

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วย
ฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**Factors affecting the work motivation of kamnans, village heads,
administrative assistants. and peacekeeping department
Wiang Sa District Surat Thani Province**

รสรินทร์ จันทรพิมลนิตี

Rasarin Chantharaphimonnitee

นารีนี แสงสุข

Narinee Saengsook

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย ใช้สถิติทดสอบที (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple linear regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มี เพศ ตำแหน่ง และ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ABSTRACT

This study has the objective To study the factors that affect the motivation for the performance of kamnans, village headmen, and administrative assistants. and peacekeeping department Wiang Sa District Surat Thani Province. The population sample used in the research is 250 sub-district headmen, village headmen, administrative assistants, and the peacekeeping department of Wiang Sa District, Surat Thani Province. The research instruments were questionnaires. The statistics used in data analysis include frequency distribution analysis, percentage, mean, and standard deviation. By presenting information in table form along with lectures. Use t-test statistics (Independent Sample t-test), One-Way ANOVA, and Simple linear regression analysis. The results found that most are men who are over 50 years of age and have a position as assistant village headman for administration; they have an education level lower than a bachelor's degree and have a tenure of 10 years or more. From the analysis of the work environment factors, it was found that most of them had opinions about the work environment factors overall at a high level. From the analysis of work motivation, it was found that most of them had opinions about motivation for their work overall at a high level. The results of the hypothesis verification found that the sub-district headman, village headmen, administrative assistants, and peacekeeping department at Wiang Sa District, Surat Thani Province, with different genders, positions, and tenures, will have different motivations for performing their jobs at a statistical significance of 0.05, and the work environment affects the motivation for the performance of the sub-district headman, village headmen, administrative assistants, and peacekeeping department at Wiang Sa District, Surat Thani Province with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Motivation, Performance, Surat Thani Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่มีอยู่คู่กับสังคมและการปกครองไทยมาอย่างยาวนาน การถือกำเนิดขึ้นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในประเทศไทย มีการจัดตั้งกระทรวงแบบใหม่ขึ้น จำนวน 12 กระทรวง เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการบริหารประเทศ ทรงริเริ่มปรับปรุง การปกครองท้องถิ่นต่างๆ ในราชอาณาจักร โดยทรงมุ่งหมายที่จะจัดให้เป็นระบบเดียวกันทั้ง ประเทศและมีความเชื่อมโยงกับส่วนกลางอย่างใกล้ชิด โดยทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทดลองจัดระเบียบการปกครอง ระดับตำบล หมู่บ้าน ณ อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อ ร.ศ.111 (พ.ศ.2435) โดยให้ราษฎรเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองในเขตหมู่บ้าน และให้ผู้ใหญ่บ้านในเขตเลือก กำนันกันเองเพื่อเป็นกำนัน นับแต่นั้นมาจึงได้มีการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านตาม หัวเมืองต่างๆ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ.116 ต่อมาในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 ขึ้นบังคับใช้แทนและสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (สิริกาญจน์ เอี่ยมอาจหาญ, 2564)

ทั้งนี้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ถือเป็นพนักงานฝ่ายปกครองมีหน้าที่ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ราษฎรในท้องที่ นับเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการบริหารประเทศ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีบทบาทสำคัญในด้านการรักษา ความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวกในสังคม การสร้างความ สมานฉันท์และความ สามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน การประสานอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อขอรับ บริการจากส่วนราชการต่างๆ การรับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนทุกข์สุขและความต้องการ ที่จำเป็นของราษฎรแจ้งต่อทางราชการเพื่อให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ส่วนราชการในพื้นที่ การดูแลราษฎร ในพื้นที่ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย การอบรมชี้แจงราษฎรให้มี ความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ ให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณะประโยชน์ รวมถึงปฏิบัติ การกิจตามนโยบายรัฐบาลหรืองานอื่นตามกฎหมายกำหนด จะเห็นได้ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ยังมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐ ตัวแทนของราษฎรเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ ความเดือดร้อนของ ราษฎร เพื่อนำเสนอต่อส่วนราชการ ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ นั้นมีความสำคัญในการ ปกครองที่เป็นผู้ประสานงานระหว่าง หน่วยงานของรัฐเอง และหน่วยงานของรัฐกับประชาชน เป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับ ประชาชนในพื้นที่มากที่สุด (กรมการปกครอง, 2559, หน้า 1)

นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ที่ต้องถือปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ แล้ว กำนันผู้ใหญ่บ้านยังเป็นตัวแทนของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่ทุกกระทรวงทบวง กรม ตามที่ กฎหมายกำหนด และยังเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายอื่นอีกหลายฉบับที่กำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่เฉพาะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เช่น เป็นตัวแทนของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่ของทุก กระทรวง ทบวง กรม ที่มีได้ถ่ายโอนไปให้ท้องถิ่น ดำเนินการอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความอาญา

ในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามมาตรา 2 (1) (16) มาตรา 72 และ มาตรา 92 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การเป็นผู้ใกล้เคียงประนีประนอมข้อพิพาทของราษฎรในท้องที่ รวมถึงการเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะให้อำนาจไว้ เช่น พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ.2484 พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ.2507 พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2534 พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ.2526 พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.2518 พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523 พระราชบัญญัติการรับราชการทหาร พ.ศ.2497พระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิดดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ.2490 ประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ไว้เป็นการเฉพาะและการปฏิบัติงานภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ เช่น นโยบายที่สำคัญของรัฐหรือนโยบายเร่งด่วนของรัฐไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล (กรมการปกครอง, 2559, หน้า 1)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้บริบทของสภาพสังคม การเมืองการปกครองจะเปลี่ยนไป กำหนด และผู้ใหญ่บ้านก็ยังคงเป็นเรียวแรงสำคัญของกระทรวงมหาดไทย ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ราษฎร ในตำบลและหมู่บ้านต่างๆ ทั่วประเทศ ครบวาระ 131 ปี ส่งผลให้กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ไม่ว่าอย่างไร กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ยังคงเป็นตัวแทนของรัฐที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคโดยเฉพาะภารกิจของกรมการปกครอง ที่ปฏิบัติหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน และดูแลความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน ชุมชน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติ ซึ่งต้องยอมรับว่าหากประเทศไทย ปราศจากกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ แล้วไซ้ การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐคงจะไม่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างราบรื่นแน่นอน ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงย่อมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อประชาชนและชุมชนในพื้นที่ ที่ผ่านมามีเห็นได้ว่าการปรับเปลี่ยน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้ทันสมัยมากขึ้น เช่น จากเดิมวาระการดำรงตำแหน่งของกำหนด ผู้ใหญ่บ้านจากวาระ 5 ปี เป็นให้ดำรงตำแหน่งจนอายุครบ 60 ปี การเพิ่มค่าตอบแทน การพิจารณาคัดเลือกกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เข้ารับรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น พอจะกล่าวได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เป็นงานที่มากและยากอย่างยิ่ง ทั้งยังเสี่ยงต่ออันตรายบางประการ การที่กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เกิดประโยชน์สูงสุด หรือไม่เพียงใดนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความพร้อม ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความ

เสียสละ และความเข้าใจ ที่สำคัญคือต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดีด้วย ดังนั้นควรที่จะสร้างขวัญ
กำลังใจให้เกิดขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะการที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
มีขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลถึงผลของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเพิ่มมาก
ขึ้น และผลประโยชน์ที่ได้รับในภาพรวมคือ ความผาสุกของประชาชน และความสงบเรียบร้อย
ของสังคม นั่นเอง

ฉะนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอเวียงสระ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ได้แนวทางและโครงสร้างเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็น
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความ
สงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และสามารถนำข้อมูล
ไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงปัจจัยจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
และตอบสนองต่อนโยบายและงานของแต่ละกระทรวง ทบวง กรม ไปสู่ประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง
และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วย
ฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
แตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบและประเภทของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาแนวความคิดและค้นคว้าข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้แบบสอบถามทำการสำรวจความปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 154 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้คำถามแบบปิด (Closed-ended question) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-list) แบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (Best answer)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้แสดงความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบบ Likert's scale มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยให้แสดงความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบบ Likert's scale มี 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำหรับงานทางโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานต่างๆวิเคราะห์โดยทดสอบความแตกต่างของผลการวิจัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t - Test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดย Independent - Samples t - Test เป็นคำสั่งให้ทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 ชุด หรือตัวแปร 2 ชุด และ One Way Analysis of Variance (One way ANOVA) เป็นคำสั่งให้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน

3) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ (สรายุทธ กันหลง, 2560)

ผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 81.2 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในด้านการติดต่อสื่อสาร และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดคือในด้านสวัสดิการ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ในด้านความรับผิดชอบ และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4. การพิสูจน์สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน ผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มี เพศ ตำแหน่ง และ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับสูง

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ทิพย์ เนวีราช (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น โดยเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช ประจิตร (2564) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมศรีสุราษฎร์ธานี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรับรู้ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มี เพศ ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิมล รอดเจริญ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานปกครองที่มี เพศต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผล

ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเพศชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากผลการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบอำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ ยางงาม (2564) ได้ทำการศึกษาการจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการศึกษาพบว่า บุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ที่มีขนาดสถานศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบอำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มี ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ ยางงาม (2564) ได้ทำการศึกษาการจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิมล รอดเจริญ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานปกครอง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และฝ่ายรักษาความสงบ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ David C. McClelland (1985) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการเกิดแรงจูงใจก็คือแรงขับ

(drive) ซึ่งเป็นส่วนที่เกิดขึ้นเนื่องจากความตึงเครียดทางร่างกายหรือจิตใจในการที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ดังนั้น แรงขับจะมากหรือน้อยจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน รวมถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางสังคม (social environment) เป็นปัจจัยภายนอก เช่น บรรทัดฐานกลุ่ม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ซึ่งเป็นตัวกำหนดถึงรูปแบบพฤติกรรมที่ควรกระทำโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และการคิดเชิงปัญญา ที่จะนำมาใช้เพื่อเลือกหาพฤติกรรมที่ควรแสดงออกมา ขึ้นอยู่กับในช่วงเวลานั้น วัฒนธรรมยอมให้เกิดพฤติกรรมใด และสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรจก ทองเอก (2564) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการคือ สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่สะท้อนความรู้สึกที่มี ต่อการทำงานและผู้ที่ร่วมงานโดยพนักงานทุกคนมีความรู้สึกดีในงานที่ตนเองทำ มีความใส่ใจในงาน ของตนเอง และเกิดการใช้การคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพ มากขึ้นแต่ก็มีข้อเสีย คือ มีแรงกดดัน และเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

- 1) ด้านค่าตอบแทน หน่วยงานต้นสังกัดควรพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเป็นธรรม ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ
- 2) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน หน่วยงานต้นสังกัดควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง
- 3) ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ควรมีการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันภายในเขตพื้นที่ต่าง ๆ โดยปลูกฝังให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
- 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้ที่ดำรงตำแหน่งควรติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคลากรต่าง ๆ
- 5) ด้านสวัสดิการ ควรมีการยกย่องและมีการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆเช่น ความพึงพอใจใน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2) ควรทำการศึกษาต่อยอดจากแรงจูงใจ ว่าเมื่อมีแรงจูงใจแล้วจะส่งผลอย่างไร เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น
- 3) ควรทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2559). *กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2565). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บรรจง ทองนอก. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช. *วารสารโรงพยาบาลสิงห์บุรี*. 26(1).
- ปรียานุช ประจิดร์. (2564). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. 15(1).
- พันธ์ทิพย์ เนวีราช. (2565). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (ส่วนกลาง). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วชิระ กันภัย. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รวมบทความวิจัย การประชุมวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 6: อัตลักษณ์แห่งเอเชีย*
- วิไลลักษณ์ ยางงาม. (2564). การจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 5(1).
- สาวิมล รอดเจริญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 1(1).
- สรายุทธ์ กันหลง. (2560). *การวิจัยแบบผสมวิธี: กระบวนการค้นคว้าวิจัยใน*. ศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริกาญจน์ เอี่ยมอาจหาญ. (2564). สถานภาพและบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาลตำบล จังหวัดนครนายก. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 12(2).

David C. McClelland. (1985) . *Methods of Measuring Human Motivation* . in John
W. Atkinson. ed. *Motives in Fantasy, Action and Society*. Princeton. N.J.: D. Van
Nostrand