

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

Motivation for the performance of administrative staff in Chiang Mai Province

รัตนา เกิดอ้าย

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่แบบแอลเอสดี (LSD) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 339 คน (ร้อยละ 84.75) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี จำนวน 183 คน (ร้อยละ 45.75) การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6) / ปวช. จำนวน 186 คน (ร้อยละ 46.50) ในปัจจุบันส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นสารวัตรกำนันหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 276 คน (ร้อยละ 69.00) และมีระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง 3-5 ปี จำนวน 149 คน (ร้อยละ 37.25) กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานฝ่ายปกครองที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจพนักงานฝ่ายปกครอง และจังหวัดเชียงใหม่

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the motivation for the performance of administrative staff in Chiang Mai Province and compare the motivation of administrative staff in Chiang Mai Province classified by different personal factors. The population used in the study was 400 administrative staff in Chiang Mai province. The data was collected by questionnaire. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test, One-way ANOVA and LSD test. The results of

the research showed that Most of the samples were 339 males (84.75%), mostly aged between 41 -50 years, 183 persons (45.75%), most of them were secondary school level 6 (grade 6)/vocational certificate , 186 persons (46.50%) At present, most of the positions are as inspector of village chief or assistant village headman, consisting of 276 people (69.00%) and the duration of duty is between 3 - 5 years, 149 people (37.25%) The sample population has an overall motivation of working at a high level. The motivation factor has the most effect on the performance of administrative staff in Chiang Mai Province. The second is the supporting factor. The comparison of the administrative motivation of the administrative staff in Chiang Mai area classified by personal factors showed that the administrative officers with educational level and the current position is different There were significant differences in motivation at the 0.05 level of significance.

Keywords: Motivation, Administrative staff and Chiang Mai Province

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในปัจจุบันมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของทุกคนแทบทุกด้าน เกิดการแข่งขันในด้านอำนาจ ผลประโยชน์ ทำให้ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนเพื่อให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปซึ่งจังหวัดเชียงใหม่มีทั้งหมด 25 อำเภอ 196 ตำบล 2,039 หมู่บ้าน โดยมีพนักงานฝ่ายปกครองรวมทั้งสิ้นจำนวน 7,224 คน (สัมภาษณ์ อนุพงษ์ ชัดติยะ ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2562) พนักงานฝ่ายปกครองมีภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยแก่ราษฎรในพื้นที่ที่รับผิดชอบของตน และยังมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐ ตัวแทนของราษฎรเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ ความเดือดร้อนของราษฎรเพื่อนำเสนอต่อส่วนราชการ อีกทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง

พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่มีบทบาทเป็นผู้นำของชุมชน มีหน้าที่ต้องดูแลทุกข์สุขของชุมชน แต่ไม่ถือเป็นข้าราชการของรัฐ และต่อมาเกิดความขัดแย้งในเรื่องของการถูกลดอำนาจในการปกครองท้องถิ่นระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นซึ่งรายได้และผลประโยชน์ต่างๆ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครองที่ได้รับถือว่าน้อยมาก กล่าวคือ ไม่ได้เงินเดือนประจำจากงบประมาณแผ่นดินเช่นข้าราชการแต่ได้รับเงินตอบแทนในตำแหน่งและรายได้อื่น เป็นสาเหตุทำให้ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยเต็มที่ เพราะกังวลในการประกอบอาชีพหลักของตน อีกทั้งสิทธิในสวัสดิการต่างๆ ที่น้อยกว่าข้าราชการ

ประจำ และปัญหาในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งสูงสุดเป็นได้แก่ก้านแท่น ความมั่นคงในงานที่ไม่แน่นอน อีกทั้งยังมีค่าใช้จ่ายภาษีสังคมด้วย จึงนำไปสู่ประเด็นชวนให้พิจารณาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีระดับมากน้อยเพียงใด

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่ยังคงปฏิบัติงานทุ่มเทอย่างเต็มที่และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกันซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่างๆที่เอื้อต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่อันจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้มีกำลังใจในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปกครองในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ กำหนดตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งและตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก(Herzberg, 1967) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ (ก้านแท่น ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน) ดำเนินการศึกษาวิจัย จำนวน 4 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2562 – เดือนกุมภาพันธ์ 2563

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and other.)

ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg, 1967)ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงาน (Work itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ 1) เงินเดือน (Salary) 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) 4) สถานะของอาชีพ (Status) 5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) 6) สภาพการทำงาน (Working Condition) 7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) 8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) 9) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

มานิตา ภูณิลีว (2559) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกโดยรวมเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย ผลการศึกษาเปรียบเทียบ แรงจูงใจใน

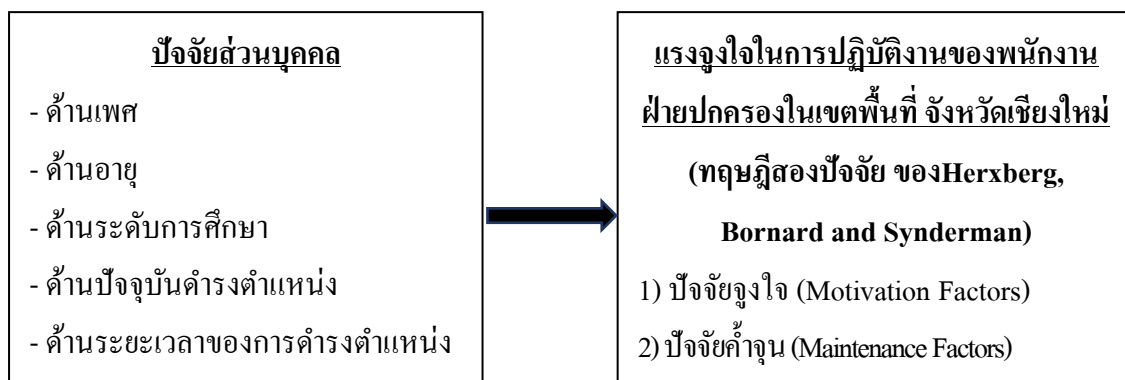
การปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทพนักงานที่ต่างกัน พบว่า พนักงานเทศบาลมีระดับของค่าเฉลี่ยแรงงใจด้านปัจจัยงใจและปัจจัยค้ำจุน สูงกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ

ชนิษฐา แพงพุก (2560) ทำการศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พิไลวรรณ เลิศจิตรวัฒนา (2560) ทำการศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเทศบาลเมืองมหาสารคามพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดรชนิ จิตคำรพ (2561) ทำการศึกษาแรงงใจใ้ส่สมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า แรงงใจใ้ส่สมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากการเปรียบเทียบแรงงใจใ้ส่สมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร(Population) ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนทั้งสิ้น 7,224 คน (ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2562)

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรตามแนวคิดของ ยามาเน่ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 379 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่างเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยดำเนินการสุ่มเป็นขั้นๆ โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ตามอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งหมด 25 อำเภอ จากนั้นการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) โดยสุ่มหยิบสลากอำเภอออกมา 10 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเชียงใหม่, พร้าว, แม่แตง, สันป่าตอง, สันทราย, ฮอด, สะเมิง, ไชยปราการ, จอมทอง และดอยหล่อและการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) อย่างเป็นสัดส่วนโดยแบ่งตามตำแหน่งทั้ง 5 ตำแหน่ง จะได้ตามสัดส่วนเท่ากับ จำนวน 11 คน ผู้ใหญ่บ้าน 102 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 254 คน สารวัตรกำนัน 22 คน แพทย์ประจำตำบล 11 คน รวมทั้งหมด 400 คนแล้วเก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามตำแหน่งที่ระบุ จากผู้ที่ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้จากการสำรวจและออกแบบสร้างแบบสอบถามและข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัย รวมทั้งทั้งสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจาก Website ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบไปด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง (5) ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) โดยลักษณะของแบบสอบถามแบบไลเคอร์สเกล (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่เพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความเที่ยงตรง โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ทุกคำถามมีค่า IOC > 0.67 แบบสอบถามชุดนี้สามารถนำไปใช้งานได้ และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนจากมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติ Independent

sample t-test ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way analysis of variance) และทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least significant difference)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 84.75 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.75 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6)/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 46.50 และปัจจุบันดำรงตำแหน่งสารวัตรกำนันหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 69 นอกจากนี้ส่วนมากมีระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งช่วง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.25

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) ตามลำดับ และปัจจัยค่าจูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ ดังนี้ ด้านสถานะของตำแหน่งพนักงานฝ่ายปกครองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) ด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) ด้านเงินเดือนในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.16$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานฝ่ายปกครองที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ข้อมูลในการศึกษาผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าจูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน เช่น การทำงานได้สำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความเชื่อใจของผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานให้รับผิดชอบ เป็นต้น ทำให้พนักงานฝ่ายปกครองมีความพึงพอใจในงาน และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง และการที่พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัด

เชียงใหม่มีปัจจัยสำคัญในการทำงาน เช่น การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม ตำแหน่งที่ได้รับเป็นที่ยอมรับและนับถือของชุมชน มีความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เป็นต้น ทำให้พนักงานฝ่ายปกครองมีความพอใจในองค์กรและงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยจิตใจและปัจจัยสำคัญ สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ครบถ้วน ดังนั้น พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาสนา (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงมีปัจจัยด้านต่างๆที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ เช่น สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้รับการยอมรับยกย่องในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและงานที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านจะสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเป็นเพราะว่า เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองมีความภาคภูมิใจในตัวเองที่ทำงานได้สำเร็จ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ปัจจัยจิตใจ มีผลต่อความพอใจโดยตรง และในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คือ การที่บุคลากร สามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงาน ซึ่งเป็นตัวส่งเสริมให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเป็นเพราะว่า เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองได้รับการยอมรับและนับถือในการทำงานจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และชุมชนเป็นอย่างดี โดยเฉพาะเมื่อได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ และการได้รับการยอมรับยกย่องชมเชย ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน จึงเกิดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเป็นเพราะว่า เจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง ได้ใช้ความสามารถของตัวเองให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทาย พิสูจน์ความสามารถ จึงมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองการได้รับงานที่เหมาะสม สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ รวมไปถึงการได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแผนงาน วางแนวทางในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองรู้สึกว่ามีส่วนสำคัญในการทำงานนั้นๆ ซึ่งทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกว่าได้รับการใส่ใจจากหน่วยงาน รวมถึงการที่มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านเงินเดือนในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะว่าเจ้าพนักงานปกครองที่ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ตามที่กรมการปกครองกำหนดแม้จะน้อยแต่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งน้อยกว่าข้าราชการทั่วไป ก็ยังรู้สึกพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ปัจจัยด้านเงินเดือนในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองได้รับความร่วมมือและได้ทำงานจากผู้ร่วมงาน รวมถึงการได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คอยช่วยแก้ไขปัญหและอุปสรรคในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน ทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองมีความพอใจในการทำงานมาก ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสถานะของตำแหน่งพนักงานฝ่ายปกครอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองเองอย่างมากที่สุด อีกทั้งยังมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับมากที่สุด จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าการที่เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองได้รับการชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงภาระหน้าที่ รายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพอใจในผลงานที่ทำ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าสภาพของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับในการปฏิบัติงาน และมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกในอยากทำงาน รวมถึงการที่มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงานทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองสามารถทำงานได้อย่างไร้กังวล จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองมีชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาครอบครัว ไม่ห่างไกลครอบครัว โดยที่ผู้ร่วมงานเข้าใจในตัวเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง ทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองมีความสุขในการทำงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่า การที่เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองได้รับความเสมอภาค ความยุติธรรม และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองเกิดความรู้สึกที่ดี และสามารถปฏิบัติงานต่อไปด้วยความยินดี จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคในการดำเนินงานและมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน ได้มีหัวหน้าที่ดีและเก่ง อยากจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ คือทัศนคติหรือความรู้สึกรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งที่เกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งนั้นได้ตอบสนองความต้องการ ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (ปฐมวงค์ สีหาเสนา,2557) การศึกษาทำให้มีความรู้ ความสามารถในการรับข่าวสารเพิ่มมากขึ้น และสามารถแยกแยะ ข่าวสารได้เป็นอย่างดีนอกจากการศึกษาก็จะเพิ่มพูนความรู้แล้ว การศึกษายังสามารถสร้างความแตกต่างทางด้านความคิด ทัศนคติได้อีกด้วยอีกทั้งยังช่วยพัฒนาความคิดในด้านต่างๆ นอกจากนี้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อความคิดและความต้องการที่แตกต่างกัน และการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อผู้รับสารที่จะมีค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ที่มีสถานะทางสังคมสูงกว่าก็จะแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดให้กับตนเองเมื่อเปรียบเทียบ กันผู้ที่มีสถานะทางสังคมที่ด้อยกว่า (ปรมะ สตะเวทิน,2546) ดังนั้น พนักงานฝ่ายปกครองที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้ ความสามารถ ในการเข้าถึงและเข้าใจข่าวสารได้แตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาช่วยการพัฒนาความคิด จึงทำให้มีความแตกต่างทางความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ ทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน และพนักงานฝ่ายปกครองที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีความต้องการผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน มีเป้าหมายที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงใจในแต่ละด้านจะพบว่า พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุ 30-40 ปี และอายุ 41-50 ปีมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยคำจูงใจด้านสถานะของตำแหน่งน้อยกว่าพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุ 51-60 ปี และส่วนปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานพบว่าพนักงานฝ่ายปกครองที่มีอายุ 30-40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51-60 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคคลที่มีอายุเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จะมีผลต่อการตัดสินใจที่รอบคอบมากขึ้นทั้งความคิด พฤติกรรม รวมไปถึงการสื่อสารที่มีการเปลี่ยนไปตามอายุและประสบการณ์ ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะสามารถรับการสื่อสารได้ดีกว่า บุคคลที่มีอายุน้อยกว่า อีกทั้งอายุที่เพิ่มมากขึ้นสามารถเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงในวิธีคิดและ สิ่งที่น่าสนใจใน

อนาคตอีกด้วย (ประมะ สตะเวทิน,2546) ดังนั้น พนักงานฝ่ายปกครองที่มีอายุน้อยกว่า ยังขาดประสบการณ์ ความชำนาญ ในงานระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บังคับบัญชายังไม่มั่นใจในการมอบหมายงานใหม่และอำนาจให้ดูแลได้เต็ม ประสบการณ์ทำงานที่น้อย หรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่อาจเป็นตำแหน่งผู้ตาม จึงทำให้ได้รับการยอมรับและนับถือของสังคมยังน้อยอยู่ งานที่ได้รับมอบหมายอาจเป็นงานที่ทำเป็นประจำน่าเบื่อ ไม่ท้าทาย จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น้อย

พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.3)จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานด้านสถานะของตำแหน่งพนักงานฝ่ายปกครอง และด้านความมั่นคงในงานน้อยกว่าพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6) ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษา (Education) ป่งบอกถึงการรู้หนังสือ ซึ่งมีผลต่อการรับข่าวสาร ต่างๆ ช่วยให้ มีความรู้ทั้งทางด้านวิชาการในการดำเนินชีวิตประจำวัน ความสามารถในการรับข่าวสารเพิ่มมากขึ้น และสามารถแยกแยะข่าวสารต่างๆได้เป็นอย่างดี การศึกษายังสามารถสร้างความแตกต่างทางด้านความคิด ทักษะคิดได้อีกด้วย ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจจะส่งผลกระทบต่อความคิดและความต้องการที่แตกต่างกันอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านการศึกษาที่ดีจะเป็นตัวบ่งบอกความได้เปรียบของผู้รับสารได้ อย่างเช่น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะสามารถรับข่าวสารและตีความได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะสามารถเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าและไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ จนกว่าจะได้รับหลักฐานที่มากพอ (ประมะ สตะเวทิน,2546) ดังนั้น พนักงานฝ่ายปกครองที่ได้รับการศึกษาที่น้อยกว่า มีความรู้ที่น้อยกว่า จึงทำให้การเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ทำได้น้อยกว่าผู้ที่มีความรู้มากกว่า โอกาสในการทำงานให้สำเร็จ การแก้ไขปัญหา หรือการหาวิธีป้องกันปัญหา จะทำได้ด้นน้อยกว่าพนักงานฝ่ายปกครองที่ได้รับการศึกษาที่สูงกว่า จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า พนักงานฝ่ายปกครองที่ได้รับการศึกษาที่สูงกว่า ผู้บังคับบัญชาจะมองว่าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ จึงจะให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายต้องใช้ความรู้ความสามารถ มากกว่าพนักงานฝ่ายปกครองที่ได้รับการศึกษาที่น้อยกว่า มีความรู้ที่น้อยกว่า โอกาสที่จะความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน (Job Security) มีน้อยกว่าพนักงานฝ่ายปกครองที่ได้รับการศึกษาที่สูงกว่าจึงมีการทุ่มเทในการทำงานที่น้อยกว่าพนักงานฝ่ายปกครองที่ได้รับการศึกษาที่สูงกว่า รวมถึงพนักงานฝ่ายปกครองที่ได้รับการศึกษาที่น้อย จะมีตำแหน่งที่ต่ำกว่า จึงเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคมน้อยกว่าพนักงานฝ่ายปกครองที่ได้รับการศึกษาที่สูงกว่า จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ส่วนพนักงานฝ่ายปกครองที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนมากจะมีระดับการทำงานที่อยู่ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้มีความสัมพันธ์อันดี และร่วมทำงานกับทุกฝ่าย จึงมีความเข้าใจซึ่งกันและกันกับทุกฝ่าย ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าทุกกลุ่ม

พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นกำนันมีปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยคำจูน ด้านสถานะของตำแหน่งด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในงานมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านตำแหน่งแพทย์ประจำตำบลและตำแหน่งสารวัตรกำนันหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจาก ความแตกต่างด้านสถานะทางสังคม (ตำแหน่ง) การมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันของกลุ่มคน ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้รับสารที่จะมีค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ที่มีสถานะทางสังคมสูงกว่าก็จะแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดให้กับตนเองเมื่อเปรียบเทียบ กันผู้ที่มีสถานะทางสังคมที่ด้อยกว่า (ปรเม สตะเวทิน,2546) ดังนั้น พนักงานฝ่ายปกครองมาจากการเลือกตั้งจากทางประชาชนในชุมชน ซึ่งทั้งหมดเห็นพ้องต้องกันทั้งวิวุฒิและคุณวุฒิมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน กำนันถือเป็นผู้นำของพนักงานฝ่ายปกครองในชุมชน เมื่อทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี จะรู้สึกถึงความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่น เพราะเป็นผู้ที่คอยดูแลควบคุมทุกกระบวนการของงาน ได้รับการชื่นชม ได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าในตำแหน่งอื่นจากทุกฝ่าย เพราะถือว่าเป็นผู้นำในการทำงาน การเป็นผู้นำของชุมชนถือว่าเป็นตัวหลักในการทำโครงการ ไม่ว่าจะเป็นความคิด เป็นตัวแทนติดต่อกับกรมการปกครอง และมีอำนาจในการทำงานมากกว่าตำแหน่งอื่น ด้วยกำนันตำแหน่งที่สูงสุดของพนักงานฝ่ายปกครอง จึงเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี มากกว่าตำแหน่งอื่นๆ รวมถึงการที่กำนันเป็นผู้ที่ติดต่อกับกรมการปกครองโดยตรงทำให้สามารถสอบถามถึงปัญหาหรือรายละเอียดโครงการ จึงมีความเข้าใจถึงนโยบายต่างๆมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ จากที่กล่าวมา จึงทำให้กำนันมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานฝ่ายปกครองในตำแหน่งอื่นๆ

พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง 6-9 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานฝ่ายปกครองที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 1-3 ปี และ 3-5 ปี ในปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า และพนักงานฝ่ายปกครองที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานฝ่ายปกครองที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 1-3 ปี และ 3-5 ปี ในปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในปัจจัยคำจูน ด้านสถานะของตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคคลที่มีประสบการณ์การมากกว่าจะสามารถรับการสื่อสาร ได้ดีกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า อีกทั้งประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นสามารถเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงในวิธีคิด พฤติกรรม และสิ่งที่สนใจในอนาคตอีกด้วย (ปรเม สตะเวทิน,2546) ดังนั้น การได้ดำรงตำแหน่งมานานทำให้ยังมีประสบการณ์การในการทำงานมาก ทำให้งานมีโอกาสประสบความสำเร็จอย่างสูง รวมถึงความสำเร็จของงานที่ผ่านมา จึงทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมที่สูงกว่า การที่พนักงานฝ่ายปกครองสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่งได้นาน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ทำให้ผู้บังคับบัญชามีมั่นใจในการมอบหมายงานและอำนาจในการทำงาน รวมถึงการมอบโอกาสในความก้าวหน้าให้พนักงานฝ่ายปกครองสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่งได้นานกว่า เพราะเป็นผู้ที่มีรู้งานรู้ใจเพราะทำงานมานานมีความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่าย จึงเป็นที่ยอมรับและนับถือจากทุก

ฝ่าย ดังที่กล่าวมาพนักงานฝ่ายปกครองสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่งได้นานจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานฝ่ายปกครองที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่น้อยกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัด เชียงใหม่ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ในหัวข้อที่เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองมี โอกาสก้าวหน้าทางการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น กรมการปกครองควรมีการให้แนะนำแนวทาง ความก้าวหน้าในเส้นทางการเมือง เรื่องข้อกฎหมาย ข้อกำหนด และคุณธรรมในการเป็นสมาชิกสภาผู้แทน หรือผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้กับเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง เช่น การมีโครงการการแนะนำ ความก้าวหน้าให้กับเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองที่ดีมีคุณธรรม เพื่อเป็นผู้นำทางการเมืองในอนาคต เพื่อให้เจ้า พนักงานฝ่ายปกครองเห็นแนวทางในการก้าวหน้า จะทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองมีแรงกระตุ้นในการ ทำงานต่อไป มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนในการทำงาน ในหัวข้อที่เจ้าพนักงานฝ่าย ปกครองได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามบทบาทและหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ และมีความพึงพอใจกับ สวัสดิการด้านต่างๆ ตามที่กรมการปกครองกำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น กรมการปกครอง ควรมี การประชุมหารือในการปรับเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ให้แก่เจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง เช่น การปรับเงินเดือนในตำแหน่งเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองที่ต่ำสุด ให้ เท่ากับเงินเดือนเริ่มต้นของข้าราชการประจำ เพื่อให้เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหัวข้อที่หน่วยงาน ของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองมีการจัดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และ การได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมการปกครองในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่าง เพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น กรมการปกครอง ควรมีการสนับสนุนงบประมาณใน การปรับปรุง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยการตรวจสอบ วัสดุอุปกรณ์แต่ละพื้นที่ว่ามีเพียงพอ และยังขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นหรือไม่ ทำการจัดสรรงบประมาณให้ แต่ละพื้นที่แก่เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองในพื้นที่นั้น เพื่อนำไปจัดหา ปรับปรุง วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงาน เมื่อเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เจ้าพนักงานฝ่าย ปกครองก็สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก และทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดีมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เจ้าพนักงาน ฝ่ายปกครองก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2. จากผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสามารถเสนอแนะให้เป็นแนวทาง ได้ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุ 30-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานฝ่ายปกครองที่มีอายุ 51-60 ปี ดังนั้น กรมการปกครองควรมีการแนะนำถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานฝ่ายปกครองที่สามารถปฏิบัติได้ และความภาคภูมิใจในการที่ได้ดำรงตำแหน่งพนักงานฝ่ายปกครอง ควรมีการจัดสัมมนาขึ้นโดยให้พนักงานฝ่ายปกครองที่มีอายุ 51-60 ปี ที่มีประวัติในการทำงานที่ดี มาบอกเล่าประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงความภาคภูมิใจในการที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เพื่อให้ พนักงานฝ่ายปกครองที่มีอายุน้อยกว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.2 จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3(ม.3)จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6) ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ดังนั้น กรมการปกครองควรมีการให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับ พนักงานฝ่ายปกครองที่มีการศึกษาแค่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3(ม.3) ด้วยการให้มีโครงการเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาที่มีดอกเบี้ยเงินกู้ที่ต่ำ หรือไม่มีดอกเบี้ยให้กับพนักงานฝ่ายปกครองที่มีการศึกษาที่น้อยกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6)หรืออาจจะให้กับพนักงานฝ่ายปกครองทุกระดับชั้นการศึกษา เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงานฝ่ายปกครอง รวมถึงเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นด้วย

2.3 จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีตำแหน่งปัจจุบันที่เป็นกำนันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านตำแหน่งแพทย์ประจำตำบลและตำแหน่งสารวัตรกำนันหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้น กรมการปกครอง และกำนัน ควรให้พนักงานฝ่ายปกครองในแต่ละตำแหน่งมีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินโครงการ โดยการที่กำนันอาจพาพนักงานฝ่ายปกครองที่มีหน้าที่ในแต่ละกิจกรรมร่วมเดินทางไปประชุมงานกับนายอำเภอในการวางแผนดำเนินโครงการ และเมื่อโครงการสำเร็จกำนันควรมีการประกาศถึงผลงานของพนักงานฝ่ายปกครองที่ได้ดูแลโครงการ เพื่อให้พนักงานฝ่ายปกครองที่อยู่ใต้การดูแลของกำนันมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของแผนงาน รวมถึงมีรู้สึกว่าได้รับการชื่นชม ยอมรับจากผู้ใหญ่กรมการปกครอง และชุมชน

2.4 จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ที่ดำรงตำแหน่ง 6 ปีขึ้นไปจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานฝ่ายปกครองที่ดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี ดังนั้น กรมการปกครองต้องพยายามปรับความคิดของพนักงานฝ่ายปกครองที่ดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี ให้มีความคิดเหมือนพนักงานฝ่ายปกครองที่ดำรงตำแหน่ง 6 ปีขึ้นไป ด้วยการให้พนักงานฝ่ายปกครองที่ดำรงมากกว่าตำแหน่ง 6 ปีขึ้นไปที่ได้รับรางวัลเจ้าพนักงานดีเด่น มาบอกเล่าถึงความภาคภูมิใจในประสบการณ์การทำงานที่ดี สิ่งที่ได้รับจากองค์กรและชุมชน ให้พนักงานฝ่ายปกครองที่ดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับของ

ตัวเองและชุมชน เพื่อสร้างความทัศนคติที่ดี ให้มีความภูมิใจในงานที่ทำ เพื่อให้พนักงานฝ่ายปกครองที่ดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี มีแรงจูงใจมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองในพื้นที่เขตจังหวัดเชียงใหม่
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเท่านั้นเพื่อให้เข้าใจถึงแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ให้ชัดเจนมากขึ้น ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2556). *คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปี 2556*. กรุงเทพมหานคร.
- ชนินฐา แพงพุก. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดรรรชนี จิตคำรพ. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2546). *การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิไลวรรณ เลิศจิตรวัฒนา. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มานิตา ภูเถลีว. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สัมภาษณ์ อนุพงษ์ ชัดติยะ, เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ กลุ่มงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่, *กรมการปกครองจังหวัดเชียงใหม่*, วันที่ 12 พฤศจิกายน 2562.
- Friedrick Herzberg. (1967). *The motivation to work*. New York : Wiley.