

ขวัญและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดน  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

พ.ศ. เฉลิม สุภมร



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๐

008043 I 15464031

◉

Morale and Job Satisfaction of Administrative  
Officers in the Frontier Districts  
in Northeast Thailand

Major Chalerm Supamorn

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Political Science

Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

1977

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

*(Handwritten signature)*

(ศาสตราจารย์ ดร. วิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ)

คณบดี

*(Handwritten signature)*

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

(ศาสตราจารย์ ดร. กระมล ทวีธรรมชุต)



*(Handwritten signature)*

กรรมการ

(นายเอนก สิริประศาสน์)

*(Handwritten signature)*

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ)

อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ  
คณบดีของบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์เรื่อง : ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่าย  
ปกครองในอำเภอชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ  
ประเทศไทย

โดย : พ.ศ. เฉลิม สุมมร

แผนกวิชา : การปกครอง

ก. ๒๕๖๕

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ชื่อ-สกุล : พ.ศ. เฉลิม สุภมร

ปีการศึกษา : ๒๕๖๕

บทคัดย่อ



การศึกษานี้เกิดจากปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจาก เป็นเขตที่ติดกับเขตแดนของประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนกัมพูชา ซึ่งปกครองโดยระบอบคอมมิวนิสต์ และมีการแทรกซึมและบ่อนทำลายประเทศไทยอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้งานของฝ่ายปกครองมีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวางมาก ย่อมกระทบกระเทือนต่อประชาชนได้โดยง่าย ข้าราชการเหล่านี้มีขวัญในการทำงานไม่ดี การศึกษานี้ จึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการประเมินผลของกรมการปกครองว่านโยบายที่ส่งข้าราชการฝ่ายปกครองไปประจำในอำเภอชายแดนนั้นเป็นอย่างไร ข้าราชการจะมีขวัญและความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

ในการศึกษานี้ ผู้เขียนได้ใช้วิธีการวิจัยสนาม (Field Research) โดยการส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดน ซึ่งได้แก่นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง เสมียนปกครอง เสมียนตราอำเภอ นักการภารโรง เสมียนพนักงาน เจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎร เจ้าหน้าที่ ทรป.กลาง และพนักงานวิทยุสื่อสาร จำนวน ๒๖๕ คน แต่ได้รับคำตอบกลับคืนมา ๒๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๑

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดนภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ (๑) มีขวัญและความพึงพอใจในงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ (๒) ได้รับความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชน (๓) ผู้บังคับบัญชาปกครองควบคุมความยุติธรรมและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาดี (๔) มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (๕) มีความพอใจที่ได้ทำงานในกรมการปกครอง และ (๖) มีความรู้สึกในสภาพแวดล้อมของการทำงานดี



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title : Morale and Job Satisfaction of Administrative  
Officers in the Frontier Districts in Northeast  
Thailand

Name : Major Chalerm Supamorn

Academic Year : 1976

#### ABSTRACT

This research is aimed at studying the administrative officers' morale and job satisfaction in the frontier districts in Northeast Thailand. This research is of prime importance due to the fact that the frontier districts in Northeast Thailand are bordered on Laos and Cambodia, which are ruled by the Communist governments. The areas cover 33 districts of 7 provinces of Ubon, Buriram, Nongkhai, Luey, Nakorn Phanom, Srisaket, and Surin. Besides, these areas are sensitive on the grounds that several parts of them are still under Communist influence. This might effect the administrative officers' morale and job satisfaction.

The writer uses a quantitative approach to the study of the administrative officers' morale and job satisfaction. As for this, 265 questionnaires were prepared and sent to all administrative officers who were assigned their posts in the Northeast region. The returning questionnaires were 230 or 86.79 per cent, which is sufficient to analyze the data. The findings of the study are:

- (1) that the administrative officers were satisfied with their jobs;
- (2) that the administrative officers could obtain cooperation and coordination from their superiors, workmates, and the people concerned;
- (3) that the administrative officers could obtain justices and assistances from their superiors;

(4) that the administrative officers received security from their jobs and had job opportunity;

(5) that the administrative officers were satisfied with their jobs assigned in the Northeast; and

(6) the administrative officers felt that they worked in good circumstances and good working conditions.

In analyzing the data, the writer observes the Likert scale method. In addition, the writer also uses a qualitative approach which consists of books, articles, journals, laws, and so on. The writer's experience in the government service in some frontier districts in the Northeast was included. Finally, in spite of positive answers as indicated above, there are some problems discovered from the findings. There were (1) lack of working facilities for office use; (2) the officers demanded better welfares, i.e. fringe benefits for their families, better salaries; and (3) the officers demanded that an official who is assigned to work in a sensitive area should be rotated from time to time on a fixed term basis.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กติกกรรมการประกาศ



ในการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์นี้ ผู้เขียนได้อาศัยการคนคว้าเพื่อหา  
ข้อมูลต่าง ๆ เช่น การเตรียมแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถาม การคนควหา  
เอกสารอ้างอิง ลำพังเฉพาะผู้เขียนเองจะไม่สามารถเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้  
สำเร็จลงไปได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลและสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
ซึ่งผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ก่อนอื่นผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา หงษ์-  
ไกรเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้านวิชาการ  
ต่าง ๆ แมว่าในระยะเวลาระหว่างเดือนเมษายนและพฤษภาคมจะต้องเดินทางไป  
รับตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา  
ก็ได้อุปถัมภ์เวลามาให้คำแนะนำ แมว่าจะ เป็นทางไปรษณีย์หรือโทรศัพท์ทางไกล  
ก็ตาม ผู้เขียนจึงใคร่ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ มาใน  
ที่นี้ด้วย อนึ่งผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร. กระมล ทองธรรมชาติ ใน  
ฐานะประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และท่านได้กรุณาให้คำแนะนำบางประการที่  
เป็นคุณประโยชน์แก่การศึกษาวิทยานิพนธ์นี้เป็นอย่างยิ่ง

อีกท่านหนึ่งซึ่งผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณท่านรองอธิบดีกรมการปกครอง  
(คุณเอนก สิทธิประศาสน์) ในฐานะผู้บังคับบัญชาของผู้เขียนโดยตรงและในฐานะ  
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนด้วย ท่านรองฯ เอนก สิทธิประศาสน์ ได้ให้  
ความกรุณาแนะนำหัวข้อเรื่องที่จะศึกษาให้ เพราะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่  
ของกรมการปกครองโดยเฉพาะ และผู้เขียนเองก็รับราชการในกรมการปกครองใน  
ตำแหน่งนายอำเภอเมืองสมุทรปราการ ท่านได้สนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้เขียนด้วยดี  
เสมอมา นอกจากนี้ ผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการกองอัตรากำลังและส่งเสริม  
สมรรถภาพ กรมการปกครอง (คุณสุรินทร์ ชัชวาลย์) ที่ช่วยเร่งรัดดำเนินการ  
เกี่ยวกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังอำเภอชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จนทำให้  
วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วย.



ผู้มีพระคุณต่อผู้เขียนซึ่งได้ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจผู้เขียนตลอดมามี  
 มากมายหลายท่าน เท่าที่ควรจะกล่าวนามมา ณ ที่นี้ก็คือ ท่านอธิบดีฯ วิญญู อังคนารักษ์  
 ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้เขียน คุณกริช เกตุแก้ว ผู้วาราชการจังหวัดสมุทร-  
 ปราการ ดร. อาษา เมฆสวรรค์ รองอธิบดีกรมการปกครอง และท่านผู้วาราชการ-  
 จังหวัดและนายอำเภอซึ่งผู้เขียนได้ส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการฝ่ายปกครองที่ทอง  
 การศึกษา ผู้เขียนจึงขอขอบพระคุณท่านผู้วาราชการจังหวัดเลย นครพนม หนองคาย  
 อุบลราชธานี สุรินทร์ บุรีรัมย์ และศรีสะเกษ ตลอดจนเจ้านายอำเภอชายแดนที่ตอบ  
 แบบสอบถามทุกท่าน.

พ.ศ. เฉลิม สุภมร

๒ พฤษภาคม ๒๕๒๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
ปัญหา .....	๑
ความสำคัญของปัญหา .....	๒
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	๓
สมมุติฐาน .....	๓
วิธีการศึกษา .....	๔
ขอบเขตของการศึกษา .....	๖
ข้อจำกัดในการศึกษา .....	๘
ประโยชน์ที่จะได้รับ .....	๘
ความหมายของคำทางวิชาการ .....	๙
แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจ .....	๙
บทที่ ๒ ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล .....	๑๑
บทที่ ๓ ผลการศึกษา .....	๑๕
ข้อมูลเบื้องต้น .....	๑๕
อายุ .....	๑๘
การนับถือศาสนา .....	๒๐
การศึกษา .....	๒๑
ตำแหน่งที่ปฏิบัติราชการชายแดน .....	๒๒
ระยะเวลาที่รับราชการในกรมการปกครอง .....	๒๓
ระยะเวลาที่ปฏิบัติในอำเภอชายแดน .....	๒๕



สถานภาพทางครอบครัว .....	๒๒
จำนวนบุตร .....	๒๓
ภูมิสำเนาเดิม .....	๒๔
ประสบการณ์ก่อนเข้ารับราชการในกรมการปกครอง .....	๒๕
ฐานะทางเศรษฐกิจ .....	๓๐
สรุป .....	๓๑
ข้อมูลสำคัญซึ่งเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย .....	๓๑
ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย .....	๓๑
ความรู้สึเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย .....	๓๒
ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ .....	๓๔
ความอิสระในการใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน .....	๓๖
สรุป .....	๓๗
ความร่วมมือและการประสานกับเพื่อนร่วมงานและประชาชน ...	
ในการปฏิบัติงาน .....	๓๘
ความสามารถในการขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	
จากบุคคลอื่น .....	๓๙
ความสัมพันธ์กับข้าราชการอื่นและประชาชน .....	๔๓
สรุป .....	๔๔
ทัศนคติเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาและความช่วยเหลือ	
เอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา .....	๔๕
ความคิดเห็นหรือทัศนคติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา .....	๔๖
ทัศนคติในการโต้แย้งความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา .....	๕๐
วิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชา .....	๕๓
ทัศนคติเกี่ยวกับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา .....	๕๕
สรุป .....	๕๘

ทัศนคติเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในราชการ .....	๒๐
ความรู้เกี่ยวกับการให้บริการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่ง หน้าที่การงาน .....	๒๐
ทัศนคติเกี่ยวกับการถูกร้องเรียนกล่าวโทษ .....	๒๒
ทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ .....	๒๔
สรุป .....	๒๕
ทัศนคติเกี่ยวกับความพอกพูนใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ .....	๒๗
ทัศนคติเกี่ยวกับการที่ไต่ทำงานในกรมการปกครอง .....	๒๗
ทัศนคติเกี่ยวกับฐานะในสังคมของข้าราชการ .....	๒๘
ทัศนคติเกี่ยวกับความศรัทธาในนโยบายของกรมการปกครอง ...	๓๓
ทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับขององค์การ .....	๓๓
สรุป .....	๓๕
ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพการทำงาน .....	๓๖
ทัศนคติเกี่ยวกับงานที่เสี่ยงอันตราย .....	๓๖
ทัศนคติเกี่ยวกับสวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้ในกา ทำงาน .....	๓๘
ทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจในสภาพแวดล้อม .....	๔๑
สรุป .....	๔๓
บทที่ ๔ วิเคราะห์ผลการวิจัย .....	๔๔
สรุปผลการวิเคราะห์ที่ตามองค้ประกอบของขวัญและความพึงพอใจ..	๔๘
ความพึงพอใจในงานที่มอบหมาย .....	๕๐
ความร่วมมือและการประสานงานจากเพื่อนร่วมงานและ จากประชาชน .....	๕๐
การปกครองบังคับบัญชาและการช่วยเหลือจากผู้นบังคับบัญชา ....	๕๑

	ญ หน้า
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน .....	๕๒
ความภูมิใจในการทำงานในหน่วยงาน .....	๕๓
สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน .....	๕๓
บทที่ ๕ สรุปและเสนอแนะ .....	๕๕
ภาคผนวก .....	๑๐๑
บรรณานุกรม .....	๑๑๑
ประวัติผู้เขียน .....	๑๑๓



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑	๑๔
๒	๒๐
๓	๒๑
๔	๒๒
๕	๒๓
๖	๒๕
๗	๒๖
๘	๒๗
๙	๒๘
๑๐	๒๙
๑๑	๓๐
๑๒	๓๒
๑๓	๓๓
๑๔	๓๔
๑๕	๓๕
๑๖	๓๖
๑๗	๓๘
๑๘	๔๐
๑๙	๔๑
๒๐	๔๒

ตารางที่

หน้า

๒๑	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับบุคคลอื่น	๔๓
๒๒	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	๔๔
๒๓	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	๔๗
๒๔	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะและปรับปรุงงานของผู้บังคับบัญชาได้	๔๘
๒๕	แสดงการพิจารณาลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้เหตุผลไม่ใช่อารมณ์	๔๘
๒๖	แสดงความรับผิดชอบต่อนักการงานของผู้บังคับบัญชา	๕๐
๒๗	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชา	๕๑
๒๘	แสดงทัศนคติในการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนหรือหนักอหนักใจในการปฏิบัติงาน	๕๒
๒๙	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	๕๓
๓๐	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการวางตัวเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	๕๔
๓๑	แสดงทัศนคติของข้าราชการในหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา	๕๕
๓๒	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการให้ความดีความชอบ	๕๖
๓๓	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการถูกลงโทษทางวินัย	๕๗
๓๔	แสดงทัศนคติในความคาดหวังความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	๕๘
๓๕	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	๖๐
๓๖	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน	๖๑
๓๗	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการถูกร้องเรียนหรือกล่าวโทษ	๖๒
๓๘	แสดงทัศนคติที่คิดจะไม่คิดเป็นงาน	๖๓
๓๙	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการไม่เอาใจใส่ไปทำงานที่อื่น	๖๔
๔๐	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและรายได้จากราชการ	๖๕
๔๑	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับความทากพุมใจงานกรมการปกครอง	๖๗
๔๒	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากรกรมการปกครอง	๖๘
๔๓	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับเกียรติยศและความก้าวหน้าในงาน	๗๐
๔๔	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับท่าทีของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	๗๑
๔๕	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ข้าราชการที่ช่วยปกครอง	๗๒

ตารางที่

๔๖	แสดงทัศนคติในความศรัทธาเกี่ยวกับนโยบายของกรมการปกครอง	๓๓
๔๗	แสดงทัศนคติที่แสดงว่าข้าราชการ เป็นคนสำคัญ	๓๔
๔๘	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน	๓๕
๔๙	แสดงทัศนคติความพอใจที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงชีวิต	๓๗
๕๐	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงาน	๓๘
๕๑	แสดงทัศนคติในการได้รับสวัสดิการจากกรมการปกครองจังหวัดและอำเภอ	๓๙
๕๒	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับการมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	๔๐
๕๓	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน	๔๑
๕๔	ทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	๔๒
๕๕	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาค่านิยมนิยม ประเพณี ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมในการทำงาน	๔๓
๕๖	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับห้องที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	๔๔
๕๗	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งแวดลอมในการทำงาน	๔๕
๕๘	แสดงทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน	๔๖
๕๙	แสดงการแก้ปัญหาในกรณีที่ตอบว่า "ดีมาก" "ดี" และ "ค่อนข้างดี"	๔๘
๖๐	แสดงการแก้ไข้ปัญหาในกรณีตอบว่า "พอใช้บ้าง" "ไม่พบบ้าง" หรือ "ไม่ดี"	๕๙