

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี

ขจิรัตน์ เจตนานุรักษ์

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ ขจิรัตน์ เจตนานุรักษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



(ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์อัมชา ก.บัวเกษร)



กรรมการ

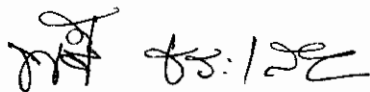
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ ธีระเสนา)



กรรมการและเลขานุการ

(ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ ธีระเสนา)

วันที่ ๒๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดจันทบุรี ฉบับนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์อย่างยิ่งที่จะให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงาน
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา
และด้วยความสนับสนุน ของรองศาสตราจารย์ อัมชา ก.บัวเกสร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี
ตระเสนา, ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองลงกต และอาจารย์พรเทพ นามกร ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ
แก้ไขและปรับปรุง ทำให้ภาคนิพนธ์ของผู้วิจัยมีความสมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้นจึงขอขอบพระคุณ
อาจารย์เป็นอย่างยิ่ง

ความสำเร็จของภาคนิพนธ์ฉบับนี้ อีกส่วนหนึ่งมาจากความกรุณาของรองปลัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และปลัดเทศบาลเมืองจันทนิมิต ที่ได้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขงานภาค
นิพนธ์ให้มีความสอดคล้องกับองค์กร รวมทั้งความช่วยเหลือและกำลังใจที่ได้จากผู้บังคับบัญชา
เพื่อน ๆ ของผู้วิจัยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือร่วมใจให้ข้อมูลพร้อมทั้งตอบแบบสอบถามได้อย่าง
ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณพี่ชาย พี่สาวและครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน โดยเฉพาะ
ด้านเวลาด้านเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการเรียนและการจัดทำภาคนิพนธ์
รวมทั้งการให้กำลังใจ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน

ขจิรัตน์ เจตนานุรักษ์

ชื่อปัญหาพิเศษ	แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี
ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ	ขจีรัตน์ เจตนาอนุรักษ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรีและเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง หน่วยงานในสังกัดเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำนวน 77 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ Compare Mean

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท เป็นข้าราชการระดับ 4 - 6 อยู่ในสังกัดกองคลัง มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสถานะของอาชีพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และอันดับสุดท้ายคือนโยบายและการบริหารงานและผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง หน่วยงานในสังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

Topic	Officials' Work Motivation in Chanthaburi Provincial Administrative Organization
Researcher	Khageerat Jettananurak
Program	Master of Public Administration (Public and Private Management)
Academic Year	2011

Abstract

The objectives of this research are to examine work motivation levels of Chanthaburi provincial administrative organization officials and to compare the officials' work motivation as classified by gender, age, education, salary, position and work section. This research used a quantitative methodology. The research population was 77 officials working at Chanthaburi provincial administrative organization. The data collection instrument used was a questionnaire. The statistics were analyzed using SPSS computer program, finding frequency, percentage, average, standard deviation and compare means.

The results revealed that most officials were females aged between 36 and 45 years old. Most of them held a bachelor's degree and received a salary of between 10,001 - 20,000 baht and were at official level 4 - 6 in the treasury section. The main results were that officials' work motivation in Chanthaburi provincial administrative organization was high. The results discriminated by fields showed that occupation status was first, the second was work achievement, and the last was policy and management.

The results of the comparison of officials' work motivation in Chanthaburi provincial administrative organization found that officials of different gender, age, education status, salary, position and section had motivation at a statistically insignificant level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	7
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากร	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล	45
4 ผลการวิจัย.....	46
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร	46
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี.....	49
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	65
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	90
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปแหล่งอ้างอิงตัวแปรอิสระ..... 38
2	สรุปแหล่งอ้างอิงตัวแปรตาม 39
3	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 46
4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน..... 49
5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ..... 50
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงาน..... 51
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ 52
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน 53
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน..... 54
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต 55
11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา..... 56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน.....	57
13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	58
14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ	59
15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร	60
16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน	61
17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	62
18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน.....	63
19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา ..	63
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม.....	64
21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ.....	65
22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้.....	69
25 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง.....	70
26 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามหน่วยงานในสังกัด.....	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ แมคเคลเลนดจ์ และเฮอ์เบิร์ก	20
2 ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	21
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	37

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University