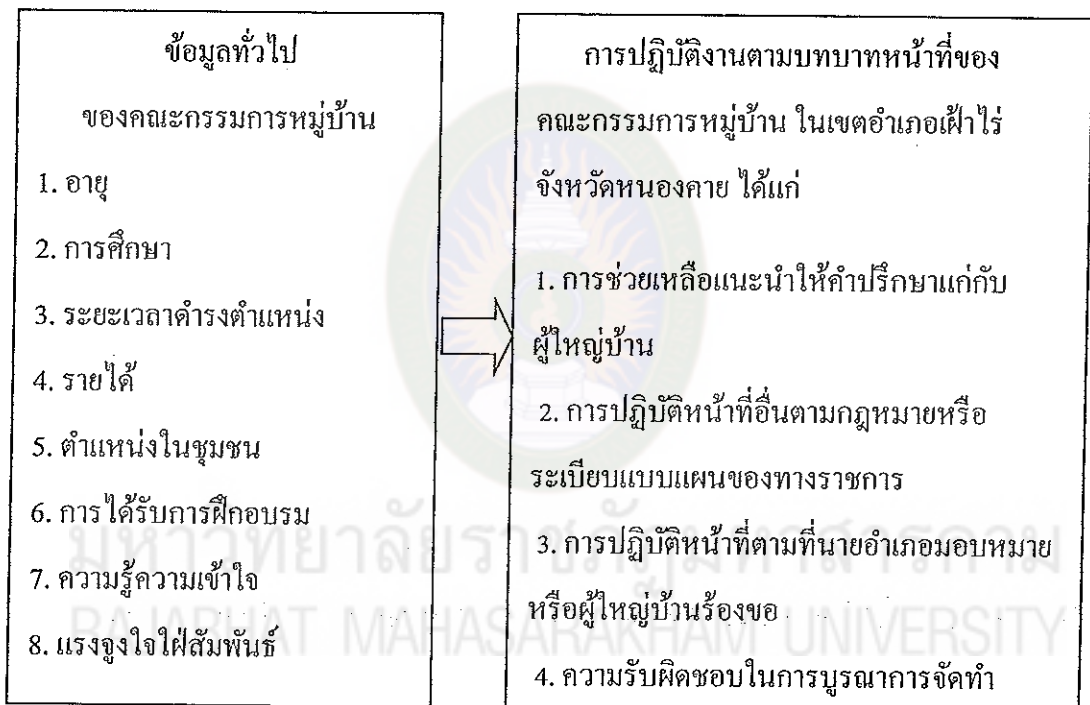
Hill (2009) ได้ศึกษา ความเป็นผู้นำและการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน: ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและ การปฏิรูป เป็นชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ การศึกษานี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกปฏิบัติความเป็นผู้นำของผู้บริหารและความเข้มแข็งของโรงเรียนในด้านการเรียนรู้ชุมชนอย่างมืออาชีพอย่างยั่งยืน ความเข้มแข็งของโรงเรียนในด้านการเรียนรู้ชุมชนแบบมืออาชีพปลูกวัดโดยใช้การเรียนรู้และศึกษาชุมชนอย่างมืออาชีพ ; การปฏิบัติเป็นผู้นำวัดโดยใช้ตัวชี้วัดทั้งกับตนเองในการปฏิบัติตนและจากการสังเกตการณ์แบบโปรโตคอล (โปรโตคอลคือระเบียบวิธีที่กำหนดขึ้นสำหรับสื่อสารข้อมูล ให้สามารถสื่อสารข้อมูลไปยังปลายทางได้อย่างถูกต้อง) ในการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าครูใหญ่ไม่รับรู้ด้วยตนเองว่าการปฏิบัติเป็นผู้นำของตนหรือ 'การประเมินผลของผู้ว่าจ้างของพวกเขา' มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งของโรงเรียนในด้านการเรียนรู้ชุมชนอย่างมืออาชีพอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยได้แสดงความสนใจพฤติกรรมสิบตัวชี้วัดเฉพาะเจาะจงที่จะปรากฏเกี่ยวข้องอย่างมากกับความเข้มแข็งของโรงเรียนในด้านการเรียนรู้ชุมชน การวิเคราะห์ต่อไปซึ่งมุ่งเน้นไปที่ทั้งสองจุดแข็งและสองจุดอ่อนในการเรียนรู้ชุมชนชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้นำสามด้าน จาก Kouzes และการปฏิบัติของ Posner ได้สร้างแบบจำลองวิธีการและทำให้ผู้อื่นสามารถทำหน้าที่ดูเหมือนจะใกล้เคียงมากที่สุดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพอย่างยั่งยืน ครูใหญ่เป็นตัวอย่างที่ว่าส่วนบุคคลได้คาดหวัง และกลายเป็นความคาดหวังของคนอื่นมีแนวโน้มที่จะนำพาโรงเรียนโดยเป็นกลไกที่เป็นชุมชนการเรียนรู้ที่แข็งแกร่ง นอกจากนี้สามารถสร้างฉันทามติร่วมกันและแนวโน้มที่จะนำพาไปสู่การเรียนรู้ชุมชนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

## 7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไปแล้วข้างต้น สามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการหมู่บ้านในเขตอำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย โดยประยุกต์จากพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย