

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

พัทธ์ธีรา เงินสุข

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง

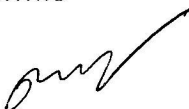
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2561

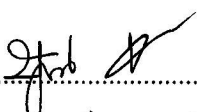
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พัทธิธรา เงินสุข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โภธิสว่าง)

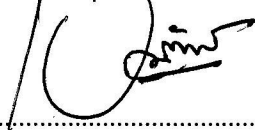
คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุณอริ ยีหมะ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ต้นศิริคงคล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โภธิสว่าง)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร)

วันที่.....17.....เดือน.....สิงหาคม..... พ.ศ. 2561.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี ดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษา
รศ.ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง และ ผศ.ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ต้นศิริกมล และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง
อันมีค่าให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ และเพิ่มเติมในสิ่งที่
เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ด้วยความละเอียดทุกขั้นตอน และด้วยความเอาใจใส่อย่างดี
มาโดยตลอด ผู้ศึกษา จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา แก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้ผู้วิจัยทำวิจัยครั้งนี้
เป็นผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี ประโยชน์และคุณค่าของการศึกษางานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่
บุญพาวรี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในครั้งนี้

พัทธ์ธีรา เงินสุข

59910162: กลุ่มวิชา: การเมืองการปกครอง; ร.ม. (การเมืองการปกครอง)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ บุคลากร/ องค์การบริหารส่วนจังหวัด/ ชลบุรี

พัทธ์ธีรา เงินสุข: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

(THE MOTIVATION OF PERSONNEL IN THE PERFORMANCE OF CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, ร.ด., 80 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ การพิจารณาผลงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีควรให้ความสำคัญอย่างเสมอภาคกัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ควรให้มีความรวดเร็วขึ้น

59910162: MAJOR: POLITICS AND GOVERNMENTS; M.Pol.Sc.

(POLITICS AND GOVERNMENTS)

KEYWORDS: MOTIVATION/ ADMINISTRATION/ PERSONNEL/ PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION/ CHONBURI

PATTEERA NGERNSUK: THE MOTIVATION OF PERSONNEL IN THE
PERFORMANCE OF CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION.

ADVISOR: PAITHOON BHOTHISAWANG, D.Pol.Sc., 80 P. 2018.

Research names motivation level of personnel in the performance of Chonburi Provincial Administrative Organization. The objectives of this research were studies and compare the level of motivation in working of personnel at Chonburi provincial administration organization. We have separated by the individual factor which are gender, age, education, position, salary, and working hours. Sample of this research are 183 staffs. Tool of this research is questionnaire. Statistic in this research are frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation which using to analyze and test in t-test and One-way ANOVA and compare mean of variable by define significance is .05.

The research found that overall of the motivation in working of personnel is good. As you can see in details, we can see that the factor which have highest means is the achievement of work. And the factor which have lowest means is the salary and benefits. The result of comparing between each level of the motivation in working of staff which are the staff which have different gender, position, and salary are have different of level of the motivation in working, the define significance is .05. In the other hand the staff which have different age, education, and working hours are have the same of level of the motivation in working, the define significance is .05. This research have suggested that the consider achievement for promotion of Chonburi provincial administration organization personnel should be fair in order that personnel can have the motivation in working. Moreover the claim for reimbursement process should be faster.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามในการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	14
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
กรอบแนวคิดในการวิจัย	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี	43
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิจัย	60
อภิปรายผลการวิจัย	63
ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก	74
ประวัติย่อของผู้วิจัย	80

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 34
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 40
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 40
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 41
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง 41
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 42
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 42
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม..... 43
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน 44
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 45
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 46
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ..... 47
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 48
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร..... 49
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา..... 50
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..... 51
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว.....	53
19 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ	54
20 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ	54
21 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
22 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง	56
23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	56
24 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	57
25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	57
26 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	58
27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	59

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างมากมาย อาทิเช่น ด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี เป็นต้น ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น ประกอบการมีความรู้เพิ่มมากขึ้น ทำให้การรับรู้สิทธิประโยชน์ของตนที่พึงได้รับ เมื่อเข้าไปขอรับบริการในองค์กรต่าง ๆ มีมากขึ้นไปด้วย ส่งผลให้แนวโน้มการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงจะทำให้องค์กรเหล่านั้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มาขอรับบริการส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ทำให้เห็นว่าทุกวันนี้แต่ละองค์กรจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการในองค์กรของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สาเหตุหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สิ่งนั้นก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด โดยองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรด้วย (อินทรา ธรรมปัญญา, 2553)

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน หากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานออกมาในเชิงบวก ในทางกลับกัน ถ้าหากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในเชิงลบ ทำให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นจะต้องเข้าใจกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรของตนเอง (ชมพูนุท ศิริพงษ์, 2550)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มาจากการกระจายอำนาจจากราชการในส่วนกลางให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองตนเอง โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเพื่อมาเป็นผู้บริหาร และมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ รับผิดชอบในเขตพื้นที่ทั้งจังหวัด มีความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับตาม ทฤษฎีการกระจายอำนาจ (ณัฐฉาน นวดกลาง, 2560)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีพื้นที่ความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัดชลบุรีซึ่งเป็นจังหวัดเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 11 อำเภอ และเป็นจังหวัดเดียวในประเทศไทยที่มีการรูปแบบการปกครองท้องถิ่นครบทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองรูปแบบพิเศษ ซึ่งได้แก่ เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร แบ่งเป็น 2 สำนัก 8 กอง 1 หน่วย ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองแผนและงบประมาณ
4. กองคลัง
5. สำนักการช่าง
6. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
7. กองพัสดุและทรัพย์สิน
8. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
9. กองการท่องเที่ยวและกีฬา
10. กองการเจ้าหน้าที่
11. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักในการประสานความร่วมมือภาคีทุกภาคส่วน สู่การเป็นเมืองท่องเที่ยวครบวงจร ที่ได้มาตรฐานสากล และพัฒนาเศรษฐกิจ การศึกษา กีฬา สุขภาพ สิ่งแวดล้อม แบบบูรณาการ โดยท้องถิ่น เป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” โดยได้มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำและร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรยุคใหม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่องค์กรยุคใหม่และสามารถบริหารจัดการองค์กรด้วยระบบการบริหารสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

จากอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีภารกิจในด้านการพัฒนามากมาย อีกทั้งยังเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณมากที่สุดเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ จึงทำให้มีภารกิจโครงการในแผนพัฒนาจังหวัดชลบุรีที่ต้องดำเนินการเป็นจำนวนมาก การทำงานของบุคลากรต้องประสานการทำงานภายในหน่วยงานหลายฝ่าย รวมถึงหน่วยงานภายนอก ประสานงานกับชุมชน และผู้บังคับบัญชา อีกทั้งต้องทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จทันต่อห้วงเวลาที่วางไว้ บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่สำเร็จได้นั้น เริ่มมาจากแรงจูงใจ การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย ขึ้นอยู่กับองค์กรที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับคนในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเต็มใจ มีความอดทน ไม่เกิดปัญหาการประสานกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และไม่คิดหนีงาน ปฏิบัติงานสำเร็จตามห้วงเวลาที่กำหนด ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากร

องค์กรใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของคุณภาพของงาน ลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากสภาพการทำงาน ผลประโยชน์ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามามีผลกระทบ ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรใน องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ด้านบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการพัฒนาหน่วยงาน ตลอดจนการปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจ ของบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สุขต่อหน่วยงาน อันจะส่งผลให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในที่สุด

คำถามในการวิจัย

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน หรือไม่

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959, pp. 113-115) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มตั้งแต่ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กระทั่งวิเคราะห์สรุปผลการศึกษา ตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 เป็นเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

ผลการศึกษานำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และทราบถึงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. ประโยชน์ในการนำไปประยุกต์

ผลการศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสามารถเป็นข้อมูลเปรียบเทียบในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งอาจมีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง แรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และผลสำเร็จของงานเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ตนเองมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาในความสามารถ สนับสนุนการปฏิบัติงานให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและยอมรับข้อเสนอแนะของงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการส่งเสริมหรือสนับสนุนในเรื่องการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรได้รับผิดชอบงานตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตรงกับความสนใจและความถนัดได้บรรลุตามเป้าหมาย

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนด หลักการหรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม การมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการบริหารกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้โอกาสปรึกษางานได้ มีกิริยาสุภาพนุ่มนวล วางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปแบบฉันท์มิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือกัน

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในเรื่องสถานที่บรรยากาศ ความร่วมมือ ความสามัคคี ในการทำงาน รวมถึงความพร้อมเพรียงและความเพียงพอของอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมถึงความสะดวกในการใช้

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรมและเหมาะสม สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น ไม่เกิน 30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี 46-50 ปี และ 51 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่ง หมายถึง ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายเดือนก่อนหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น ไม่เกิน 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 11 ปี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ได้ดำเนินการค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็น การปกครองตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) โดยรัฐหรือรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น ไปดำเนินการปกครองตนเอง และจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีอิสระตามสมควรภายในขอบเขตของกฎหมาย การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นนี้ทำให้เกิดสภาพการปกครองตนเอง หรือการปกครองตนเองในท้องถิ่น (Local self government)

1. ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ โดยมีตัวแทนจากประชาชนเลือกขึ้นมา ซึ่งคำว่า “การปกครองส่วนท้องถิ่น” ได้มีการให้ความหมายไว้ดังนี้

โกวิทย์ พวงงาม (2550, หน้า 13) สรุปว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์กรหนึ่ง มีพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2548, หน้า 13) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ หรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดจากหลักการกระจายอำนาจได้มีอำนาจในการบริหาร ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

Clark (1957, p. 89) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง โดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

Robson (1953, p. 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยที่ปกครองซึ่งรัฐ ได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมาย และต้องมียศกรที่จำเป็นในการปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

Wit (1961, pp. 1-2 อ้างถึงใน ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2548) นิยามการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจแก่ประชาชนเพื่อประชาชน ดังนั้นการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมียศกรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้อำนาจอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายใต้ท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

Holloway (1959, p. 103) ได้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

จากคำกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองท้องถิ่นภายใต้หน่วยการปกครองระดับประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่ต่ำกว่าหน่วยการปกครองในระดับมลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองมีความรับผิดชอบต่อท้องถิ่นของตน และได้การรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนในเรื่องสำคัญได้โดยไม่ต้องขอความเห็นของรัฐบาลกลาง หรือจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ดังนั้น อาจกล่าวในแง่ประชาธิปไตยว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมาก ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น ยิ่งภาครัฐกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นมากเท่าใด การปกครองส่วนท้องถิ่นยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น ทั้งในแง่การพัฒนาชุมชนและการปกครองระบอบประชาธิปไตย นอกจากนี้ความสำคัญแล้ว การปกครองท้องถิ่นยังเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะสังคมที่กว้างใหญ่และมีอาณาเขตใหญ่โดย้อมเป็นเรื่องยากที่รัฐบาลกลางจะดูแลได้ทั่วถึง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการกระจาย

อำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นได้ช่วยเหลือและปกครองตนเองได้ตามที่ (บุญรอด สมจิตร, 2557, หน้า 9-10) กล่าวไว้ จึงพอสรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนให้รู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ ซึ่งทำให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย ประชาชนมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่นนับได้ว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น เกิดความคุ้นเคยมีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง โดยหลักสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่ง ได้แก่ การปกครองตนเอง โดยไม่ใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเอง หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง โดยผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาให้บริการจัดการบริหารงานท้องถิ่น ซึ่งอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาล ซึ่งใช้หลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ เนื่องจากภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางทำให้รัฐบาลไม่อาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาลทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางมีมากขึ้น

4. การปกครองท้องถิ่นนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นสภาพทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน และความต้องการ รวมทั้งปัญหาหยาบมแตกต่างกันออกไป ฉะนั้นผู้ที่ให้บริการและแก้ไขปัญหาได้ถูกจุดตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จะต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

5. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต เนื่องจากผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นย่อมได้เรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง และการได้รับเลือกตั้ง ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่น โดยถือเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน รวมทั้งยังฝึกฝนทักษะทางการเมืองการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ซึ่งยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ โดยการพัฒนาชนบทอย่างได้ผลนั้นต้องเริ่มมาจากการช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรง ซึ่งอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ที่ต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะการหยิบยื่นให้

3. องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2535, หน้า 122-127) องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ใน

กฎหมาย

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรที่เพียงพอต่อภาระงานที่รับผิดชอบ
7. มีอำนาจหน้าที่เหมาะสมตามสภาพ
8. มีอำนาจออกกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารราชการ
9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 31) ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศการปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เนื่องจากข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and level) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางด้านภูมิศาสตร์ ปัจจัยด้านประวัติศาสตร์ ปัจจัยด้านเชื้อชาติ และปัจจัยด้านความมีสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน

ดังนั้นจึงมีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. เป็นองค์การนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกออกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน รวมทั้งมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อเป็นการแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยการเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายใน ขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชา ของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วจะยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามิอิสระเต็มที่ที่ทีเดียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป ดังนั้นรัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาล และสามารถสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น ได้ทั่วถึง มีวัตถุประสงค์คือ ต้องการที่จะให้มีความมั่นคงในประเทศ ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เพื่อความประหยัด เพื่อให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

4. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล การบริหารประเทศนั้นจำเป็นต้องมีเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณมีจำกัด การกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น

หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น จะทำให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ มีรายได้และมีงบประมาณของตนเองอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญ จึงถือเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้อย่างมาก ทั้งในด้านการเงิน ด้านบุคคลตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

2. ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากประเทศมีอาณาเขตที่กว้างขวาง ดังนั้นความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐอย่างเดียวย่อมไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด ท้องถิ่นแต่ละแห่งนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างกันด้วย การจัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็นต้องใช้อำนาจองค์กรท้องถิ่นในการจัดเก็บภาษี ซึ่งเป็นวิธีหารายได้เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลกลางที่ต้องจ่ายให้ท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณของรัฐบาลกลางไปอยู่บ้าง ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชนโดยแก่ประชาชน การที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง ทั้งการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติ

โกวิท พวงงาม (2550, หน้า 39) วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกได้ดังนี้

1. เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด เนื่องจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีเงินงบประมาณ สามารถหารายได้ให้กับท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก และมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

2. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับบริการจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และมักมีความล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนเป็นผู้บริหารย่อมจะสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง

3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชนโดยแก่ประชาชน โดยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติหน้าที่ในหลากหลายบทบาทมีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับชาติได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ไม่ว่าจะเป็นทั้งในด้านการเงิน บุคคล ตลอดจนเวลาในการทำงาน ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพื้นที่สภาพความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (วรภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2553, หน้า 5-34) เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะมีสิ่งกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มนุษย์มีพลัง มีความพยายาม มีความมุ่งมั่น มีความปรารถนา และมีเป้าหมายในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดขององค์กร หากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

จรีพร กาญจนการุณ (2548, หน้า 29) แรงจูงใจหมายถึง แรงกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม โดยมีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะให้ทำพฤติกรรมไปทางใด และยังอาจกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นเอาไว้ได้

ธรรนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, หน้า 291) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

บุศรา เตียรณบรรจง (2546, หน้า 12) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้น พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและ พึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พูนศิริ วัชรภูมิ (2547, หน้า 145) แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังหรือปรารถนา ซึ่งความคาดหวังนี้เป็นตัวผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับบุคคลนั้น

พุดสุข สังข์รุ่ง (2550, หน้า 143) กล่าวถึงการจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อใจ และการลงโทษมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 216-217) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมอันมีมาจากระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก

สมพร สุทัศนีย์ (2548, หน้า 29) กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มที่หรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2546, หน้า 72) แรงจูงใจ หมายถึง แรงภายใน หรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งที่ชี้นำพฤติกรรม หรือการจูงใจเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม โดยพลังการจูงใจจะปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบทำหรือไม่ชอบทำก็ตาม ในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้

Herzberg (1966 อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล, 2551) แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พอใจในงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้ไม่พอใจในงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และนโยบายของการบริหารองค์กร

Bovee (1993, p. 462) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และแสดงพฤติกรรม

Certo (2000, p. 360) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง สภาวะภายในจิตใจของบุคคลที่เป็นสาเหตุให้บุคคลกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Lovell (1980, p. 109) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายาม เพื่อตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

McClelland (1953 อ้างถึงใน วรศักดิ์ ลือชาคำ, 2551) แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมาเพื่อกระทำไปสู่จุดหมาย และการเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจทำให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 19) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ มีความสำคัญดังนี้

1. เป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึกที่อยากจะทำกรอย่างหนึ่งอย่างใด
2. นอกจากจะก่อให้เกิดความรู้สึกธรรมดา ๆ ยังเป็นตัวกระตุ้นที่อยากจะทำกรอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย จะเรียกว่าเป็นแรงบันดาลใจหรือปาฏิหาริย์ก็ได้
3. ก่อให้เกิดความเสี่ยงและความกล้าในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น ๆ เช่น นักธุรกิจที่เห็นคนอื่นประสบความสำเร็จในการกู้เงินธนาคารมาทำธุรกรรมการค้า โดยนำทรัพย์สินไปค้ำประกันก็เอาอย่างเขาบ้าง ก่อให้เกิดความสำเร็จมาแล้วมากมาย ถ้าไม่กล้าเสี่ยงความสำเร็จก็จะไม่เกิดขึ้น ที่กล้าเสี่ยงเพราะเขามีตัวอย่างจริงมาเป็นแรงจูงใจให้เกิดปาฏิหาริย์ คนธรรมดากลายเป็นเศรษฐีเงินล้าน

ชลิตา ด่านทิพารักษ์ (2543, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า มีประเด็นในการพิจารณา 3 ประการ คือ ความสำคัญที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวม ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร และความสำคัญต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญ ๆ คือ

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกมอบหมายงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน

2.3 ใช้อำนาจต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้อุบลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร

3.3 มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่ามีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้น อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่นักริเริ่มแสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย คือ สำเร็จความต้องการ

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1. ตามแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2. ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยความสามารถที่จะทำงานให้ และ 3. ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน

Lindgren (1976, pp. 31-34) ที่กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

Murray (1961, p. 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนเป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

3. การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้อยากทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ต้องการทำงานให้สำเร็จ ก้าวหน้า เกิดความรู้สึกทางบวกต่องาน ผลการปฏิบัติงานออกมามีคุณภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา ถ้าเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานออกมาประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แต่ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นตกต่ำไม่บรรลุวัตถุประสงค์

จूरिพร กาญจนการุณ (2548, หน้า 62) วิธีวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการออกแบบสอบถาม และการเก็บบันทึก สังเกตจากการปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมที่แสดงออกมา สำนวความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ออกแบบสอบถาม การเก็บรายงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเกี่ยวกับผลผลิต ต้นทุน การขาดงาน การมาทำงานสาย หรืออื่น ๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ประเภทของแรงจูงใจ

อารี พันธุ์ณี (2546, หน้า 270-272) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะ ดังนี้

1. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม

1.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือตามสัญชาตญาณ โดยเกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางทีเรียกว่าแรงจูงใจไร้สำนึก เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการ ต้องชวนขวยเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น แรงจูงใจทางสังคมนั้นเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง นักจิตวิทยาบางกลุ่มแบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายาม พินิจอุปสรรค เอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลียงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม พึงพาอาศัยได้และรู้จักพึงพาผู้อื่น

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้ง ถกเถียง เอาชนะ ลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้มั่วแ่มแ่มโตแต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ในอำนาจของตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้การ นำของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

2. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก

แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเองที่มองเห็นคุณค่าของการ ทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์และทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ ต้องมีใครมาควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรม ซึ่งจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัล ภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากเด่น อยากดัง อยากก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของ บุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่น ๆ เป็นต้น โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจ ภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการ ใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมแรงเพื่อให้ ได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2553, หน้า 209-210) กล่าวว่า ในองค์กรจำเป็นต้องใช้สิ่งจูงใจ เพื่อกระตุ้นพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งจูงใจต้องเลือกใช้ให้ เหมาะสมกับลักษณะของงาน และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจจำแนกได้ 2 ประเภท

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้เป็นอิทธิพลโดยตรงในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถ ใช้จูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อมได้

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อมได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์
 เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เป็นความต้องการทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่อง
 ชมเชย การยอมรับจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน
 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

Chruden (1968, pp. 306-309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคง
2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้

จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน

Dubrin (1994, p. 97) กล่าวว่า การให้ผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจเพื่อจูงใจให้พนักงาน
 ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั้นอาจไม่ได้ผลเสมอไปถ้าหาก
 ให้ผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ ดังนั้น การใช้
 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินเพื่อกระตุ้นหรือจูงใจพนักงานนั้นให้บรรลุผลนั้นควรพิจารณาดำเนินการในเรื่อง
 ดังต่อไปนี้

1. ควรระบุให้ชัดเจนว่าพนักงานจะต้องทำอะไรบ้างหรือจะต้องปฏิบัติเช่นไรจึงจะได้รับ
 รางวัล

2. ควรให้ความสำคัญหรือเน้นเฉพาะการปฏิบัติงานที่ได้ผลเป็นที่พอใจ เช่น ให้คำ
 ชมเชยเมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

3. ควรให้ผลตอบแทนตามความเหมาะสม
4. ควรให้ผลตอบแทนเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม
5. ควรให้ผลตอบแทนตามขนาดของงาน
6. ควรให้ผลตอบแทนหลังจากการทำงานเสร็จใหม่ ๆ
7. ควรเปลี่ยนรูปแบบของผลตอบแทนเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสม

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ

เสนาะ ดิยาว (2544, หน้า 222) ได้กล่าวถึงการเสริมแรงจูงใจ มีสาระสำคัญว่าผลอันเกิด
 จากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มี
 ต่อพฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรม นั่นคือพฤติกรรมของคน
 เปลี่ยนแปลงไปตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะทำ
 พฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำ
 พฤติกรรมนั้น ทฤษฎีเสริมสร้างแรงจูงใจสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการและกฎต่าง ๆ คือ

1. การรู้มาหรือจำได้ (Cognitive explanation) เช่น เคยขับรถฝ่าไฟแดงที่สี่แยกแห่งหนึ่ง ถูกตำรวจจับและเสียค่าปรับ ต่อมาเมื่อขับรถเจอไฟแดงเขาก็จะระมัดระวังเพราะจำได้ว่าเคยถูกตำรวจจับ

2. การเสริมแรงใจ (Reinforcement explanation) เช่น เคยสอบวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเต็มคุณครูให้รางวัล นักเรียนคนนั้นก็ตั้งใจจะสอบวิชาคณิตศาสตร์ให้ได้คะแนนเต็มอีก เพราะอยากได้รางวัลนั้น รางวัลที่ได้เป็นการเสริมแรงใจให้อยากทำเช่นนั้นอีก

3. กฎแห่งผลการกระทำ (Law of effect) ซึ่งมีความหมายว่าเมื่อพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลดีหรือในทางบวกบุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กันอีก และพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลเสียหรือในทางลบคนก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ จะถูกผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา การทำงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

Maslow (1970, pp. 69-91 อ้างถึงใน สุชาติรัตน์ รักทองแดง, 2553, หน้า 11-12) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไปแต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งชั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจากงานโดยง่ายเมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยมีความรู้สึกว่าคุณนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้ เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง การให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคนมีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self actualization needs) ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคน ที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เข้าไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วย

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีความต้องการ (Needs theory) ของแมคคิลเลนด MacClelland

ทฤษฎีความต้องการ (Needs theory) ของแมคคิลเลนด MacClelland (1961 อ้างถึงใน วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2553, หน้า 5-39) ซึ่งศึกษาเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของมนุษย์กับปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: N-Ach) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะที่เป็นเรื่องท้าทายให้ประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยผู้ที่ต้องการความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยง ต้องการผลสะท้อนกลับของงานในทันทีและมีความหมกมุ่นกับงาน

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power: N-Pow) อำนาจคือสิ่งสูงใจที่ยิ่งใหญ่ ความต้องการอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บังคับ หรือควบคุมให้ผู้อื่น ปฏิบัติตาม

3. ความต้องการได้เข้าร่วมในสังคม (Need for affiliation: N-Aff) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความรักและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ

ทฤษฎีความต้องการ E.R.G (Existence-Relatedness-Growth theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ Alderfer

ทฤษฎีความต้องการ E.R.G (Existence-Relatedness-Growth theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ Alderfer (1969 อ้างถึงใน วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2553, หน้า 5-40) ได้จัดกลุ่มความต้องการตาม ทฤษฎีของ Maslow ใหม่เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีพ (Existence needs: E) ซึ่งประกอบด้วยความต้องการ พื้นฐานของร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย

2. ความต้องการในความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness needs: R) ซึ่งรวมถึง ความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานและนายจ้าง รวมทั้งต้องการการยอมรับนับถือ จากสังคมด้วย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนา ตนเอง ความสร้างสรรค์ และประสบความสำเร็จในงาน

โดยสรุปว่าความต้องการเหล่านี้แม้จะเป็นลำดับขั้น จากความต้องการ E ไปสู่ความต้องการ R และความต้องการ G เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจอีกต่อไป แต่เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนหรือมีความจำเป็นคนอาจจะกลับไปให้ความสำคัญกับความ ต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน

Herzberg, Barnard and Synderman, (1959, pp. 113-115) ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญชื่อ ทฤษฎีสองปัจจัย เพื่อต้องการศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบ คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงานและได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจ ในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรง ซึ่งทำให้เกิด แรงจูงใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาในความสามารถ เพื่อร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและยอมรับข้อเสนอแนะของงาน ตลอดจนได้รับการชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ได้รับความมอบหมายงานตรงกับความความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดได้บรรลุตามเป้าหมาย

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม มีการแบ่งขอบข่ายงานชัดเจนตรงกับความรู้อาสาสมัคร

ปัจจัยห้า (Hygiene factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ถ้าปัจจัยเหล่านี้ไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและนโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีการให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน หรือเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้โอกาสได้ปฏิบัติงาน มีกิริยาสุภาพนุ่มนวล วางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) หมายถึง รายได้และสวัสดิการที่รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน หน่วยงานมีการปรับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์เป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการบริหารองค์การ ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ประวัติความเป็นมา

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัดมีลักษณะเป็นเพียงองค์กรตัวแทนของประชาชนรูปแบบหนึ่ง ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมิได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือหน่วยปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัดขึ้น วัตถุประสงค์เพื่อแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัด ไว้โดยเฉพาะ แต่สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฯ ยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะ และบทบาทของสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเกี่ยวกับกิจการของจังหวัด และคณะกรรมการจังหวัดไม่จำเป็นจะต้องปฏิบัติตามเสมอไปจนกระทั่งปี พ.ศ. 2495 มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในส่วนจังหวัด สภาจังหวัดจึงเปลี่ยนบทบาทจากสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัด มาเป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 แต่เนื่องจากการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ที่คอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัดไม่สู้จะได้ผลสมความมุ่งหมาย จึงทำให้เกิดการปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในปี พ.ศ. 2498 จึงมีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 อันมีผลให้เกิด "องค์การบริหารส่วนจังหวัด" มีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ในปี พ.ศ. 2540 ได้มีการปรับปรุงกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด โดยการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามโครงสร้างใหม่ อย่างเป็นอยู่ในปัจจุบัน
ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ถนนนารวมตเสวี 1 ตำบลเสม็ด อำเภอชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ

ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดระยอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อ่าวไทย

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งออกได้เป็น 2 สำนัก 8 กอง

1 หน่วย ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองแผนและงบประมาณ
4. กองคลัง
5. สำนักการช่าง
6. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
7. กองพัสดุและทรัพย์สิน
8. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
9. กองการท่องเที่ยวและกีฬา
10. กองการเจ้าหน้าที่
11. หน่วยตรวจสอบภายใน

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

“เป็นองค์กรหลักในการประสานความร่วมมือภาคีทุกภาคส่วนสู่การเป็นเมืองท่องเที่ยว
ครบวงจร ที่ได้มาตรฐานสากลและพัฒนาเศรษฐกิจ การศึกษา กีฬา สุขภาพ สิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ
โดยท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญ เพื่อขับเคลื่อนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1. เสริมสร้างและปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

5. สนับสนุนช่วยเหลือให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน
แก้ปัญหาสังคม ยาเสพติดและโรคเอดส์

6. เสริมสร้างความร่วมมือในการกำจัดขยะมูลฝอยแบบบูรณาการ และการจัดระบบบำบัดน้ำเสียในชุมชน

7. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม รวมทั้งช่องทางในการขยายตัวทางการค้า การท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ในการพัฒนา

1. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรีให้มีการขยายตัวอย่างเพียงพอต่อการสร้างงาน และสร้างรายได้ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่ายชุมชนให้เกิดการเชื่อมโยงพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้

2. เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีในสังคมไทยบนพื้นฐานของการอนุรักษ์วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย สามารถสร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่ง ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมีระเบียบวินัย

3. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทุกคนให้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

4. เพื่อพัฒนาการศึกษาของเยาวชนในจังหวัดชลบุรีให้ก้าวหน้า ทันสมัย เหมาะสมกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน

5. เพื่อให้การใช้ประโยชน์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เพื่อให้คนและธรรมชาติอยู่ด้วยกันอย่างสมดุลและยั่งยืน

6. เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำและร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรยุคใหม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่องค์กรยุคใหม่และสามารถบริหารจัดการองค์กรด้วยระบบการบริหารสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

หน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 กำหนดไว้ คือ

1. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
2. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
3. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
4. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
5. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

6. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาพำบล

7. คຸ້มครอง คຸແລ ແລະບຳรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. บຳรุงรักษาศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

10. จัดทำกิจการอื่นใดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในมาตรา 45 (8) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540

1. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

2. กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. บำบัดน้ำเสีย

4. บຳรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. วางผังเมือง

6. จัดให้มีและบຳรุงรักษาทางบก ซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นทางหลวงชนบท ตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง

7. จัดให้มีและบຳรุงรักษาทางน้ำ

8. จัดให้มีท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ และตลาด

9. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

10. รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

11. จัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และบຳรุงรักษาศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. จัดให้มีและบຳรุงสถานที่สำหรับการศึกษา สถานพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ และสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมสำหรับราษฎร

13. จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุข

14. ป้องกันและบำบัดรักษาโรค

15. จัดตั้งและการบຳรุงสถานพยาบาล

16. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

17. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาคาการประกอบอาชีพ

18. กิจการที่ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตจังหวัดไว้ดังนี้

ข้อ 1. ลักษณะของการดำเนินงาน

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการให้บริการสาธารณะใน เขตจังหวัด

1. ดำเนินงานใน โครงการที่มีขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

2. เป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

3. เข้าไปดำเนินงานตามแผนงานหรือ โครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยวต่อเนื่อง หรือ มีผู้ที่ได้รับประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 1 แห่งขึ้นไป

ข้อ 2. ในการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นไปในลักษณะ ดังนี้ คือ

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนจังหวัด

2. การก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่

3. การจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในระดับจังหวัด

4. การส่งเสริมจารีต ประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว การส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรมของจังหวัด

5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลรวม

6. ให้บริการด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากร แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

7. ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 3. การสนับสนุนงบประมาณให้แก่ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค

จะกระทำได้แต่เฉพาะ กรณีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ที่จะต้องดำเนินการเอง แต่ไม่สามารถดำเนินการเองได้เนื่องจากเป็นงานปฏิบัติซึ่งจะต้องใช้เทคนิควิชาการสูง และหน่วยงานของรัฐนั้นมีความสามารถที่จะดำเนินการได้ดีกว่า การสนับสนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด จะกระทำได้ในกรณีที่เร่งด่วน และจำเป็นหากไม่ดำเนินการจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อ ประชาชน การให้การสนับสนุนแก่ประชาคมองค์กรประชาชน ควรเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริม ความสามารถดำเนินการ โดยใช้ศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กาญจนา เพียรพร้อม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปรกรณ์ สฤกษ์ศิษฏ์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักขะ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วตามแบบแผนของเซอร์เชปิร์ก ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการค่าเฉลี่ย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ และการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักะ อำเภอวัฒนานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ณัชชา แสงสุรเดช (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย และมีเกียรติ รองลงมา คือ ด้านความต้องการได้รับความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

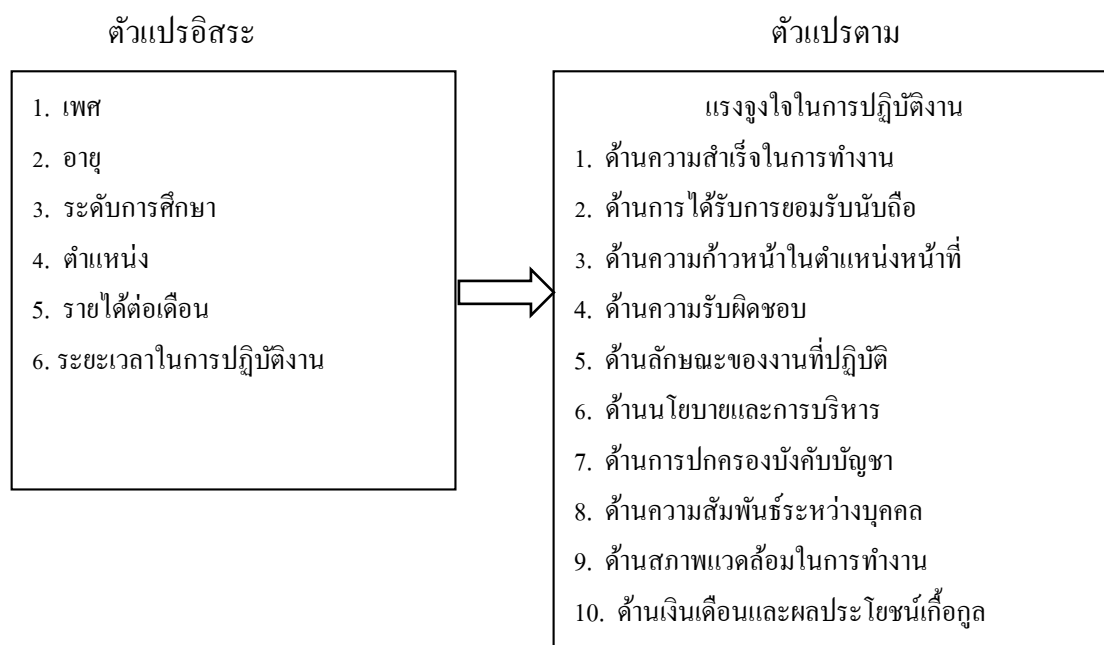
ธรรมบุญ สิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อจำแนกเป็นรายได้ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล สำหรับผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ของเฮอรัชเบอร์ก บาร์นาค และซินเดอร์แมน โดยแบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 10 ด้าน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สังกัดส่วนราชการ ได้แก่ สำนัก กอง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 334 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สังกัดส่วนราชการ ได้แก่ สำนัก กอง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 183 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2556, หน้า 394) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{[1+Ne^2]}$$

เมื่อ n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{334}{[1+334(0.05)^2]}$$

$$= 182.02 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของตัวอย่างเท่ากับ 183 คน

เมื่อผลการคำนวณออกมาได้ 182.02 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ 183 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เก็บในจำนวน 11 สำนัก/ กอง ใช้วิธีจัดกลุ่มแบบสัดส่วน (Stratified random sampling)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละสำนัก/กอง} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละสำนัก/กอง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำนัก/ กอง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักปลัด อบจ.	49	27
2. กองกิจการสภา อบจ.	17	9
3. กองแผนและงบประมาณ	13	7
4. กองคลัง	25	14
5. สำนักการช่าง	88	48
6. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	27	15
7. กองพัสดุและทรัพย์สิน	24	13
8. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	31	17
9. กองการท่องเที่ยวและกีฬา	33	18
10. กองการเจ้าหน้าที่	22	12
11. หน่วยตรวจสอบภายใน	5	3
รวม	334	183

(ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2561)

และสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละสำนัก/ กองตามจำนวนที่คำนวณได้โดยการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ดังตารางที่ 1

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎีแนวคิดและผลงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมคำในช่องว่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขภาษา และความถูกต้องให้เหมาะสมในด้านเนื้อหา ความชัดเจน ความครอบคลุมของเนื้อหาและการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจน และการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้

สอดคล้อง หมายถึง +1

ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง หมายถึง 0

ไม่สอดคล้อง หมายถึง -1

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่

4.1 ดร.สฤทธิ อีสริยานนท์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 ดร. โชติสา ขาวสนิท อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และ
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. ขอรับเครื่องมือในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิคืนแล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
IOC (Index of congruence) ของคำถามในแต่ละข้อ ถ้ามี $IOC < 0.5$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นเนื้อหา
ไม่ตรงตามที่ต้องการวัดถือว่าใช้ไม่ได้ ให้สร้างขึ้นมาแทนใหม่ทดแทนกรณีที่ไม่ครอบคลุม
(ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2556, หน้า 373-375) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในภาพรวมได้ค่า $(IOC) = 0.96$

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความ
เชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค Cronbach (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง,
2556, หน้า 369-370) ทั้งหมดได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถาม จำนวน
183 ชุด ตามสำนัก/ กอง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีด้วยตนเอง
2. ตรวจสอบให้ครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาคีย์ข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และแปล
ข้อมูลที่ได้บันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี วิเคราะห์โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

และการหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์และแปลความหมายในรูปแบบของคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 478-481) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= .80 \end{aligned}$$

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-Test ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
p	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำเสนอจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 183 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 7

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	60	32.79
หญิง	123	67.21
รวม	183	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.21 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.79

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุไม่เกิน 30 ปี	29	15.85
31-35 ปี	44	24.04
36-40 ปี	43	23.50
41-45 ปี	26	14.21
46-50 ปี	24	13.11
51 ปี ขึ้นไป	17	9.29
รวม	183	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.04 รองลงมา คือ มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.85 มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.21 มีอายุ 46-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 และน้อยที่สุดคือมีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	16.39
ปริญญาตรี	101	55.19
สูงกว่าปริญญาตรี	52	28.42
รวม	183	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 55.19 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.42 และน้อยที่สุด คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	97	53.01
พนักงานจ้างตามภารกิจ	64	34.97
พนักงานจ้างทั่วไป	22	12.02
รวม	183	100.00

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 53.01 รองลงมา คือ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.97 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.02

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	34	18.58
15,000-20,000 บาท	78	42.62
20,001-25,000 บาท	24	13.11
25,001-30,000 บาท	24	13.11
30,001 บาท ขึ้นไป	23	12.57
รวม	183	100.00

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.62 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.58 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	21	11.48
1-5 ปี	55	30.05
6-10 ปี	54	29.51
11 ปี ขึ้นไป	53	28.96
รวม	183	100.00

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.05 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.51 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 28.96 และน้อยที่สุด คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4-7 ถึงตารางที่ 4-17 ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

(n = 183)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.73	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.55	0.80	มาก	6
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.45	1.00	มาก	9
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.54	0.87	มาก	7
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.98	มาก	8
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.60	0.88	มาก	5
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.87	0.87	มาก	2
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	0.83	มาก	3
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	0.96	มาก	4
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.03	1.03	ปานกลาง	10
รวม	3.60	0.90	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.90$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.73$) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.87$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.83$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.96$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.88$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.80$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.87$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.98$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 1.00$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 1.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน

(n = 183)

ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ ทันตาม กำหนดเวลาทุกครั้ง	40 (21.86)	100 (54.64)	40 (21.86)	3 (1.64)	0 (0.00)	3.97	0.71	มาก	2
2. เมื่อท่าน ปฏิบัติงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย ท่านจะมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน มากขึ้น	65 (35.52)	89 (48.63)	25 (13.66)	3 (1.64)	1 (0.55)	4.17	0.76	มาก	1
3. ท่านสามารถ แก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในระหว่าง ปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี	39 (21.31)	100 (54.64)	40 (21.86)	4 (2.19)	0 (0.0)	3.95	0.72	มาก	3
รวม						4.03	0.73	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.73$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ท่านจะ
มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ
ทันตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถ
แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.72$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 183)

ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับ และยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชา	12 (6.56)	84 (45.90)	77 (42.08)	6 (3.28)	4 (2.19)	3.51	0.76	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความ คิดเห็นของท่าน	14 (7.65)	82 (44.81)	69 (37.70)	11 (6.01)	7 (3.83)	3.46	0.87	มาก	3
3. เพื่อนร่วมงาน ของท่านยอมรับ ข้อเสนอแนะในการ ทำงาน	23 (12.57)	88 (48.09)	61 (33.33)	10 (5.46)	1 (0.55)	3.67	0.79	มาก	1
รวม						3.55	0.80	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับข้อเสนอแนะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.87$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(n = 183)

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. งานในหน้าที่ ของท่าน ทำให้มี โอกาสที่จะเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	16 (12.02)	54 (15.30)	63 (34.43)	28 (15.30)	22 (12.02)	3.08	1.13	ปาน กลาง	3
2. ท่านมีโอกาสใน การเรียนรู้งาน เพิ่มขึ้น ในขณะที่ ปฏิบัติงาน	30 (16.39)	87 (47.54)	53 (28.96)	11 (6.01)	2 (1.09)	3.72	0.85	มาก	1
3. เกณฑ์การ พิจารณาเลื่อน ตำแหน่งใน หน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสม	15 (8.20)	65 (35.52)	65 (35.52)	25 (13.66)	13 (7.10)	3.24	1.03	ปาน กลาง	2
รวม						3.45	1.00	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$,
SD = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้งาน
เพิ่มขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.72$, SD = 0.85) รองลงมา คือ เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
ในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.24$, SD = 1.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
งานในหน้าที่ของท่าน ทำให้มีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.08$, SD = 1.13)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ

(n = 183)

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. งานที่รับผิดชอบ ตรงกับความถนัด ของท่าน	29 (15.85)	74 (40.44)	65 (35.52)	12 (6.56)	3 (1.64)	3.62	0.89	มาก	1
2. ปริมาณงานที่ ท่านรับผิดชอบมี ความเหมาะสม	17 (9.29)	75 (40.98)	72 (39.34)	16 (8.74)	3 (1.64)	3.48	0.84	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาได้ ให้อิสระในการ ตัดสินใจแก่ท่านใน การทำงาน	18 (9.84)	85 (46.45)	61 (33.33)	13 (7.10)	6 (3.28)	3.52	0.89	มาก	2
รวม						3.54	0.87	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดของท่าน ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.89$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาได้ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ท่านในการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.84$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n = 183)

ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}			
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบัน เป็นงาน ที่ตรงกับความ สนใจของท่าน	19 (10.38)	70 (38.25)	66 (36.07)	22 (12.02)	6 (3.28)	3.40	0.94	ปาน กลาง	2
2. งานที่ปฏิบัติเป็น งานที่ตรงกับ สาขาวิชาที่ท่านจบ การศึกษาหรือ อบรมมา	22 (12.02)	78 (42.62)	46 (25.14)	23 (12.57)	14 (7.65)	3.39	1.09	ปาน กลาง	3
3. ลักษณะงานที่ ท่านรับผิดชอบมี การแบ่งขอบข่าย ชัดเจน	21 (11.48)	89 (48.63)	55 (30.05)	11 (6.01)	7 (3.83)	3.58	0.91	มาก	1
รวม						3.46	0.98	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายชัดเจน ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.91$) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ตรงกับความสนใจของท่าน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่ท่านจบการศึกษาหรืออบรมมา ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 1.09$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร

(n = 183)

ด้านนโยบายและ การบริหาร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. นโยบายการ บริหารขององค์กร ง่ายต่อการนำไป ปฏิบัติ	20 (10.93)	95 (51.91)	56 (30.60)	9 (4.92)	3 (1.64)	3.66	0.80	มาก	1
2. การสั่งการของ ผู้บังคับบัญชามี ความชัดเจน	26 (14.21)	83 (45.36)	57 (31.15)	12 (6.56)	5 (2.73)	3.62	0.91	มาก	2
3. ท่านได้รับมอบ อำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	21 (11.48)	82 (44.81)	59 (32.24)	13 (7.10)	8 (4.37)	3.52	0.94	มาก	3
รวม						3.60	0.88	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายการบริหารขององค์กรง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.80$) รองลงมา คือ การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.94$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(n = 183)

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชา ของท่านมีความรู้ ในการบริหาร	40 (21.86)	105 (57.38)	31 (16.94)	2 (1.09)	5 (2.73)	3.95	0.82	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชา ของท่านให้โอกาส ท่านปรึกษางานได้	36 (19.67)	87 (47.54)	49 (26.78)	7 (3.83)	4 (2.19)	3.79	0.88	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชา ของท่านมีกิริยา สุภาพ	46 (25.14)	78 (42.62)	51 (27.87)	3 (1.64)	5 (2.73)	3.86	0.91	มาก	2
รวม						3.87	0.87	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ในการบริหาร ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.82$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพ ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านปรึกษางานได้ ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.91$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(n = 183)

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ ความเป็นกันเองกับ ท่านในการ ปฏิบัติงาน	25 (13.66)	97 (53.01)	50 (27.32)	8 (4.37)	3 (1.64)	3.73	0.81	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานให้ ความเป็นกันเองกับ ท่านในการ ปฏิบัติงาน	47 (25.68)	101 (55.19)	30 (16.39)	3 (1.64)	2 (1.09)	4.03	0.77	มาก	1
3. เพื่อนร่วมงาน ของท่านสามารถให้ ความช่วยเหลือหรือ ให้คำปรึกษา แนะนำในยามที่ ท่านเดือดร้อนได้	38 (20.77)	78 (42.62)	54 (29.51)	10 (5.46)	3 (1.64)	3.75	0.90	มาก	2
รวม						3.83	0.83	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83, SD = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.77$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา แนะนำในยามที่ท่านเดือดร้อนได้ ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.81$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 183)

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของ ท่านมีอาคาร ห้อง ปฏิบัติงานเพียงพอ	33 (18.03)	69 (37.70)	63 (34.43)	14 (7.65)	4 (2.19)	3.62	0.94	มาก	2
2. หน่วยงานของ ท่านมีบรรยากาศที่ ดีสะดวกต่อการ ปฏิบัติงาน	38 (20.77)	67 (36.61)	61 (33.33)	15 (8.20)	2 (1.09)	3.68	0.93	มาก	1
3. หน่วยงานของ ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือและ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	37 (20.22)	59 (32.24)	62 (33.88)	21 (11.48)	4 (2.19)	3.57	1.01	มาก	3
รวม						3.62	0.96	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.96$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีสะดวก
ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.93$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีอาคาร ห้องปฏิบัติงาน
เพียงพอ ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์
เครื่องมือและเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57, SD = 1.01$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

(n = 183)

ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด					
1. เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเพียงพอกับ สภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	5 (2.73)	41 (22.40)	73 (39.89)	44 (24.04)	20 (10.93)	2.82	0.99	ปาน กลาง	3	
2. ท่านได้รับความ เป็นธรรมในการ พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี	12 (6.56)	55 (30.05)	79 (43.17)	21 (11.48)	16 (8.74)	3.14	1.01	ปาน กลาง	1	
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีส่วน ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานของท่าน	19 (10.38)	49 (26.78)	65 (35.52)	35 (19.13)	15 (8.20)	3.12	1.09	ปาน กลาง	2	
รวม						3.03	1.03	ปาน กลาง		

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 1.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 1.01$) รองลงมา คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 1.09$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.99$)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	df	t	p
ชาย	60	3.90	181	2.51	.0.13*
หญิง	123	3.60			
รวม	183				

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ t-Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	5	1.40	0.28	0.47	.798
ภายในกลุ่ม	177	105.08	0.59		
รวม	182	106.48			

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.79	1.36	.259
ภายในกลุ่ม	180	104.88	0.58		
รวม	182	106.47			

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	3.49	1.75	3.05	.050*
ภายในกลุ่ม	180	102.98	0.57		
รวม	182	106.47			

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตำแหน่ง	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ข้าราชการ	3.81	-	.189	.405*
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.62		-	.216
พนักงานจ้างทั่วไป	3.70			-

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันทั้งหมด 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งข้าราชการกับกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งข้าราชการ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่ากลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	4	6.27	1.59	2.79	.028*
ภายในกลุ่ม	178	100.20	0.56		
รวม	182	106.47			

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,000-	20,001-	25,001-	30,001
		15,000	20,000	25,000	30,000	บาท
		บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.35	-	.480*	.230	.480*	.386
15,000-20,000 บาท	3.83		-	.250	.000	.094
20,001-25,000 บาท	3.58			-	.250	.156
25,001-30,000 บาท	3.83				-	.094
30,001 บาท ขึ้นไป	3.74					-

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับแรง
แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า คู่ที่มีความแตกต่าง
กันทั้งหมด 2 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้
ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท
มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท

2. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้
ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท
มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท

สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรีจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	0.07	0.02	0.04	.989
ภายในกลุ่ม	179	106.40	0.59		
รวม	182	106.47			

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติ
One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่
มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
5. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
6. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 27 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศ ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามได้เต็มจำนวนร้อยละร้อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 67.21 มีอายุ ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.04 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 55.19 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 53.01 มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.62 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.05

ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.83$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.55$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.54$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ท่านจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทันตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

1.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ในการบริหาร รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านปรึกษางานได้ ตามลำดับ

1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่านในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา แนะนำในยามที่ท่านเดือดร้อนได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่านในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีอาคาร ห้องปฏิบัติงานเพียงพอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายการบริหารขององค์กรง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ รองลงมา คือ การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ตามลำดับ

1.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับข้อเสนอแนะในการทำงาน รองลงมา คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ตามลำดับ

1.7 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดของท่านรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาได้

ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ท่านในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ตามลำดับ

1.8 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายชัดเจน รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ตรงกับความสนใจของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่ท่านจบการศึกษาหรืออบรมมา ตามลำดับ

1.9 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานในหน้าที่ของท่าน ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี รองลงมา คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันทั้งหมด 1 คู่ คือ ระหว่าง

กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งข้าราชการกับกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งข้าราชการ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

2.5 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท

2.6 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เพ็ชรพร้อม (2557) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพัฒนานคร จังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ สฤกษ์ศิริคุณโยธยั้ง (2557) พบว่า ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักชะ อำเภอดอนนาค จังหวัดสระแก้วตามแบบแผนของเฮอริชเบิร์ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา แสงสุระเดช (2556) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสี ศรีอ่อน (2554) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ในทุก ๆ ด้าน ข้าราชการและพนักงานจ้างภายในองค์กรจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถนำผลมาอภิปรายแต่ละด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมั่น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เพียรพร้อม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พอใจกับการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภารกิจของหน่วยงานประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม อาจเนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รู้สึกพอใจเมื่อได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏชา แสงสุรเดช (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เพียรพร้อม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองส่งเสริมให้สามารถก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนรู้สึกพอใจที่ได้รับ โอกาสเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลาทั้งการฝึกอบรมภายในองค์กรและการส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลม้น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม อาจเนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีรู้สึกพอใจกับปริมาณที่รับผิดชอบและรู้สึกว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสนใจ จึงสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เพ็ชรพร้อม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลม้น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม อาจเนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รู้สึกพอใจกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ที่มีการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม อีกทั้งมีการแบ่งมอบหมายของงานที่ชัดเจนตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลม้น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อาจเนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รู้สึกพอใจต่อนโยบายการบริหารขององค์ที่มีความชัดเจน มีการประกาศเป็นคำสั่งและหนังสือสั่งการอย่างถูกต้องและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม อาจเนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รู้สึกพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา พอใจในความสามารถและความยุติธรรมในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือ และให้คำแนะนำรวมทั้งเทคนิคในการทำงานอยู่เสมอ

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เพียรพร้อม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทา แสงสุรเดช (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมบุญศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับสูงมาก อาจเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการปฏิบัติงานในลักษณะกองและสำนัก ทำให้ขอบเขตการปฏิบัติงานจึงอยู่ภายในกองของตนเองเป็นส่วนใหญ่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจึงมีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร ซึ่งส่งผลให้การติดต่อประสานงานกับกองอื่นมีลักษณะเป็นมิตรเช่นเดียวกัน

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมบุญศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสีศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทา แสงสุรเดช (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีสถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีรู้สึกไม่อึดอัดและได้รับความสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน มีตู้จัดเก็บเอกสารที่เพียงพอและเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทา แสงสุรเดช (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวสีศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมบุญศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการไม่เพียงพอต่อการครองชีพ รัฐบาลควรมีนโยบายปรับเปลี่ยน ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้มากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องต่อสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น ในปัจจุบัน และบุคลากรมีความรู้สึกไม่พอใจต่อการปรับเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม

2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำผลมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลการศึกษาพบว่า เพศชาย ($\bar{X} = 3.90$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 3.60$) อาจเนื่องจากผู้บริหาร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งเป็นผลให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี แต่ไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของกาญจนา เพียรพร้อม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า เพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรีที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของกาญจนา เพียรพร้อม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดเทศบาลตำบลวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา แสงสุรเดช (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณีย์ สฤกษ์ดิถีบุญโยยั้ง (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักชะ อำเภวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ตามแบบแผนของเฮอร์ชเบิร์ก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา แสงสุรเดช (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ ($\bar{X} = 3.81$) มีระดับแรงจูงใจมากกว่า พนักงานจ้างทั่วไป ($\bar{X} = 3.70$) และพนักงานจ้างตามภารกิจ ($\bar{X} = 3.62$) อาจเนื่องจากข้าราชการมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งมากกว่าพนักงานจ้างตามทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ได้ปรับเพียงแค่เงินเดือนในแต่ละปี แต่ไม่ได้รับการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งข้าราชการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งอื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา แสงสุรเดช (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.35$) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มรายได้อื่น อาจเนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้เป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งมีการทำสัญญาว่าจ้างแบบปีต่อปี มีรายได้คงที่ในทุกปี จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา แสงสุรเดช (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ์ สฤณีภิญโญยิ่ง (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักะ อำเภอดอนจาน จังหวัดสระแก้ว ตามแบบแผนของเฮอร์ชเบิร์ก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ควรปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมาย และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
2. การพิจารณาผลงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคกัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารควรชี้แจง และกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้ทราบถึงเกณฑ์การประเมินเพื่อนำมาปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากร ให้มีความชัดเจน เป็นธรรมและโปร่งใส
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ควรให้มีความรวดเร็วขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ตลอดจนทั้งเงินค่าตอบแทนอื่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีให้มีความเป็นธรรมกับทุกคนและการจัดหาเงินสวัสดิการประโยชน์ก็่อกูลอื่นให้แก่บุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากผลการศึกษาบุคลากรมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ๆ
2. ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลต่อไป

บรรณานุกรม

- กาญจนา เพียรพร้อม. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบล
วัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมือง
การปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย: (เอกสารประกอบการสอนวิชาการเมือง
การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย)*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างป้าวิทยุ*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้ากรุ๊ป.
- จรีพร กาญจนการุณ. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ชมพูนุท ศิริพงษ์. (2550). กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*,
2 (2), 139-149.
- ชลิตา ค่านทิพารักษ์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุม
โรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ : พิมพ์พรีนติ้งเซ็นเตอร์.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2548). *การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัชชา แสงสุรเดช. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง,
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวดี นวดกลาง. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์*.
การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธรรนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอ
มะขาม จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญมัน ธานีวัฒน์. (2553). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- บุญรอด สมจิตร. (2557). *ความคิดเห็นของประชาชนในการยกฐานะองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาลตำบลสระสี่เหลี่ยม อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัวสี ศรีอ่อน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม จังหวัดนครพนม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุศรา เตียรณบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี*. ปรินญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปกรณ สฤกษ์ภิญโญยิ่ง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักชะ อำเภอดงหลวง จังหวัดสระแก้วตามแบบแผนของเฮอร์ชเบิร์ก*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พูนศิริ วัชรภุมิ. (2547). *การจูงใจในการบริหาร*. ในเอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาบริการ หน่วยที่ 3 (หน้า 145-173) (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พลสุข ตั้งขันธ์. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: เอส. แอนด์. จี. กราฟฟิค.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์ (Ebook)*. ชลบุรี: ฝ่ายนวัตกรรมการเรียนการสอน สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริการการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- วรศักดิ์ ลือชาคำ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2553). *ผู้นำและการจูงใจ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรินทร แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.

- สมพร สุทัศน์ีย์. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมปอง สิงห์ศก. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พระเพลิง จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมือง การปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาร์ตน์ รักทองแดง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2554). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2561). *ข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: กองเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
- อารี พันธุ์ณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไชยโหมเอ็ดดูเคท.
- อินทรา ธรรมปัญญา. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- Bovee, C.L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Certo, S.C. (2000). *Modern management* (8th ed.). New Jersey: Prentice – Hall.
- Chruden, H. J. & Arthur, W. S. (1968). *Personnel management* (3rd ed.). Cincinnati: Southwestern.
- Clark, J. J. (1957). *Outline of local government of The United Kingdom*. London: Sir Issac Pitman and Son.
- Dubrin, J. (1994). *Applying psychology: Individual organizational effective* (4th ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Holloway, W. V. (1959). *State and local government in The United States*. New York: McGraw Hill.
- Lovell, R.B. (1980). *Adult learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- Lindgren, H. (1976). *Educational psychology in classroom*. New York: John Wiley and Sons.
- Murray, E. J. (1961). *Motivation and emotion*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Robson, W. A. (1953). Local government. In *Encyclopedia of Social Science* (V. 10). (p. 574).
New York: Macmillan.

ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในการศึกษางานนิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าจะถือว่าเป็นความลับ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงเพื่อความถูกต้องของผลการศึกษา
4. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
5. ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวพัทธ์ธีรา เงินสุข
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการเมืองการปกครอง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี

() 31-35 ปี

() 36-40 ปี

() 41-45 ปี

() 46-50 ปี

() 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

() ข้าราชการ

() พนักงานจ้างตามภารกิจ

() พนักงานจ้างทั่วไป

5. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 15,000 บาท

() 15,000-20,000 บาท

() 20,001-25,000 บาท

() 25,001-30,000 บาท

() 30,001 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() ไม่เกิน 1 ปี

() 1-5 ปี

() 6-10 ปี

() 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาว่ามีผลต่อระดับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน แล้วกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับ
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ ทันตามกำหนดเวลาทุกครั้ง					
2	เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ท่านจะมี กำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
3	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในระหว่างปฏิบัติงาน ได้ เป็นอย่างดี					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
4	ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับและยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชา					
5	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
6	เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับข้อเสนอแนะในการ ทำงาน					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
7	งานในหน้าที่ของท่าน ทำให้มีโอกาที่จะเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
8	ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ ปฏิบัติงาน					
9	เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสม					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบ						
10	งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดของท่าน					
11	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
12	ผู้บังคับบัญชาได้ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ท่านในการทำงาน					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
13	งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ตรงกับความสนใจของท่าน					
14	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่ท่านจบการศึกษาหรืออบรมมา					
15	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายชัดเจน					
ด้านนโยบายและการบริหาร						
16	นโยบายการบริหารขององค์กรง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
17	การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน					
18	ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ในการบริหาร					
20	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านปรึกษางานได้					
21	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพ					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
22	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับท่านในการปฏิบัติงาน					
23	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญเป็นกันเองกับท่านในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
24	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา แนะนำในยามที่ท่านเดือดร้อนได้					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
25	หน่วยงานของท่านมีอาคาร ห้องปฏิบัติงานเพียงพอ					
26	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
27	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล						
28	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
29	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี					
30	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน					

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม