

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พุทธศักราช 2534 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2545) แบ่งการบริหารราชการแผ่นดิน ออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พุทธศักราช 2534 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2545) บัญญัติไว้ว่าการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนกลาง รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่เข้ามาบริหารประเทศและกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ และมีอำนาจและใช้อำนาจ เพื่อบริหารและจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ หน่วยงานซึ่งถือเป็นกลไกของรัฐบาล ต้องนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือกระทรวง การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ ก) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ ข) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พุทธศักราช 2545)

การปกครองในรูปแบบเทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาล เป็นเทศบาล พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2496 โดยให้เทศบาลดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น 3 ประเภท โดยใช้เกณฑ์ประชากร คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร โครงสร้างองค์กรเทศบาลจะประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรี ซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.) (โกวิท พวงงาม. 2550 : 168)

เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเทศบาลตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่เทศบาลตำบล จะต้องทำ คือ 1) รักษาความ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบก และทางน้ำ 3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎร ได้รับการศึกษาอบรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 8) บำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ 9) หน้าที่อื่น ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลส่วนตำบลที่มีความสามารถ มีศักยภาพ เพียงพอ อาจจัดทำกิจกรรมในเขตเทศบาลตำบลได้ คือ 1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม 4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร 6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคน เจ็บไข้ 7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น 8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ และ 9) เทศพาณิชย์

การที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจตามหน้าที่ดังกล่าวได้ หัวใจสำคัญ คือ การมี ทรัพยากรหรือปัจจัยการบริหารที่สำคัญๆ อันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ สิ่งของ (materials) และวิธีการ (Management) นั้น ซึ่งทรัพยากรหรือปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 เรียกกันทั่วไปว่า หลัก 4Ms โดยทรัพยากรหรือปัจจัย “คน” เป็นที่ตระหนักและยอมรับกัน โดยทั่วไปแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหรือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์การ นอกจากนั้น ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่เหมือนทรัพยากรการบริหารอื่นๆ เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจ โน้มน้าวให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้ ภายใต้การจูงใจที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานอย่างร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจขององค์การลุ่ล่งไปด้วยดี (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 83) การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัย ความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงานและการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้นจะต้องมีสิ่ง ที่มาจูงใจให้พวกเขายอมปฏิบัติตามเป้าหมายและ โน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติ ภารกิจ นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรนั่นเอง การที่บุคคลจะยินยอมทำงาน ที่ได้รับ มอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับการมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน ที่จะช่วย ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดีที่สุด ประหยัดมากที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมาก

ที่สุดเพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้นให้เวลา ในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติงาน ลดต่ำลงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกทีและจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด (โกวิทย์ พวงงาม. 2544 : 80)

หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ก็คือการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยทั่วไปของบุคคลๆ หนึ่งที่มีทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 133)

เทศบาลตำบลเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะไม่ต่างจากองค์กรอื่นๆ ที่จะต้องมีทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารเช่นกัน โดยคนหรือทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลคือเป็นผู้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลที่แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ เรียกว่า “พนักงานเทศบาล” ซึ่งถือเป็นข้าราชการประจำของเทศบาลตำบล โดยตลอดระยะเวลาของการบริหารงานและการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2496 เป็นต้นมาได้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในแง่บวกและลบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ว่าได้มีปัญหาในการปฏิบัติอย่างยิ่ง จนนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไขทั้งกฎหมาย ระเบียบระบบ โครงสร้างและรูปแบบขององค์กรตลอดมา ดังเช่น การยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร

ปัจจัยที่ขับเคลื่อนสิ่งเหล่านี้ก็คือ “คน” ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ด้วยความสำคัญของคนในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจว่าเพราะสิ่งใดจึงทำให้การทำงานของคนจึงยังคงมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานหรือทำงานจนนำไปสู่ทัศนคติความชอบหรือไม่ชอบหรือที่เรียกว่า “ความพึงพอใจ” ต่อการทำงาน จนส่งผลกระทบต่อผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นกับเทศบาลตำบล อาทิเช่น การลาออกจากงาน การขาดงาน สุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิต พฤติกรรมต่างๆ ผู้ศึกษาได้สัมผัสสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งในฐานะบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานและประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลผลิตและผลลัพธ์จากการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ดังนั้น จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพนักงานงานของเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

ว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูลเชิงวิชาการและการวางแผนเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย ต่อไป

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย จำแนกพนักงานเทศบาลตำบลตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะพนักงาน
3. เพื่อหาข้อเสนอแนะในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย

### สมมติฐานการศึกษา

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ เทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล เฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย จำนวน 57 คน (ข้อมูลจากกรอบอัตรากำลังพนักงาน เทศบาล กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2553) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของพนักงาน ดังนี้

- 3.1.1 เพศ
- 3.1.2 อายุ
- 3.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.4 สถานะพนักงานเทศบาลตำบล

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย

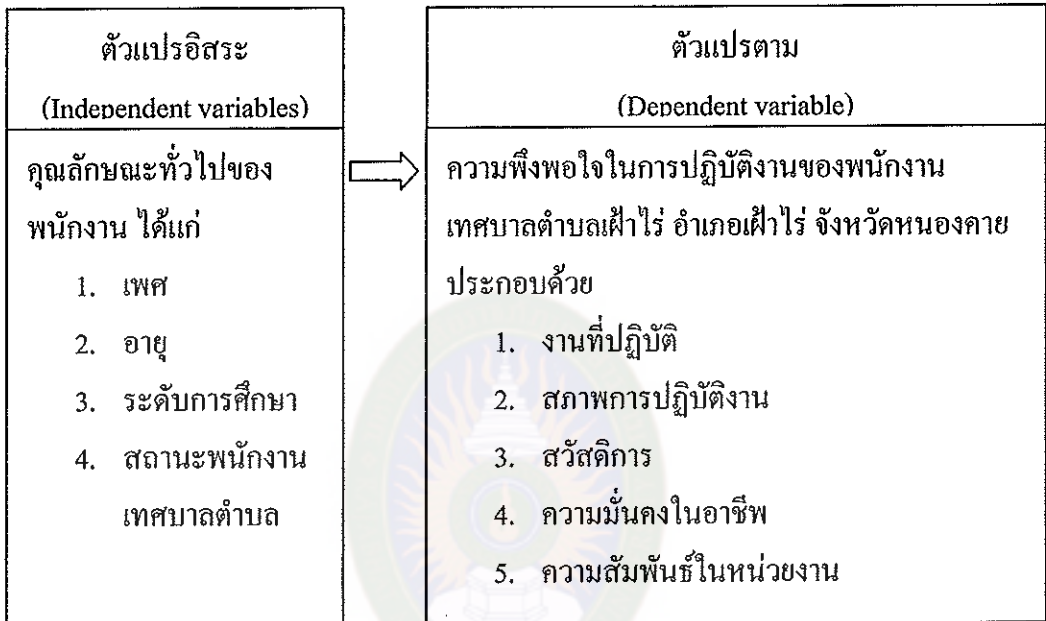
- 3.2.1 ด้านงานที่ปฏิบัติ
- 3.2.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
- 3.2.3 ด้านสวัสดิการ
- 3.2.4 ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- 3.2.5 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

## 4. ระยะเวลาการศึกษา

ระหว่างเดือน กันยายน – ตุลาคม พุทธศักราช 2553

## กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**เทศบาลตำบล** หมายถึง เทศบาลตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

**พนักงานเทศบาลตำบล** หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

**ความพึงพอใจ** หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้ที่ชื่นชอบหรือไม่ชอบของพนักงานเทศบาลตำบลฝ้ายไร่ อำเภอฝ้ายไร่ จังหวัดหนองคาย ที่มีต่องาน ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ดังได้ให้นิยามไว้ ดังนี้

1. ด้านงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์การนั้นได้สร้างความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เช่น งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ได้ทำงานในตำแหน่งของตรงกับประสบการณ์งานปัจจุบันสร้างความสำเร็จให้กับชีวิต ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของงานที่ปฏิบัติที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์การนั้นได้มีสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการปฏิบัติงานที่ดี เช่น มีลักษณะการจัดห้องทำงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมเสียง แสงสว่างของสำนักงานมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญชายกับหญิงในการปฏิบัติงานเดียวกัน สำนักงานมีโครงสร้างงานชัดเจน และมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมในการปฏิบัติงาน

3. ด้านสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์การนั้นได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เช่น สวัสดิการต่างๆ เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย ค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยงการเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ระบบการดูแลผลประโยชน์ และการส่งเสริมสนับสนุนครอบครัวพนักงาน

4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์การนั้นมีความมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติ ซึ่งสิ่งที่จะทำให้ความมั่นคงนั้นจะเกี่ยวข้องกับระบบองค์การ ตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้นและเงินเดือน เช่น เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมี

ความยุติธรรม ตำแหน่งงานทำให้ได้รับความสำเร็จในชีวิต งานที่ทำได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก และความรู้สึกสำคัญเท่าเทียมการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐหน่วยงานราชการอื่นๆ

5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ดี เช่น งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหา อุปสรรคในการทำงานทุกคนพร้อมร่วมมือกันช่วยแก้ไขปัญหา อุปสรรคนั้นอย่างเต็มความสามารถ ความรักใคร่นับถือจากเพื่อนร่วมงานและการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ

### ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเฝ้าไร่ อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย