แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

MOTIVATION FOR WORK OF VILLAGE HEADMEN AND SUB-DISTRICT HEADMEN OF BANG PA-IN DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

มนัสพร กลิ่นเจริญ[1] และ กมลวรรณ วรรณธนัง[2]

Manussaporn Klincharoen[1] and Kamonwan Wanthanang[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-2]Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

[2]Corresponding Author's Email: wkamonwan@aru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

* Received 16 July 2025; Revised 31 July 2025; Accepted 2 August 2025

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติการ, กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน, อำเภอบางปะอิน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the work motivation of village headmen and sub-district headmen of Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and 2) to compare the work motivation of village headmen and sub-district headmen of Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This was quantitative research. The population included 148 village headmens and sub-district headmens of Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Data collection tool was questionnaire with alpha reliability coefficient 0.95**.** The statistical tools used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, T-test and One-Way ANOVA.

The results of the research were as follows: 1) the work motivation of village headmen and sub-district headmen overall was at a high level, and 2) the village headmens and sub-district headmens with different gender had different work motivation in aspect of achievement, recognition, work itself, advancement, work conditions, and compensation, the village headmens and sub-district headmens with different age, education level, and status had different work motivation in aspect of achievement, recognition, work itself, advancement, and work conditions, and the village headmens and sub-district headmens with different work tenure had different work motivation in aspect of recognition, advancement, and work conditions at statistical significance of .05.

Keywords: Work Motivation, Village Headmen, Sub-District Headmen, Bang Pa-in District

บทนำ

กำนันและผู้ใหญ่บ้านนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินในระดับพื้นที่ โดยมีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนตั้งแต่เกิดจนถึงเสียชีวิต อีกทั้งยังเป็นผู้ประสานและนำนโยบาย แผนงาน และโครงการจากหน่วยงานภาครัฐทุกระดับ ทั้งกระทรวง ทบวง กรม ไปสู่การปฏิบัติในระดับตำบลและหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของรัฐ ด้วยบทบาทดังกล่าว กำนันและผู้ใหญ่บ้านในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองจึงถือเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ได้รับความไว้วางใจจากทางราชการ และได้รับการยอมรับจากชาวบ้านให้เป็นผู้นำชุมชน มีหน้าที่สร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในพื้นที่ โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 (และฉบับแก้ไข

เพิ่มเติม) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านไว้อย่างชัดเจน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) การใช้อำนาจหน้าที่ในการปกครองราษฎร (2) การรายงานต่อทางราชการ (3) การนำข้อราชการไปแจ้งแก่ประชาชน (4) การจัดทำทะเบียนต่าง ๆ (5) กิจการสาธารณประโยชน์ (6) การป้องกันโรคติดต่อ (7) การจัดระเบียบหมู่บ้าน (8) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายอาญา เมื่อพิจารณาถึงขอบเขตของภารกิจดังกล่าว พบว่าบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านครอบคลุมหลากหลายด้าน ทั้งในเชิงนิตินัยและพฤตินัย ผู้ดำรงตำแหน่งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของนักปกครองที่ดี ได้แก่ ความอดทน เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ รวมถึงต้องมีความตั้งใจ อุทิศตน และทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2553)

ในบริบทของอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 18 ตำบล 149 หมู่บ้าน ปัจจุบันมีกำนันจำนวน 18 คน และผู้ใหญ่บ้านจำนวน 131 คน ทั้งสองกลุ่มต่างมีหน้าที่รับผิดชอบตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด รวมถึงปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และปลัดฝ่ายปกครอง อีกทั้งยังต้องบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานระดับภูมิภาคด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา สาธารณสุข และความมั่นคง เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2553)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำในการปฏิบัติงานนั้น ๆ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงานและมีการกระตือรือร้นสนใจในการทำงานเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ประกอบไปด้วย ปัจจัยทั้งหมด 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานและเสริมสร้างทัศนคติในแง่บวก เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลต่อความพอใจโดยทางตรงในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนั้นได้แก่ ความสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ อีกทั้งด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องในด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนั้น ได้แก่ นโยบายในด้านการบริหารขององค์การ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน (วรินทร วรรธนอารีย์, 2562)

เนื่องด้วยประเด็นด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงาน ในภารกิจหน้าที่ของตนได้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอบางปะอิน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำมาพัฒนา และปรับปรุงสภาพการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 149 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 (ที่ทำการปกครองอำเภอบางปะอิน, 2567) โดยการวิจัยครั้งนี้ทำการคัดเลือกกลุ่มประชากรทุกคนที่ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) ตำบลบางกระสั้น จำนวน 17 คน 2) ตำบลบ้านเลน จำนวน 12 คน 3) ตำบลเชียงรากน้อย จำนวน 12 คน (หมายเหตุ: มีเพียง 11 คน เนื่องจากว่าง 1 ตำแหน่ง) 4) ตำบลบ้านกรด จำนวน 11 คน 5) ตำบลบางประแดง จำนวน 9 คน 6) ตำบลบ้านโพ จำนวน 9 คน 7) ตำบลคลองจิก จำนวน 9 คน 8) ตำบลสามเรือน จำนวน 8 คน 9) ตำบลตลาดเกรียบ จำนวน 8 คน 10) ตำบลวัดยม จำนวน 8 คน 11) ตำบลบ้านสร้าง จำนวน 8 คน 12) ตำบลเกาะเกิด จำนวน 7 คน 13) ตำบลบ้านหว้า จำนวน 7 คน 14) ตำบลตลิ่งชัน จำนวน 6 คน 15) ตำบลคุ้งลาน จำนวน 5 คน 16) ตำบลขนอนหลวง จำนวน 5 คน 17) ตำบลบ้านพลับ จำนวน 5 คน และ 18) ตำบลบ้านแป้ง จำนวน 4 คน รวมทั้งหมด จำนวน 148 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's scale) 5 ระดับ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1-30 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 โดยมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำการนำส่งแบบสอบถามให้กับกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พร้อมทั้งชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด 2) จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม และ 4) จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

โดยเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง แรงจูงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง แรงจูงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง แรงจูงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง แรงจูงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง แรงจูงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยสุด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	4.07	0.52	มาก
2. ด้านการได้การยอมรับนับถือ	3.91	0.56	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.90	0.79	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.82	0.69	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.96	0.66	มาก
6. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	3.54	0.75	มาก
ภาพรวม	**3.87**	**0.50**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.87, σ = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (μ = 4.07, σ = 0.52) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (μ = 3.96, σ = 0.66) และด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน (μ = 3.54, σ = 0.75)

2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		สถานภาพ		ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	
	t	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.768	.000*	4.189	.003*	6.818	.001*	6.243	.003*	2.209	.090
2. ด้านการได้การยอมรับนับถือ	3.822	.000*	6.240	.000*	10.341	.000*	9.255	.000*	7.044	.000*
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.032	.003*	3.496	.009*	5.743	.004*	3.870	.023*	2.462	.065
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.184	.002*	6.004	.000*	6.156	.003*	6.289	.002*	4.504	.005*
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.409	.017*	3.517	.009*	4.431	.014*	4.295	.015*	2.865	.039*
6. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	2.249	.026*	2.267	.065	2.992	.053	1.253	.289	2.494	.062

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกจากนี้ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติงานอย่างเสมอมา ทำให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชญานิษฐ์ สมพื้น (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระประยุทธ อริยวโส (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับ

นับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน สูงกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศหญิง/เพศทางเลือก LGBTQ เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีเพศต่างกันซึ่งอาจจะอยู่ต่างตำบลทำให้ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมีมากน้อยต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระประยุทธ อริยว์โส (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 45 ปี และอายุ 46 – 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุน้อยยังมีความกระตือรือร้น และความทะเยอทะยานในหน้าที่การงาน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมา รอดศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระประยุทธ อริยว์โส (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีนั้นมีแรงกระตุ้นทางด้านความคิด ความรู้สึกถึงความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ที่น้อยกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมา รอดศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระประยุทธ

อริยว์โส (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพหย่า/ หม้าย เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญกับเรื่องของการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา สามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่มากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีสถานภาพหย่า/ หม้าย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมา รอดศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 1 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 3 ปีขึ้นไป เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 1 ปี เพิ่งจะดำรงตำแหน่งงานได้ไม่นาน มักจะมองหาสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 3 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระประยุทธ อริยว์โส (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล รองลงมา

คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกจากนี้ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ควรอบรมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ว่ามีส่วนในการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม 1.2 ด้านการได้การยอมรับนับถือ ควรมีการจัดทำระเบียบเกี่ยวกับขอบเขตภาระรับผิดชอบงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในแต่ละพื้นที่ของอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการจัดทำการโครงการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน และ 1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่พร้อมใช้ และเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อได้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และ 2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษากับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภออื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

ชญานิษฐ์ สมพื้น. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ใน งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ที่ทำการปกครองอำเภอบางปะอิน. (2567). ข้อมูลจำนวนประชากรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567. พระนครศรีอยุธยา: ที่ทำการปกครองอำเภอบางปะอิน.

พระประยุทธ อริยว์โส. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 2(1), 44-53.

ปัทมา รอดศรี. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกร่าง อำเภอพุทธบาท จังหวัดสระบุรี สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). ใน การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วรินทร วรรธนอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตอนที่ 2 หน้าที่ 3-9. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.