

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 114 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	66	57.89
หญิง	48	42.11
2. อายุ		
21 ปี-30 ปี	31	27.19
มากกว่า 30-40 ปี	72	63.16
มากกว่า 40-50 ปี	11	9.65

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	-	-
มัธยมศึกษา	6	5.26
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	17	14.91
ปวส./ อนุปริญญา	20	17.54
ปริญญาตรีขึ้นไป	71	62.28
4. รายได้		
5,000-7,000 บาท	-	-
7,001-10,000 บาท	78	68.42
10,001-15,000 บาท	22	19.30
15,001 บาทขึ้นไป	14	12.28
รวม	114	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.89 มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 63.16 รองลงมามีอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 27.19 และมีอายุมากกว่า 40-50 ปี ร้อยละ 9.65 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 62.28 รองลงมาจบการศึกษาระดับปวส./ อนุปริญญา ร้อยละ 17.54 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ร้อยละ 14.91 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 5.26 ตามลำดับ มีรายได้ 7,001-10,000 บาท ร้อยละ 68.42 รองลงมารายได้ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 19.30 และรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 12.28 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา	29 (25.44)	64 (56.14)	21 (18.42)	0 (0.00)	3.07	0.66	มาก	1
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	14 (12.28)	59 (51.75)	36 (31.58)	5 (4.39)	2.72	0.73	มาก	2
3. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้	24 (21.05)	43 (37.72)	31 (27.19)	16 (14.04)	2.66	0.97	มาก	3
ภาพรวมด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน					2.82	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน คือท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.07, SD = 0.66$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72, SD = 0.73$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66, SD = 0.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ผู้ร่วมงานได้ยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	9 (7.89)	62 (54.39)	34 (29.89)	9 (7.89)	2.62	0.75	มาก	1
2. ผู้ร่วมงานของท่านเคยแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	8 (7.02)	57 (50.00)	35 (30.70)	14 (12.28)	2.51	0.80	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	5 (4.39)	56 (49.12)	37 (32.46)	16 (14.04)	2.44	0.79	น้อย	4
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน	7 (6.14)	53 (46.49)	37 (32.46)	17 (14.91)	2.44	0.82	น้อย	3
ภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					2.50	0.65	น้อย	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50, SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือ ผู้ร่วมงานได้ยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62, SD = 0.75$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานของท่านเคยแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.51, SD = 0.80$) คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44, SD = 0.82$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44, SD = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงาน ที่ทำท่ายความสามารถ	8 (7.02)	48 (42.11)	54 (47.37)	4 (3.51)	2.52	0.68	มาก	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงาน ที่ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	7 (6.14)	48 (42.11)	44 (38.60)	15 (13.16)	2.41	0.80	น้อย	2
3. ลักษณะงานของท่าน ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ และประสิทธิภาพในการ ทำงานของท่านให้สูงขึ้น	9 (7.89)	49 (42.98)	36 (31.58)	20 (17.54)	2.41	0.87	น้อย	3
ภาพรวมด้านลักษณะของงาน					2.45	0.69	น้อย	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45, SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.52, SD = 0.68$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41, SD = 0.80$) และอันดับสุดท้ายคือ ลักษณะงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41, SD = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานที่สำคัญให้ท่าน รับผิดชอบ	4 (3.51)	62 (54.39)	43 (37.72)	5 (4.39)	2.57	0.64	มาก	1
2. หน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบ มีความชัดเจน	4 (3.51)	54 (47.37)	48 (42.11)	8 (7.02)	2.47	0.68	น้อย	2
3. ท่านมีอำนาจ ในการพิจารณาให้ รับผิดชอบ	5 (4.39)	39 (34.21)	52 (45.61)	18 (15.79)	2.27	0.78	น้อย	4
4. งานที่รับผิดชอบไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด	3 (2.63)	44 (38.60)	48 (42.11)	19 (16.67)	2.27	0.77	น้อย	3
ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ					2.40	0.60	น้อย	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.64$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความชัดเจน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47, SD = 0.68$) งานที่รับผิดชอบไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27, SD = 0.77$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีอำนาจในการพิจารณาให้รับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27, SD = 0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	2 (1.75)	44 (38.60)	59 (51.75)	9 (7.89)	2.34	0.65	น้อย	2
2. ท่านได้รับการพิจารณา ปรับย้ายตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	3 (2.63)	39 (34.21)	50 (43.86)	22 (19.30)	2.20	0.78	น้อย	4
3. หัวหน้างานของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้รับ เลื่อนระดับสูงขึ้น	5 (4.39)	45 (39.47)	42 (36.84)	22 (19.30)	2.29	0.83	น้อย	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาในระดับสูงขึ้น	11 (9.65)	40 (35.09)	44 (38.60)	19 (16.67)	2.38	0.88	น้อย	1
ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					2.30	0.64	น้อย	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงงูใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.30, SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านก้าวหน้าในหน้าที่
คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษา
ดูงาน การศึกษาในระดับสูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.38, SD = 0.88$) เป็นอันดับแรก รองลงมา
คือ ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.34, SD = 0.65$) หัวหน้างาน
ของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับสูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.29, SD = 0.83$) และ
อันดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย
($\bar{X} = 2.20, SD = 0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย	10 (8.77)	57 (50.00)	40 (35.09)	7 (6.14)	2.61	0.73	มาก	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	4 (3.51)	29 (25.44)	57 (50.00)	24 (21.05)	2.11	0.77	น้อย	4
3. ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	8 (7.02)	38 (33.33)	46 (40.35)	22 (19.30)	2.28	0.86	น้อย	3
4. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ	9 (7.89)	50 (43.86)	33 (28.95)	22 (19.30)	2.40	0.89	น้อย	2
ภาพรวมด้านนโยบายและการบริหาร					2.35	0.67	น้อย	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.35, SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61, SD = 0.73$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการวางแผนและ สามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ อยู่ใน

ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40, SD = 0.90$) ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28, SD = 0.86$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.11, SD = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านเคารพนับถือศรัทธาในความสามารถของผู้บังคับบัญชา	12 (10.53)	60 (52.63)	39 (34.21)	3 (2.63)	2.71	0.69	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงาน	8 (7.02)	58 (50.88)	38 (33.33)	10 (8.77)	2.56	0.75	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4 (3.51)	53 (46.49)	35 (30.70)	22 (19.30)	2.34	0.83	น้อย	3
ภาพรวมด้านการปกครองบังคับบัญชา					2.54	0.65	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.54, SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา คือ ท่านเคารพนับถือศรัทธาในความสามารถของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.71, SD = 0.69$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.56, SD = 0.75$) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.34, SD = 0.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	4 (3.51)	32 (28.07)	60 (52.63)	18 (15.79)	2.19	0.74	น้อย	3
2. เงินเดือนที่ท่านได้ เหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบอยู่	6 (5.26)	32 (28.07)	58 (50.88)	18 (15.79)	2.23	0.78	น้อย	2
3. สวัสดิการที่องค์การ บริหารส่วนจังหวัดจัดให้มี ความเหมาะสมสามารถ ตอบสนองความต้องการ และครอบคลุมบุคลากร ทุกระดับ	6 (5.26)	38 (33.33)	50 (43.86)	20 (17.54)	2.26	0.81	น้อย	1
ภาพรวมด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					2.23	0.67	น้อย	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.23, SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล คือ สวัสดิการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีความเหมาะสม สามารถ
ตอบสนองความต้องการ และครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26, SD = 0.81$)
เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย
($\bar{X} = 2.23, SD = 0.78$) และอันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน
อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.19, SD = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วม ในการกระตุ้นให้ท่าน มีกำลังใจในการทำงาน	9 (7.89)	48 (42.11)	43 (37.72)	14 (12.28)	2.46	0.81	น้อย	2
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	7 (6.14)	57 (50.00)	32 (28.07)	18 (15.79)	2.46	0.83	น้อย	3
3. เพื่อนร่วมงานให้ ความไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานของท่าน	8 (7.02)	53 (46.49)	38 (33.33)	15 (13.16)	2.47	0.81	น้อย	1
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					2.46	0.72	น้อย	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47, SD = 0.81$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.81$) และอันดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. บรรยากาศโดยรวม ที่ทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้อยากทำงาน	11 (9.65)	35 (30.70)	54 (47.37)	14 (12.28)	2.38	0.82	น้อย	1
2. สภาพความปลอดภัยใน การทำงานและอาชีวอนามัย	6 (5.26)	32 (28.07)	54 (47.37)	22 (19.30)	2.19	0.81	น้อย	2
3. สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	4 (3.51)	28 (24.56)	54 (47.37)	28 (24.56)	2.07	0.80	น้อย	4
4. มีเทคโนโลยีในการ ทำงานที่ทันสมัย เช่น ระบบ คอมพิวเตอร์	3 (2.63)	42 (36.84)	40 (35.09)	29 (25.44)	2.17	0.84	น้อย	3
ภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					2.20	0.66	น้อย	

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.20, SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ บรรยากาศโดยรวมที่ทำงานอบอุ่น เป็นกันเอง ทำให้อยากทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.38, SD = 0.82$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สภาพความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.19, SD = 0.81$) มีเทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัย เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.17, SD = 0.84$) และอันดับสุดท้าย คือ สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.07, SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความมั่นคงใน หน้าที่การงาน/ ตำแหน่ง หน้าที่	8 (7.02)	50 (43.86)	50 (43.86)	6 (5.26)	2.53	0.71	มาก	1
2. ท่านพอใจระบบ ผลการปฏิบัติงาน	5 (4.39)	48 (42.11)	52 (45.61)	9 (7.89)	2.43	0.70	น้อย	2
3. ท่านพึงพอใจในระบบ สัญญาการทำงานระหว่าง ท่านและหน่วยงาน	7 (6.14)	53 (46.49)	35 (30.70)	19 (16.67)	2.42	0.84	น้อย	3
ภาพรวมด้านความมั่นคงในงาน					2.46	0.61	น้อย	

จากตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานคือ ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน/ ตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.53, SD = 0.71$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านพอใจระบบผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43, SD = 0.70$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านพึงพอใจในระบบสัญญาการทำงานระหว่างท่าน และหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42, SD = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารจังหวัดจันทบุรีโดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	2.82	0.60	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.50	0.65	น้อย	3
3. ด้านลักษณะของงาน	2.45	0.69	น้อย	6
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.40	0.60	น้อย	7
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.30	0.64	น้อย	9
6. ด้านนโยบาย และการบริหาร	2.35	0.67	น้อย	8
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.54	0.65	มาก	2
8. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.23	0.67	น้อย	10
9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.46	0.72	น้อย	5
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.20	0.66	น้อย	11
11. ด้านความมั่นคงในงาน	2.46	0.61	น้อย	4
ภาพรวม	2.42	0.51	น้อย	

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42, SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82, SD = 0.60$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ในด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.54, SD = 0.65$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50, SD = 0.65$) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.61$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.72$) ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45, SD = 0.69$) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40, SD = 0.60$) ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.35, SD = 0.67$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.30, SD = 0.64$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.23, SD = 0.67$) และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.20, SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	$Sig.$
ชาย	66	2.35	0.52	-1.884	0.062
หญิง	48	2.53	0.49		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่า $Sig.$ เท่ากับ 0.062 แสดงว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	$Sig.$
ระหว่างกลุ่ม	99	33.158	0.335	0.879	0.664
ภายในกลุ่ม	11	5.333	0.381		
รวม	113	38.491			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.664 แสดงว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	99	87.026	0.879	1.295	0.303
ภายในกลุ่ม	14	9.500	0.679		
รวม	113	96.526			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.303 แสดงว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	99	47.237	0.477	0.756	0.792
ภายในกลุ่ม	14	8.833	0.631		
รวม	113	56.070			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่า *Sig.* เท่ากับ 0.792 แสดงว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน