

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช  
Factors Affecting Motivation of Working of Assistant District Officer in Nakhon Si Thammarat

สาวิมล รอดเจริญ\*

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Sawimon Rodjaroen\*

Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรสระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง เป็น เจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติ t-test แบบ independent และทดสอบความแปรปรวน (One-way ANOVA)

ผลจากการวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มี 4 ด้านได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มี 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มี 6 ด้าน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน และเงินเดือน

การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าเจ้าพนักงานปกครองที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าเจ้าพนักงานปกครองที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, เจ้าพนักงานปกครอง, นครศรีธรรมราช

## Abstract

The purpose of this research were investigate factors affecting motivation of working of assistant district officer in Nakhon Si Thammarat province and compare the factors affecting the motivation of the working of assistant district officer in Nakhon Si Thammarat province by sex, age, qualification, duration of work and average monthly income. The sample population was 105 administrators in Nakhon Si Thammarat province. The instruments used were questionnaires. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The results showed that the factors affecting the motivation of the administrators in Nakhon Si Thammarat province were at the high level. The motivating factors at four high level were job success, recognition, job characteristics, and responsibility. The medium motivation factor was progress. The maintenance factors at six high levels of support were supervisors, supervisors, peers, personal life, work status and job security. Three levels of moderate support were organizational policy, working conditions and salary.

Comparison of factors affecting the motivation of the administrators in Nakhon Si Thammarat province showed that there were no statistically significant difference in sex, age, education, working period and monthly income. Three levels of moderate support were organizational policy, working conditions and salary.

**Keyword :** motivating factors, maintenance Factors, assistant district officer, Nakhon Si Thammarat

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงการปกครองในระบบและกระบวนการทางการเมืองของไทย มีการจัดตั้งสถาบันใหม่ๆ เช่น รัฐสภา รัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง และมีแนวความคิดและโลกทัศน์ใหม่ในทางการเมืองขึ้น แนวความคิดเรื่องสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค ประชาธิปไตย สิทธิตามรัฐธรรมนูญ ฯลฯ ได้แผ่ขยายไปแต่ยังอยู่ในวงแคบ แต่ไม่นานอนิจจังทางการเมืองก็ปรากฏขึ้น นั่นคือความขัดแย้งซึ่งผสมผสานไปด้วยความขัดแย้งในเรื่องอุดมการณ์ ผลประโยชน์และเรื่องส่วนตัวทำให้เกิดการแตกแยกอย่างรุนแรงภายในกลุ่ม การขัดแย้งดังกล่าวบางครั้งก็นำไปสู่การปะทะกันด้วยกำลัง ผลสุดท้ายก็มีการใช้กำลังทหารซึ่งเป็นผลิตผลจากการปฏิรูปในกระบวนการให้ทันสมัย ยึดอำนาจทางการเมือง ล้มระบบรัฐสภา และปกครองอำนาจเผด็จการ ผลที่เกิดขึ้นก็คือกลุ่มที่คุมอำนาจซึ่งเป็นข้าราชการทหารและพลเรือน เข้าไปแทนช่องว่างทางอำนาจซึ่งเกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนแปลง พ.ศ. 2475 และในสภาวะที่สภาพแวดล้อม กล่าวคือ ความตื่นตัวและเข้าใจทางการเมืองของคนทั่วไปยังอยู่ในระดับต่ำและในสภาพที่สถาบันทางการเมืองด้อยพัฒนากว่าสถาบันราชการทำให้การวางนโยบายตกอยู่ในมือของข้าราชการ จนทำให้เกิดการสรุปการวิเคราะห์การเมืองโดยว่าเป็นการเมืองของข้าราชการ โดยข้าราชการและเพื่อข้าราชการ หรือรัฐข้าราชการ (ลิขิต วีระเวทิน, 2553 : 27)

สมัยรัชกาลที่ 5 การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ให้มีการยกเลิกระบบมณฑลเทศาภิบาล โดยให้คงเหลือไว้แต่เพียงเฉพาะจังหวัด และอำเภอเท่านั้น ซึ่งการยกเลิกเทศาภิบาลนี้ คณะราษฎรมีความเชื่อว่าจะช่วยให้การบริหารงานในภูมิภาคมีความเป็นอิสระและคล่องตัวมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ในการบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ ยังได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจังหวัดและคณะกรรมการอำเภอขึ้น โดยให้อำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานของจังหวัดและอำเภอขึ้นอยู่กับคณะกรรมการ แทนที่จะอยู่ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอดังเช่นในช่วงระยะเวลาก่อนหน้านั้น (ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล, 2555 : 27)

การจัดระเบียบราชการบริหารส่วนภูมิภาคพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ก็ได้เปลี่ยนแปลงการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคจากโครงสร้างเดิมเพียงแต่แก้ไขส่วนประกอบของคณะกรรมการจังหวัดและเพิ่มหน้าที่ของคณะกรรมการจังหวัดขึ้นบางประการและกำหนดขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดในการกำกับดูแลการปฏิบัติราชการอันมิใช่ราชการบริหารส่วนภูมิภาคของข้าราชการซึ่งประจำอยู่ในจังหวัดนั้นและยังมีข้อที่นำพิจารณาเกี่ยวกับฐานะของจังหวัดที่ยังกำหนดให้จังหวัดเป็นนิติบุคคลทั้งที่เป็นหน่วยงานของราชการบริหารส่วนภูมิภาค (สมชาย น้อยฉ่ำ, 2556 : 96)

สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติให้การบริหารราชการแผ่นดินแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ บริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวงซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง และกรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม กำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย จังหวัด และอำเภอ และกำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทั้ง 3 ส่วนนี้ ล้วนอยู่ในการควบคุมดูแลของคณะรัฐมนตรี ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบบริหารราชการแผ่นดิน อันครอบคลุมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อให้ข้าราชการนำไปปฏิบัติ การอำนวยความสะดวกและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามกฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของคณะรัฐมนตรีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา สำหรับการจัดระเบียบราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย จังหวัด และอำเภอ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบงานบริหารของจังหวัด และมีนายอำเภอ เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการในอำเภอและรับผิดชอบงานบริหารของอำเภอ นอกจากนี้ยังมีตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาคซึ่งสังกัด กระทรวง ทบวง กรมในอำเภอนั้น (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534) ถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่น่าสนใจ และเป็นตำแหน่งที่เป็นแรงจูงใจสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตร์ ด้านรัฐศาสตร์ และด้านรัฐประศาสนศาสตร์ เพราะจากการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการในแต่ละครั้งนั้น มีผู้สนใจในการเข้ารับการสมัครสอบเป็นจำนวนมาก และในปี พ.ศ. 2557 กรมการปกครองได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ (ปลัดอำเภอ) โดยกรมการปกครองได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ต้องเป็นผู้ที่สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ระดับปริญญาตรีของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีผู้สนใจมาสมัครเกือบสามหมื่นคน (<http://job.dopa.go.th>, สืบค้นวันที่ 21 พฤษภาคม 2557) และจากข้อมูลอัตรากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2555 พบว่าสายงานที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญมากที่สุด 25 อันดับแรกคือเจ้าพนักงานปกครองอยู่ในอันดับที่ 8 มีจำนวน 6,992 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, กำลังคนภาครัฐ: ข้าราชการพลเรือนสามัญ, 2555 : 66)

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบปัจจัยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

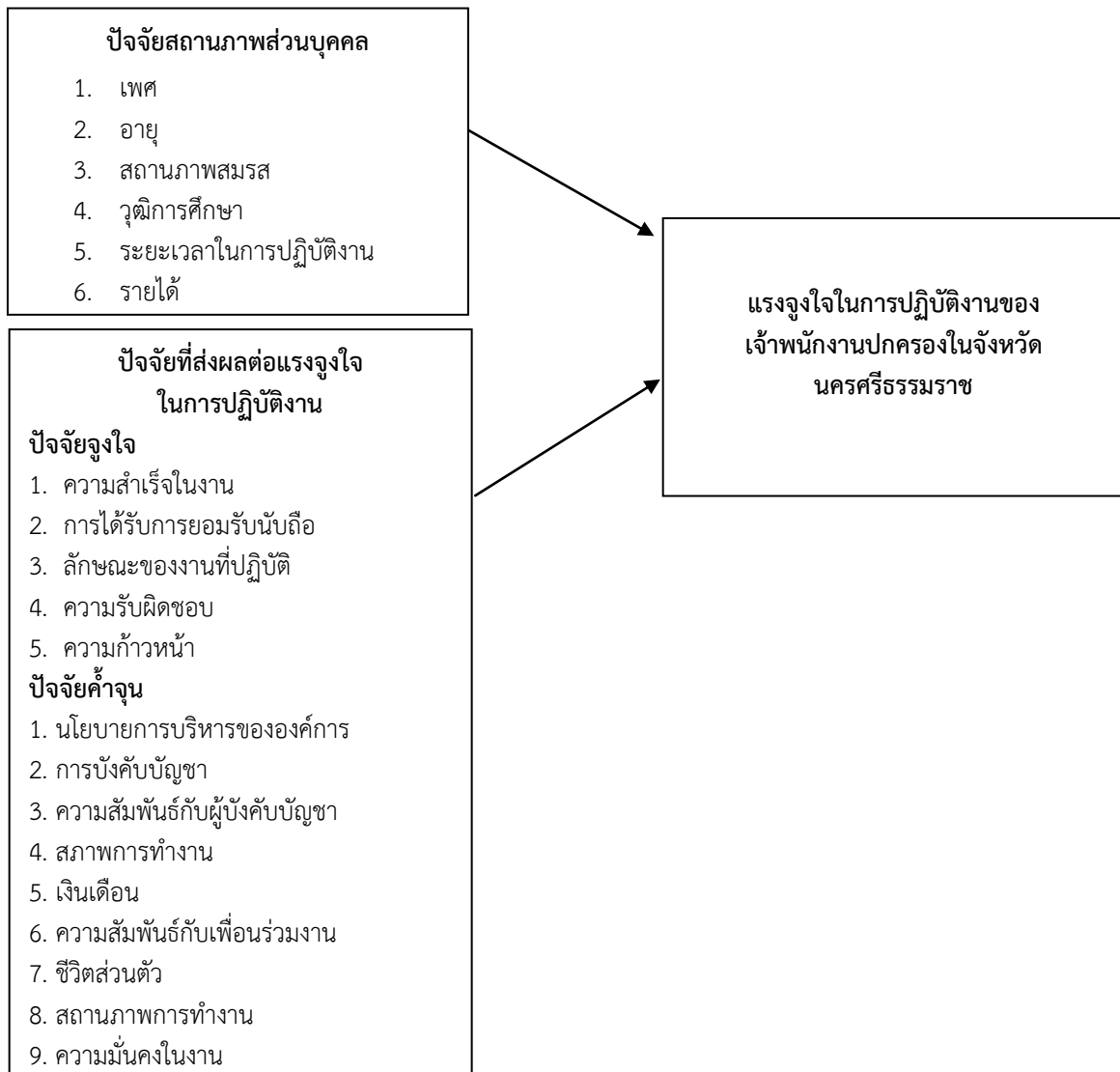
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานปกครอง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 139 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ เจ้าพนักงานปกครองที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 105 คน โดยสุตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, (1973) ซึ่งเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีรายละเอียดแบบสอบถามประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นคำถามปลายปิดในรูปแบบตรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแบบข้อมูลการประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น ดังนี้ ความคิดเห็นมากที่สุด ความคิดเห็นมากความคิดเห็นปานกลาง ความคิดเห็นน้อย และความคิดเห็นน้อยที่สุด ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยจูงใจ มีการศึกษาในประเด็น คือ

1. ความสำเร็จในงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

1. นโยบายการบริหารขององค์กร
2. การบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. สภาพการทำงาน
5. เงินเดือน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ชีวิตส่วนตัว
8. สถานภาพการทำงาน
9. ความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองจังหวัดนครศรีธรรมราช

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำข้อมูลมาประมวลผล โดยวิเคราะห์สถิติในการวิจัย ดังนี้

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยในกรณีที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม จะใช้สถิติ t-test แบบ independent และกรณีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปจะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

#### ผลการวิจัย

#### 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.1 ผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากแบบสอบถามเจ้าพนักงานปกครอง จำนวน 105 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.57 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติมากกว่า 20 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 40,000 บาท

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แบ่งเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ กลุ่มปัจจัยจูงใจและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน รายละเอียดดังตารางที่ 1 - 3

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกเป็นกลุ่มปัจจัยและภาพรวม

ด้าน	กลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ปัจจัยจูงใจ	3.99	0.51	มาก
2	ปัจจัยค้ำจุน	3.77	0.58	มาก
	รวม	3.88	0.51	มาก

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวม เจ้าพนักงานปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าพนักงานปกครองมีความคิดเห็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ( $\bar{X} = 3.99$ ) และ ปัจจัยค้ำจุน ( $\bar{X} = 3.77$ )

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
เจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ด้าน	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ความสำเร็จในงาน	4.22	0.56	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.84	0.67	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.09	0.61	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.16	0.52	มาก
5	ความก้าวหน้า	3.66	0.75	ปานกลาง
	รวม	3.99	0.51	มาก

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าพนักงานปกครองมีระดับความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงานค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.16$ ) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.09$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.84$ ) และด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.66$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มปัจจัยค้ำจุน จำแนกเป็นราย  
ด้านและภาพรวม

ด้าน	ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	นโยบายการบริหารขององค์กร	3.65	0.74	ปานกลาง
2	การบังคับบัญชา	3.97	0.77	มาก
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.88	0.88	มาก
4	สภาพการทำงาน	3.62	0.71	ปานกลาง
5	เงินเดือน	3.30	0.79	ปานกลาง
6	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.68	มาก
7	ชีวิตส่วนตัว	3.88	0.74	มาก
8	สถานภาพการทำงาน	4.12	0.70	มาก
9	ความมั่นคงในงาน	3.68	0.78	มาก
	รวม	3.77	0.58	มาก

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มของปัจจัยค้ำจุน โดยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าพนักงานปกครองมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมาด้านการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.97$ ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.88$ ) ชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.88$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.68$ ) นโยบายการบริหารขององค์กร ( $\bar{X} = 3.65$ ) สภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ) และด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.30$ ) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
เพศ						
ชาย	72	3.85	0.55	-1.18	80.86	.243
หญิง	33	3.96	0.41			
วุฒิการศึกษา						
ปริญญาตรี	63	3.78	.47	-2.67	103.00	.009
สูงกว่าปริญญาตรี	42	4.04	.52			
อายุ						
ระหว่างกลุ่ม	3	1.38	.46	1.82	.148	
ภายในกลุ่ม	101	25.58	.25			
รวม	104	26.96				
สถานภาพ						
ระหว่างกลุ่ม	2	.08	.041	.157	.855	
ภายในกลุ่ม	102	26.88	.264			
รวม	104	26.96				
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						
ระหว่างกลุ่ม	3	1.51	.50	1.99	.120	
ภายในกลุ่ม	101	25.45	.25			
รวม	104	26.96				
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน						
ระหว่างกลุ่ม	4	.90	.23	.87	.487	
ภายในกลุ่ม	100	26.06	.26			
รวม	104	26.96				

2.1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง จำแนกตาม เพศ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ชาย และหญิง พบว่า P เท่ากับ .243 นั่นคือ เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า P เท่ากับ .009 นั่นคือวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



2.3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง จำแนกตามอายุ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี พบว่า P เท่ากับ 0.148 นั่นคือ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.4 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่โสด กลุ่มที่สมรส และกลุ่มที่หย่าร้าง ซึ่งพบว่า P เท่ากับ .855 นั่นคือ สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.5 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กลุ่มที่ 11-15 ปี กลุ่มที่ 16-20 ปี และกลุ่มที่มากกว่า 20 ปี ซึ่งพบว่า P เท่ากับ .120 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.6 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กลุ่มที่ 15,001-20,000 บาท กลุ่มที่ 20,001-30,000 บาท กลุ่มที่ 30,001-40,000 บาท และกลุ่มที่มากกว่า 40,000 บาท ซึ่งพบว่า P เท่ากับ .487 นั่นคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

### 3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง เพราะต้องผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกแข่งขันกับข้าราชการในสังกัดด้วยกันทั่วประเทศ ทำให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อยมาก และด้วยกรอบของอัตรากำลังตามโครงสร้างแบบพีระมิดที่มีอยู่ในจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอกับข้าราชการที่เลื่อนตำแหน่ง

3.2 มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เพราะหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่เสี่ยงต่อการถูกออกจากราชการ เพราะมีกฎระเบียบรองรับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

### อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราชผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมเจ้าพนักงานปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง กลุ่มปัจจัยจูงใจอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ กลุ่มปัจจัยค้ำจุน ตามลำดับ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะเจ้าพนักงานปกครองมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้อง เรียบร้อยและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาวูร จุมปา (2550) ที่ได้วิจัยขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาตำแหน่งที่ดำรงอยู่เจ้าพนักงานปกครอง ให้ความเห็นว่าความก้าวหน้าในการ

ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง เพราะการดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นกรอบของการดำรงตำแหน่งแบบพีระมิด ซึ่งยากต่อการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของจूरिवรรณา เจริญกุล (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการวิจัยพบว่า การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องอาศัย ความรู้ ผลงานและความสามารถ

2. ผลการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งกลุ่มปัจจัยจูงใจและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานปกครองที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าเจ้าพนักงานปกครองที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

2.1 สภาพแวดล้อมของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานายอำเภอ รวมทั้งภารกิจและบทบาทหน้าที่ ที่คล้ายคลึงกันอาจเป็นเหตุให้นายอำเภอเหล่านั้นมีความคิดเห็นตรงกันได้

2.2 การได้ข้อมูลมาเป็นเพียงการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้นำมาวิเคราะห์ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดจากประชากรทั้งหมด

### 3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง เพราะต้องผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกแข่งขันกับข้าราชการในสังกัดด้วยกันทั่วประเทศ ทำให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อยมาก และด้วยกรอบของอัตรากำลังตามโครงสร้างแบบพีระมิดที่มีอยู่ในจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอกับข้าราชการที่เลื่อนตำแหน่ง

3.2 มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เพราะหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่เสี่ยงต่อการถูกออกจากราชการ เพราะมีกฎระเบียบรองรับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานเอกชน เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาเพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง โดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นข้าราชการในสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบและนำผลที่ได้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- Chatchawan, S. (2012). *Politics in the decentralization process: Study through the Bath. Academic officials, politicians and citizens.* (1<sup>st</sup> edition). Chulalongkorn Printing House, Bangkok: Bangkok University. (in Thai)
- Department of the Interior. (2014). Search on May 21, 2014, from <http://job.dopa.go.th>.
- Department of the Interior. (2014). Search on June 1, 2014, from <http://www.dopa.ac.th>.
- Jumpa, A. (2007). *The morale and prestige of Phrae Agriculture and Technology College.* Master of Business Administration Chiangrai Business Administration: College Chiang Rai Rajabhat University. (in Thai)
- NoyCham, S. (2013). *Thai politics*, (1<sup>st</sup> edition). Bangkok: Triple Education Co., Ltd. (in Thai)
- Office of the Civil Service Commission. (2012). *Manpower: Civil servant*, Bangkok: Teeranusorn Printing house. (in Thai)
- Theerawakin, L. (2010). *Thai politics.* (8<sup>th</sup> edition). Thammasat University Press: HN GROUP CO., LTD. (in Thai)
- Wannajaroenkul, J. (2015). *Factors Affecting Job Motivation of Office of the Auditor General.* Independent Study, Master of Business Administration General management : Graduate School, Siam University. (in Thai)
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics-An introductory analysis* 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and row publication.

## ผู้เขียน

### อาจารย์สาวิมล รอดเจริญ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจี้ อำเภอมะเข่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

e-mail: sawimon\_rod@nstru.ac.th