

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
Morale and Motivation in the Performance of Duties of Subdistrict Heads and Village
Leaders in Krasang District, Buriram Province

เบญจวรรณ เพ็ชรเลิศ
สถาพร วิชัยรัมย์
ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Benjawan Phetlerd
Sathaporn Wichairam
Thanyarat Phutthiphongchaicharn
Master of Public Administration program, Buriram Rajabhat University
Email: 670426070011@bru.ac.th

รับบทความ: 6 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 25 ตุลาคม 2568; ตอบรับบทความ: 29 ตุลาคม 2568
Received: September 6, 2025; Revised: October 25, 2025; Accepted: October 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) และ 3) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยผสม กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 168 คน (ประชากรทั้งหมด) และ (2) บุคลากรฝ่ายปกครองและผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยดำรงตำแหน่งกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 11 คน คัดเลือกโดยวิธีเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่

ผลการวิจัยพบว่า 1) กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $S.D. = 0.47$) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ควรส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชนผ่านการอบรมและพัฒนาองค์ความรู้พร้อมทั้งปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงานและสภาพเศรษฐกิจ รวมถึงสนับสนุนรางวัลตามผลงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ; การปฏิบัติหน้าที่; กำนัน; ผู้ใหญ่บ้าน

Abstract

This research aimed to 1) study the level of morale and motivation in performing the duties of Kamnan and village headmen in Krasang District, Buriram Province 2) compare opinions regarding morale and motivation in performing duties, classified by gender, age, education level, length of tenure, and average annual supplementary income (excluding salary and remuneration) and 3) explore opinions and suggestions for promoting morale and motivation in performing duties among Kamnan and village headmen in Krasang District, Buriram Province. The samples were divided into two groups (1) 168 Kamnan and village headmen (entire population) and (2) 11 administrative personnel and experts who had previously held the positions of Kamnan or village headmen, selected by purposive sampling. The Data collection instruments included questionnaires and interviews. The data were analyzed using descriptive statistics, such as percentages, means, and standard deviations, and inferential statistics, including t-tests, One-way ANOVA, and pairwise comparisons.

The results showed that 1) Kamnan and village headmen had a high overall level of morale and motivation in performing their duties ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.47). 2) Comparisons of opinions regarding morale and motivation in performing duties, classified by demographic factors, showed no statistically significant differences at the 0.05 level. And 3) Opinions and suggestions for promoting morale and motivation indicated that the role of community leaders should be strengthened through training and knowledge development. Additionally, remuneration and welfare should be adjusted to match workload and economic conditions, and performance-based rewards should be supported to enhance sustainable motivation.

Keywords: Morale and Motivation; Performance of duties; Subdistrict Headmen (Kamnan); Village Headmen

บทนำ

การบริหารราชการแผ่นดินระดับพื้นที่ “กำนัน” และ “ผู้ใหญ่บ้าน” เป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่เป็นผู้แทนของรัฐในการนำนโยบายและภารกิจของรัฐบาล โดยเฉพาะกระทรวงมหาดไทย ไปสู่การปฏิบัติในระดับตำบลและหมู่บ้าน พร้อมทั้งเป็นตัวแทนของประชาชนในการสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะกลับสู่ภาครัฐ บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านครอบคลุมทั้งด้านการปกครอง รักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาอาชีพ ทะเบียนราษฎร การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการติดตามนโยบายของรัฐที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและความหลากหลายของภาระงานที่ต้องดำเนินการ (กรมการปกครอง, 2565: น. 78-81)

ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ส่งผลให้ประชาชนมีความคาดหวังต่อภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง กำนันและผู้ใหญ่บ้านในฐานะด่านหน้าของระบบราชการจึงต้องปรับตัวและแบกรับความกดดันจากภารกิจที่ทวีความซับซ้อนและเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดของระบบ

ราชการและความต้องการที่หลากหลายของประชาชน ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรกลายเป็นปัจจัยสำคัญทางจิตวิทยาที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับดี บุคลากรจะมีความกระตือรือร้น พุ่มเท อดทน และสามารถประสานความร่วมมือกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากขวัญและกำลังใจลดต่ำลง จะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพุ่มเท และคุณภาพของการบริการสาธารณะโดยรวม (ประเวศ วะสี, 2563: น. 32-36)

อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 11 ตำบล และ 168 หมู่บ้าน โดยกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ยังคงเป็นแกนหลักของการบริหารราชการระดับพื้นที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552 อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จริงมีความซับซ้อน ท่ามกลางข้อจำกัดของระบบและความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นจากประชาชน ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของกำนันและผู้ใหญ่บ้านกลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงาน การขาดขวัญและกำลังใจที่เหมาะสมอาจลดแรงจูงใจความพุ่มเท และคุณภาพของการบริการสาธารณะ ด้วยความผูกพันและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ (ที่ทำการปกครองอำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์, 2568: น. 5-6)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของกำนันและผู้ใหญ่บ้านได้อย่างตรงจุด ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารราชการแผ่นดินในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน)
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานในการศึกษา

กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีเพศ และอายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์ถือเป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การดำรงชีวิต และการพัฒนาตนเอง โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ ไปจนถึงความต้องการทางจิตใจและการเติมเต็มศักยภาพตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ที่แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัย ความรักและความเป็นเจ้าของ

การยอมรับ และการเติมเต็มตนเอง ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดสำคัญในการทำความเข้าใจแรงจูงใจของมนุษย์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างหลากหลาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและทัศนคติ (พิชญา วัฒนสกุล, 2561; นภัสสร แสงสุวรรณ, 2562) แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ที่เน้นความต้องการทางจิตใจและสังคม เช่น ความมั่นคงและการยอมรับ อีกทั้งทฤษฎีความคาดหวังของเวอร์ม (Vroom's Expectancy Theory) ยังชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากความเชื่อที่ว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และได้รับรางวัลที่คุ้มค่า (Vroom, 1964) หากขวัญและกำลังใจได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (สุภาภรณ์ ศรีสุวรรณ, 2563; สมชาย รุ่งเรืองกิจ, 2565)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

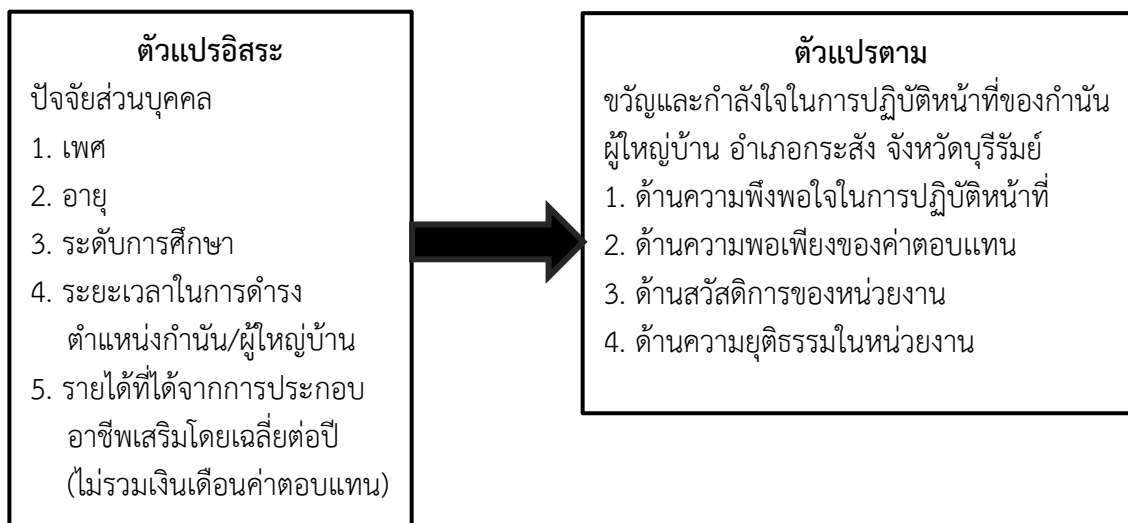
แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงพลังภายในหรือภายนอกที่ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย Persons (1960) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจเป็นผลจากความต้องการที่ขับเคลื่อนพฤติกรรม ส่วน Pinder (1998) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นพลังที่กำหนดทิศทางและความเข้มข้นของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ซึ่งชี้ว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลงาน และผลงานจะนำไปสู่รางวัลที่คุ้มค่า (Beach, 1965)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติหรือความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงาน (Locke, 1976) ความพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการและความคาดหวังได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม (Cooper, 1958) แนวคิดนี้เชื่อมโยงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่ชี้ว่าแรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้น เช่น การยอมรับหรือพัฒนาตนเอง ขณะเดียวกัน ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) แบ่งปัจจัยออกเป็นปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ และปัจจัยคงสภาพ เช่น ค่าตอบแทน ซึ่งหากขาดจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้น การส่งเสริมความพึงพอใจควรคำนึงถึงทั้งคุณค่าของงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นคงของบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอดม, 2556: น. 18-21) ศึกษาขวัญและกำลังใจของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 168 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์, 2568: น. 10) (Population Sampling) และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) โดยใช้คำถามปลายปิด ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงานและด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยกำหนดประเด็นและคำถามในลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นและเล่าประสบการณ์ได้อย่างอิสระ

การทดสอบเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบรูปแบบของคำถาม การใช้ภาษา ความชัดเจนของข้อความ และความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) รวมทั้งวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

กับวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence = IOC) ผลปรากฏว่าค่า IOC ของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดสอบพบว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าที่ต้องการในแต่ละประเด็น โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางแสดงจำนวนและร้อยละ รวมทั้งวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แยกเป็นรายด้าน รายข้อ และภาพรวม พร้อมนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่า t (t-test) ในกรณีที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffé) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554:142)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการตีความในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive Method) โดยพิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง และความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อสรุปและบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 78.00) มีช่วงอายุระหว่าง 46 – 55 ปี (คิดเป็นร้อยละ 59.50) มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (คิดเป็นร้อยละ 44.00) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี (คิดเป็นร้อยละ 26.80) และมีรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) อยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 42.30)

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.57	0.39	มากที่สุด
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	3.68	0.77	มาก
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.69	0.71	มาก
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	4.42	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.54) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.71) ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.54	0.42	4.64	0.28	-1.691	.095
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	3.65	0.75	3.79	0.82	-0.993	.322
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.68	0.71	3.73	0.75	-0.372	.710
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	4.41	0.56	4.46	0.49	-0.529	.598
รวมเฉลี่ย	4.07	0.48	4.16	0.43	-0.990	.324

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	อายุ					
	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.518	0.173	1.122	0.342
	ภายในกลุ่ม	164	25.239	0.154		
	รวม	167	25.757			
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.444	0.148	0.248	0.862
	ภายในกลุ่ม	164	97.838	0.597		
	รวม	167	98.283			
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.174	0.058	0.112	0.953
	ภายในกลุ่ม	164	85.0238	0.518		
	รวม	167	5.197			
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.303	0.434	1.494	0.218
	ภายในกลุ่ม	164	47.657	0.291		
	รวม	167	48.959			
รวมเฉลี่ย	ระหว่าง	3	0.356	0.119	0.540	0.655
	กลุ่มภายใน	164	35.987	0.219		
	กลุ่ม	167	36.343			
	รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการศึกษา					
	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5	1.533	0.307	2.051	0.074
	ภายในกลุ่ม	162	24.2232	0.150		
	รวม	167	5.757			
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.457	0.691	1.181	0.321
	ภายในกลุ่ม	162	94.8269	0.585		
	รวม	167	8.283			
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.577	0.715	1.420	0.220
	ภายในกลุ่ม	162	81.6208	0.504		
	รวม	167	5.197			
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.613	0.523	1.827	0.110
	ภายในกลุ่ม	162	46.3464	0.286		
	รวม	167	8.959			
รวมเฉลี่ย	ระหว่าง	5	1.809	0.362	1.697	0.138
	กลุ่มภายใน	162	34.534	0.213		
	กลุ่ม	167	36.343			
	รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน					
	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.880	0.293	1.933	0.126
	ภายในกลุ่ม	164	24.877	0.152		
	รวม	167	25.757			
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.071	1.357	2.362	0.073
	ภายในกลุ่ม	164	94.212	0.574		
	รวม	167	98.283			
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.599	0.533	1.046	0.374
	ภายในกลุ่ม	164	83.598	0.510		
	รวม	167	85.197			
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.240	0.080	0.269	0.848
	ภายในกลุ่ม	164	48.720	0.297		
	รวม	167	48.959			
รวมเฉลี่ย	ระหว่าง	3	0.979	0.326	1.514	0.213
	กลุ่มภายใน	164	35.364	0.216		
	กลุ่ม	167	36.343			
	รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน					
	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.080	0.027	0.170	0.916
	ภายในกลุ่ม	164	25.677	0.157		
	รวม	167	25.757			
2. ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.394	0.798	1.365	0.255
	ภายในกลุ่ม	164	95.889	0.585		
	รวม	167	98.283			
3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.412	1.137	2.281	0.081
	ภายในกลุ่ม	164	81.7848	0.499		
	รวม	167	5.197			
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.239	0.413	1.419	0.239
	ภายในกลุ่ม	164	47.7214	0.291		
	รวม	167	8.959			
รวมเฉลี่ย	ระหว่าง	3	0.860	0.287	1.325	0.268
	กลุ่มภายใน	164	35.483	0.216		
	กลุ่ม	167	36.343			
	รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์ มีผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่แสดงความพึงพอใจในระดับสูงต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับและยกย่องจากประชาชนและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนทางจิตใจที่สำคัญ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง เช่น

การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการสร้างพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และแรงจูงใจทั้งด้านจิตใจและค่าตอบแทน

2. ด้านความพึงพอใจของค่าตอบแทน พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ ความเสี่ยง และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ภาครัฐควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษตามความเสี่ยงของงาน ทั้งนี้ค่าตอบแทนควรมีความสัมพันธ์กับผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน โดยไม่ให้ค่าตอบแทนเป็นเพียงตัวชี้วัดคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน

3. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านต้องการให้มีการปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมและเป็นธรรม โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ที่เทียบเท่ากับข้าราชการ ควรพัฒนาสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการบุตร การประกันชีวิต และเงินชดเชยหลังเกษียณ รวมถึงจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือฉุกเฉิน และจัดสรรอุปกรณ์หรือทีมสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีระบบการบริหารจัดการที่ยุติธรรม โปร่งใส และมีหลักเกณฑ์ชัดเจน โดยเฉพาะในการประเมินผลงานและคัดเลือกตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ให้โอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากอคติ เพื่อส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความไว้วางใจในการทำงาน

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครอบคลุมทั้งด้านความพึงพอใจในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สวัสดิการ และความยุติธรรมในหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีทัศนคติเชิงบวกต่อบทบาทหน้าที่ของตนการได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากภาครัฐมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของภาระงานที่หลากหลายและความคาดหวังจากชุมชนในระดับสูง ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำ ความรู้ และความรับผิดชอบอย่างเข้มแข็ง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐติกร สังข์รูป (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนและการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังนั้น การส่งเสริมขวัญและกำลังใจจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1.1 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านมีความรู้สึกว่าหน้าที่ของตนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากชุมชน และมีความภูมิใจในบทบาทที่ตนได้รับ ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ที่เน้นการเติมเต็มความต้องการในระดับการยอมรับและการพัฒนาตนเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉากจ อาสาสนา (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ

การปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูงมาก เนื่องจากมีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ที่ตนมีต่อชุมชน

1.1.2 ด้านความพึงพอใจของค่าตอบแทน พบว่า ความพึงพอใจของค่าตอบแทนของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านค่าตอบแทนยังไม่สูงมากนัก แต่ถือว่าเพียงพอต่อการดำรงชีพ จากภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น จึงเกิดความคาดหวังในการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา อธิสฤติธรรม (2558) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความพึงพอใจของค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง และมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงาน เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจและความยั่งยืนในการทำงาน

1.1.3 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่า ด้านสวัสดิการของหน่วยงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ยังมีข้อจำกัดด้านความครอบคลุมและความเท่าเทียมกับเจ้าหน้าที่รัฐในตำแหน่งอื่น ๆ โดยเฉพาะในประเด็นความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานและแรงกดดันที่ต้องเผชิญ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับลักษณะภารกิจและบริบทของตำแหน่ง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สันติ มุ่งดี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง และมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงให้ครอบคลุมความต้องการเฉพาะ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อสนับสนุนแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.1.4 ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า ความยุติธรรมในหน่วยงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านมองว่ามีระบบการบริหารที่โปร่งใสและเที่ยงตรง ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยังมีประเด็นท้าทายจากข้อร้องเรียนหรือความขัดแย้งบางประการที่ควรจะมีระบบจัดการอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานรองรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรพรรณกร โพธิ์บุผา (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ และมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนระดับท้องถิ่น

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านและรายได้ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริมโดยเฉลี่ยต่อปี (ไม่รวมเงินเดือนค่าตอบแทน) พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความพึงพอใจของค่าตอบแทน สวัสดิการของหน่วยงาน และความยุติธรรมในหน่วยงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ใช่ตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญและกำลังใจของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว แต่แรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมีแนวโน้มเกิดจากความภาคภูมิใจในบทบาท การได้รับการยอมรับจากชุมชนและความรู้สึกมีคุณค่าในหน้าที่มากกว่าปัจจัยภายนอก เช่น อายุ รายได้ หรือระดับการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา อธิสฤติธรรม (2558) ได้ศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อันเป็นข้อสนับสนุนถึงความสำคัญของบริบทหน้าที่และคุณค่าของการเป็นผู้นำชุมชนในระดับพื้นที่

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ควรส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชนผ่านการอบรม พัฒนาองค์ความรู้ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนทางจิตใจ ภาครัฐควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและสภาพเศรษฐกิจ พร้อมสนับสนุนรางวัลตามผลงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ควรพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินชดเชย และกองทุนฉุกเฉิน รวมถึงจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสในการคัดเลือกและประเมินผล เพื่อสร้างความยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างความมั่นใจในระบบราชการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ภาครัฐควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและขวัญกำลังใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผ่านการอบรม ยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่อย่างยั่งยืน

1.2 ควรมีนโยบายปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานและความเสี่ยงของตำแหน่ง พร้อมกำหนดระบบรางวัลตามผลงาน และหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสในการประเมิน เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบหรือโมเดลการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจอย่างครอบคลุม เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดที่มีความเที่ยงตรง แม่นยำ และใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงนโยบายในระดับท้องถิ่นและประเทศ

2.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยยึดตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2565). คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำปี 2565. กรุงเทพฯ: อสาร์กษา ดินแดนกรมการปกครอง.

ฉกาจ อาสาสนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอวังชัน จังหวัดแพร่ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ณัฐติกร สังข์รูป. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.



- ที่ทำการปกครองอำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์. (2568). ประวัติความเป็นมาและสภาพทั่วไป. อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์.
- นภัสสร แสงสุวรรณ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวรวรรณกร โพธิ์บุผา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปวีณา อธิสฤตย์ธรรม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศ วะสี. (2563). ขวัญกำลังใจในระบบราชการไทย: แนวคิดและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- พิชญา วัฒนสกุล. (2561). พฤติกรรมองค์กรและจิตวิทยาในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ มั่งดี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมชาย รุ่งเรืองกิจ. (2565). จิตวิทยาการบริหารและการพัฒนาบุคลากร. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมศักดิ์ ศรีสุข. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาภรณ์ ศรีสุวรรณ. (2563). การบริหารขวัญและกำลังใจในองค์กรภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทยาการ.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2556). พฤติกรรมองค์กร. นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel Management People at Work*. New York, NY: The Macmillan Co.
- Cooper, A. M. (1958). *How to Supervise People*. New York, NY: McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Person, T. (1960). *Social Structure and Personality*. New York, NY: The Free Press.
- Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York, NY: John Wiley & Sons.