

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายและความคิดเห็นต่าง ๆ ไว้

พาร์สัน (Parsons, 1960, pp. 18 -19) กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้เนื่องจากมีแรงจูงใจในแต่ละบุคคล ซึ่งมีความต้องการที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลตามสิ่งเร้าใจทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล

พลเค็ต (Plunkett, 1995, p. 232) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกันกับได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก บุคคล จะถูกกระตุ้นจากสาเหตุต่าง ๆ มากมายที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, หน้า 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคลจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลาแรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงานโดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของคนปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ธิดา สุขใจ (2549, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาในกรอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

จกฤษณ์ เรืองรัตนตรัย (2550, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกชื่นชอบ ความรู้สึกที่ดี ซึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานทั้งที่เกิดจากองค์ประกอบการทำงานสิ่งแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

นันทญา วาดกลิ่น (2550, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้นักธุรกิจเกิดความต้องการที่จะเข้ามาทำธุรกิจแอมเวย์ให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างคาดหวัง

นิธิเมธ หัศไทย (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะชักจูงให้ข้าราชการสำนักเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

บุญยพินิต ปกป้อง (2550, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นปัจจัยกระตุ้น ดึงดูดใจหรือทำให้เกิดความสนใจของชาวไทยในการเข้าเป็นทหารกองประจำการ

ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะชักจูงให้ข้าราชการเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

พนิดา ถือสัตย์ (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไขและถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมการออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นซึ่งเป็นพลังมาจากภายในร่างกายหรือได้รับการกระตุ้นเพื่อทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความมุ่งมั่น พยายาม ทุ่มเทและสามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาเพื่อให้การทำงานนั้นสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน จงลักษณ์ เรืองรัตนศรี, 2550, หน้า 9 - 10)

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Achievement Motivation Theory) หรือแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ ทฤษฎีนี้เป็นความต้องการหรือปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศหรือให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกัน (Competitive Situation)

จากการวิจัยมานานพอสมควร แมคเคลแลนด์ ได้พบว่า มนุษย์มีระดับความต้องการทางด้านความสำเร็จต่างกัน สิ่งที่ยกถึงความแตกต่างนี้คือ ความต้องการ หรือสิ่งจูงใจในด้านความสำเร็จ (Need for Achievement - N Ach) ว่าบุคคลแต่ละคนมี N Ach สูงชันแค่ไหน ในที่สุดเขาสรุปว่า ลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achievers) มักจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

1. กล้าเสี่ยงพอประมาณ (Moderate Risk) หมายความว่า คนที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูงนั้นในความเห็นของเขาคิดว่าจะต้องเป็นคนที่ไม่เสี่ยงจนเกินไปเพราะมีโอกาสผิดพลาดมากแต่ก็ไม่ใช่คนประเภทที่ไม่กล้าเสี่ยงเลยเพราะคนที่ไม่กล้าเสี่ยงเลย ย่อมจะไม่กล้าทำอะไร

2. ต้องได้รับข่าวสารย้อนกลับทันทีทันใด (Immediate Feedback) หมายถึง บุคคลที่จะมีความสำเร็จในระดับสูงนั้นจะมีลักษณะอย่างหนึ่ง คือว่า นอกเหนือไปจากความกล้าเสี่ยงพอประมาณแล้วเขายังต้องการหรือปรารถนาจะได้รับข่าวสารย้อนกลับในทันทีทันใด ทั้งนี้เพื่อที่จะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำไปและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน เพื่อจะได้ทราบว่าที่เขาประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวลักษณะใด

3. การประสบความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึงว่า บุคคลที่จะมีความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะพบว่า การที่ได้ทำงานสำเร็จในที่หนึ่งทีใดจะมีความพอใจอยู่ในงานนั้นเอง และเขาปรารถนาที่จะทำความสำเร็จเพื่อความสำเร็จของงานมากกว่าที่จะได้รับรางวัล หรือผลตอบแทนเป็นวัตถุจากผลงานนั้น ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน คือ ลักษณะของทักษะของผู้ที่มีความสำเร็จในระดับสูงที่มีต่อเงินไม่ใช่สิ่งแรกที่เขาต้องการได้ในการที่จะประสบความสำเร็จ

4. หมกมุ่นกับเรื่องของการงาน (Preoccupation with The Task) หมายความว่า เมื่อใดก็ตามที่ผู้มีความสำเร็จในระดับสูงได้เริ่มงานที่มีความหมายอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมาแล้ว เขาก็เริ่มที่จะหมกมุ่นวุ่นวายอยู่กับงานจนกระทั่งได้รับความสำเร็จเขาทนไม่ได้ที่จะเห็นงานเสร็จเพียงครึ่งหนึ่งแล้วก็ทิ้งไว้ และเขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในตัวเองจนกว่าเขาจะได้ใช้ความพยายามอย่างสูงที่สุดในการปฏิบัติงานให้สิ้นสุดลง

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 99 - 122 อ้างถึงใน นิธิเมธ หัศไทย, 2550, หน้า 11 - 12) นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษารูปได้ว่า คนนั้นมีความต้องการอยู่ 3 ประการคือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไป ด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพันเป็นความต้องการร่วมกับผู้อื่นในสังคมต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือตลอดทั้งความต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี ได้แก่ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกลึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วยจากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านการความสำเร็จจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ
 - 3.1 พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเองไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย
 - 3.2 พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป
 - 3.3 พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผล และความต้องการผูกพัน

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน บุญยพิมล ปกป้อง, 2550, หน้า 17) นับได้ว่ามีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับแนวความคิดของการเรียนรู้ เขาเชื่อว่าความต้องการเป็นจำนวนมากจะสืบเนื่องมาจากความต้องการเหล่านี้คือ ความต้องการทางด้านการความสำเร็จ ความต้องการทางด้านการสังคม และความต้องการทางด้านอำนาจปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการทางด้านการความสำเร็จเป็นอย่างมาก คือ

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน
2. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จจะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่มากนัก

3. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านการความสำเร็จ ต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้มาจากการปฏิบัติงานความต้องการทางด้านสังคมจะสะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะเข้าไปเกี่ยวพันทางด้านสังคมเป็นอย่างมากจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีความสำคัญ ดังนั้น ความสัมพันธ์ทางด้านสังคมจะมีความสำคัญมากกว่าความสำเร็จของงานสำหรับบุคคลดังกล่าวบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูงจะมุ่งอยู่ที่การได้มาและการใช้อำนาจหน้าที่ บุคคลดังกล่าวจะให้ความสนใจกับการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นและการเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเคลแลนด์ บุคคลทั่วไปมีความต้องการ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านความต้องการทางด้านสังคมและด้านความต้องการทางด้านอำนาจ รวมทั้งมีปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการทางด้านความสำเร็จจะพบว่า บุคคลจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษ คือ เป็นบุคคลที่ไม่กล้าได้กล้าเสียหรือเสี่ยงจนเกินไป สามารถประเมินค่าสิ่งที่ตนทำไปเพื่อจะได้ทราบว่าที่เขาประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวสักขนาดไหนและมีความพอใจอยู่ในงานที่สำเร้ญนั้น

แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg' Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายรู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ - คำจูง (The Motivation Hygiene Theory) เฮร์เบิร์ต (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน พนิกา ถือสัตย์, 2553, หน้า 10) อธิบายว่า เฮร์เบิร์ต ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่ เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรกเฮร์เบิร์ต เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบผลสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทาสความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่ง ของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอริเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ สิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็น ปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วย ให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. สถานะของอาชีพ
7. นโยบายและการบริหารงาน
8. สภาพการทำงาน
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
10. ความมั่นคงในงาน
11. การปกครองบังคับบัญชา

กลุ่มแรกเฮอริเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ประจักษ์ สุนนตะ, 2547, หน้า 19)

1.2 ความสัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 19)

1.3 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

2.1 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการแสดงความยินดี การกล่าวยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของแผนกด้วย (ประจักษ์ สุนันตะ, 2547, หน้า 19)

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 19)

2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน อาจแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรักในงานที่ทำมากขึ้นกว่าเดิม

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

3.1 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ น่าสนใจ และทำทลายความสามารถที่ปฏิบัติได้ (ประชัย สุนันตะ, 2547, หน้า 19)

3.2 ลักษณะงาน (Job Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 19)

3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่าลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายหรือเป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

4.1 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาหรือรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายพอสมควร (ประชัย สุนันตะ, 2547, หน้า 19)

4.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 20)

4.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่าความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ๆ โดย ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

5.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (ประชัย สุนันตะ, 2547, หน้า 19)

5.2 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 20)

5.3 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ตลอดเวลา

กลุ่มที่สอง เฮิร์เบิร์ต เรียกว่า ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

1.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนรวมถึงค่าตอบแทนต่าง ๆ (พนิดา ถิอัสต์, 2553, หน้า 7)

1.2 ผลตอบแทน (Pay and Benefits) หมายถึง เงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจบุคคลากรที่ทำงาน (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 20)

1.3 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานที่เป็นที่พอใจของบุคคล ที่ทำงาน (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับประจำ อัตราการเพิ่มเงินเดือนของตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่

จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

2.1 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสในการเจริญเติบโต เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถหรือได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีระดับสูงกว่าสายงานเดิม

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะ สันทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจ ลูกน้องของผู้บังคับบัญชา (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน (ประชัย สุนันตะ, 2547, หน้า 19)

3.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกันเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี กับผู้บริหาร มีความเป็นกันเอง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็น

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะ สันทนาความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

4.1 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกันเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีกับเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง มีการเรียนรู้ร่วมกัน

และทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

5.1 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกันเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน (ปรีศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือกันตามความเหมาะสม

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึก ต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

6.1 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 20)

6.2 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคล รู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ (พนิดา ถือสัตย์, 2553, หน้า 11)

สรุปว่าสถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจ

7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

7.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย และการบริหารของผู้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ประชัย สุนันตี, 2547, หน้า 19)

7.2 นโยบายบริษัท (Company Policy) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของ องค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 20)

7.3 นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration)

หมายถึง การจัดการ และบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้บรรลุผล (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

8.1 สภาพสภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ห้องทำงาน โต๊ะเครื่องมือ หรือวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน (ประชัย สุนันตะ, 2547, หน้า 20)

8.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 20)

8.3 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เช่น ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่มีเพียงพอต่อการทำงาน

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

9.1 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในแห่งใหม่ (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 20)

สรุปว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงาน ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น มีอิสระในการบริหารงาน มีห้องทำงานแยกเป็นสัดส่วนพร้อมทั้งอุปกรณ์

และสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน โดยมีรถยนต์ส่วนบุคคลเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้งานเสร็จทันเวลา

10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความมั่นคงขององค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

10.1 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 20)

10.2 ความมั่นคงในงาน (Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน (ปริศนา อนันต์, 2553, หน้า 13)

สรุปว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีความมั่นคงต่องานที่ทำและมีมั่นใจในองค์กรว่ามีความมั่นคง

11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

11.1 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง (พนิดา ถือสัตย์, 2553, หน้า 12)

11.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervisor) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร (กษิณ รักษา, 2551, หน้า 20)

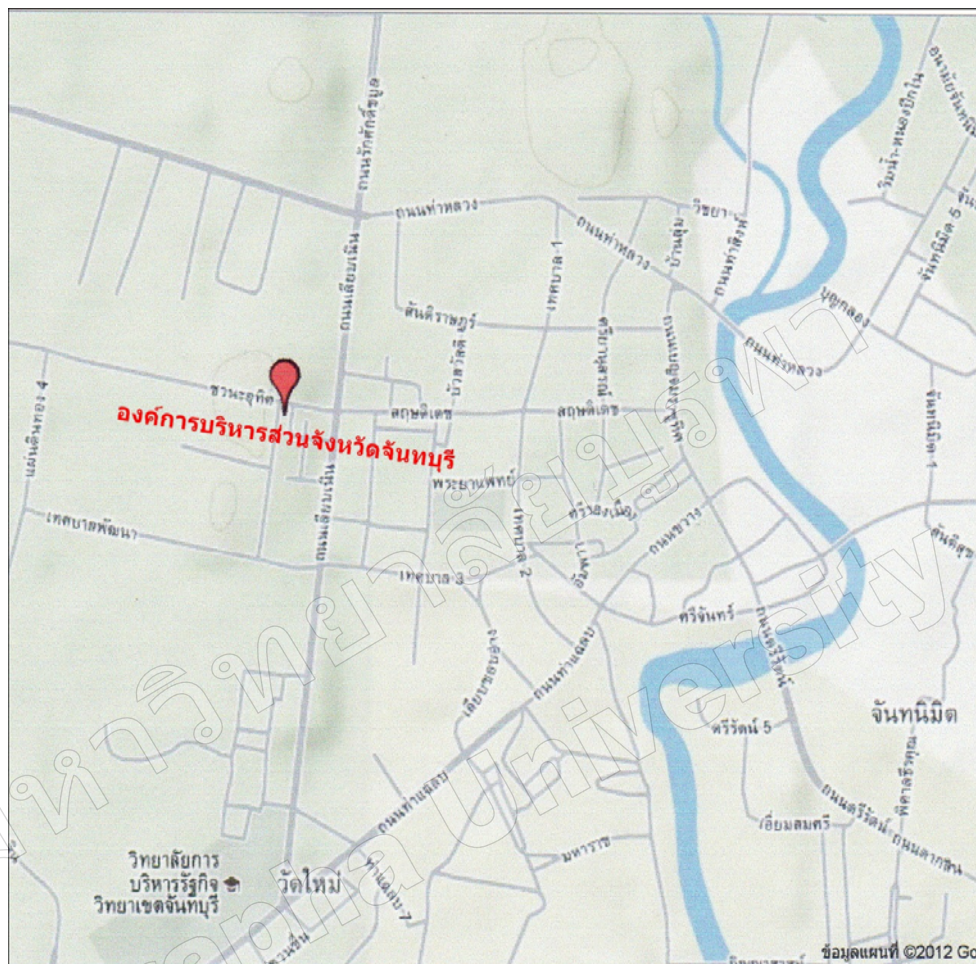
สรุปว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำ มีความยุติธรรมและผู้บังคับบัญชาใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการปกครอง

ทฤษฎีแมคเคลแลนด์ 1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล 2. ความต้องการความผูกพัน 3. ความต้องการมีอำนาจบารมี	ปัจจัยจูงใจ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์เบิร์ต 1. ความสำเร็จของงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค่าจูง 1. เงินเดือน 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6. สถานะของอาชีพ 7. นโยบายและการบริหารงาน 8. สภาพการทำงาน 9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 10. ความมั่นคงในงาน 11. การปกครองบังคับบัญชา
---	--

ภาพที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ แมคเคลแลนด์ และเฮร์เบิร์ต

ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการจูงใจ - ค่าจูงของเฮร์เบิร์ต เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัด และการให้บริการภาคประชาชน เพราะแรงจูงใจตามทฤษฎีการจูงใจ - ค่าจูงของเฮร์เบิร์ตนี้จะทำให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถรับรู้และเข้าใจ พร้อมทั้งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์กรมากขึ้นภายใต้อำนาจและหน้าที่ตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรขับเคลื่อนไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้นด้วย

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี



ภาพที่ 2 ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (28/12 ถนนเลียบเนิน อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี) (ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี, ออนไลน์, 2555)

ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด ตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ เขตจังหวัด ในจังหวัดหนึ่งให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งปัจจุบันตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 35 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ซึ่งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและได้รับการคัดเลือกจาก

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

การบริหารงานราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคประชาชนและยึดหลักการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้นผลงานเป็นหลักมีการกำหนดแผนงานโครงการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอันดับแรกโดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี คือ นายชนกณ กิจกาญจน์ ซึ่งได้รับเลือกโดยตรงจากประชาชนเป็นผู้รับผิดชอบและเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งเป็นผู้ดำเนินกิจการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควบคุม กำกับ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี แต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่ปรึกษาและเลขานุการ ดังนี้

1. นายประพันธ์ จิงสกุลวัฒนา รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี คนที่ 1
2. นางวรรณฤดี ศรีคำแหง รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี คนที่ 2
3. นายเสวก วินิจจิตร ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
4. นายฉัตรพัฒน์ ธนุทอง เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
5. นายนิคม สุดใจ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
6. นายเกียรติศักดิ์ พูนเพิ่ม เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรับผิดชอบงานกิจการส่วนจังหวัดรองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ นางสิรินาถ เกิดเหมาะ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และมีส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้งสิ้น 1 สำนัก 6 กองและ 1 หน่วย ประกอบด้วย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี, 2555, หน้า 11 - 12)

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองแผนและงบประมาณ
4. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
5. กองคลัง
6. กองช่าง
7. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ โดยมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

งานเลขานุการผู้บริหาร, งานการประชุม, งานธุรการ, งานสารบรรณ, จัดทำ, คำสั่ง, ประกาศ, งานรัฐพิธี, งานพิธีต่าง ๆ, งานควบคุมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการของสำนักปลัด, งานควบคุมการใช้รถส่วนกลางของสำนักปลัด, งานสนับสนุนที่มีได้กำหนดหน้าที่เป็นของส่วนราชการใด, งานพัสดุและทรัพย์สิน, งานเบิกจ่าย, งานงบประมาณของสำนักปลัด

1.2 ฝ่ายบริหารงานบุคคล

งานการเจ้าหน้าที่, การบรรจุ, แต่งตั้ง, ทะเบียนประวัติข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้าง, งานจัดทำโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้าง, งานโอน, ย้าย, เลื่อน, ปรับตำแหน่ง, ลาออกของข้าราชการและการสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง, งานสวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง, งานขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ข้าราชการ ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด, งานส่งเสริมพัฒนาบุคลากร, งานพิจารณาความดีความชอบ, เลื่อนขั้นเงินเดือน, งานวินัยข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง, งานการประชุม ก.จ.จ. จังหวัดจันทบุรี

1.3 ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์

งานนิติการ, งานเกี่ยวกับนิติกรรมสัญญา, งานตราข้อบัญญัติที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณ, งานกิจการพาณิชย์, งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบจ., งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน, งานจดทะเบียนพาณิชย์, งานประสานกับพนักงานอัยการจังหวัด, งานวิชาการด้านกฎหมาย

2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายการประชุม สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ฝ่ายการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด, การจัดทำวาระการประชุม, จัดทำรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานกฎหมายและระเบียบข้อบังคับการประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2 ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด, การติดตามผลการปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการ ฯ, งานระเบียบและทะเบียนประวัติตลอดจนสิทธิ สวัสดิการ

ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด, งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.3 ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

งานประชาสัมพันธ์กิจการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด, งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น, งานธุรการ, งานจัดทำแผนพัฒนา, งานเบิกจ่าย, งานบริหารงานบุคคลของกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. กองแผนและงบประมาณ ประกอบด้วย 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายติดตามและประเมินผล โดยมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ฝ่ายนโยบายและแผน

จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา, จัดทำแผนพัฒนาสามปี, งานจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, งานการพิจารณาโครงการเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด, งานบริหารระบบสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนจังหวัด, งานจัดทำแผนการดำเนินงาน, งานธุรการ

3.2 ฝ่ายงบประมาณ

จัดทำงบประมาณประจำปี/เพิ่มเติม, การดำเนินการตามข้อบัญญัติ, งานรวบรวมสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ, งานโอนงบประมาณ, งานการใช้จ่ายเงินสำรองจ่าย, งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, งานพัสดุ, งานเบิกจ่าย

3.3 ฝ่ายติดตามและประเมินผล

งานจัดทำระบบติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด, งานรวบรวมข้อมูลรายงานผลการดำเนินโครงการ, งานบันทึกข้อมูลแผนงาน/โครงการในระบบติดตามและประเมินผลของศูนย์ข้อมูลการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. กองคลัง ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สินและฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

4.1 ฝ่ายการเงิน

งานรับเงิน, นำส่งเงิน, เก็บรักษาเงินทุกประเภท, งานการจ่ายเงินและตรวจสอบเอกสารการจ่ายเงิน, งานจัดทำเช็ค และจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน, งานหักภาษีเงินได้และนำส่งสรรพากร, งานสวัสดิการต่าง ๆ, งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินยืม และอื่น ๆ

4.2 ฝ่ายบัญชี

งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท, งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน, งานจัดสรรเงินรายได้ตามกฎหมาย, งานจัดทำรายงานประจำเดือน ประจำปีและ

งานอื่น ๆ, งานสถิติการคลัง, งานจัดทำรายรับ - รายจ่ายจริง และเงินเหลือจ่ายตกเป็นเงินสะสมประจำปี

4.3 ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ, งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ, งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์, งานการรายงานผลการติดตามการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินงบประมาณของส่วนกลางที่จัดสรรให้, งานควบคุม ตรวจสอบ การรับจ่ายพัสดุ

4.4 ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

งานจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกประเภท, งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น, งานจัดทำประกาศให้ยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษี/ ค่าธรรมเนียม, งานตรวจสอบจัดทำทะเบียนบัญชีที่อยู่ในเกณฑ์ชำระภาษี/ ค่าธรรมเนียม, งานศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษี/ ค่าธรรมเนียมและการจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด, งานเกี่ยวกับการดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน

5. กองช่าง ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายเครื่องจักรกล

5.1 ฝ่ายสำรวจและออกแบบ

แผนงาน โครงการประจำปี, งานสำรวจและออกแบบก่อสร้างทาง สะพาน อาคารและแหล่งน้ำ, งานเขียนแบบ, งานวิเคราะห์ - วิจัย และทดสอบวัสดุ, งานประมาณราคาและงานข้อมูลทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม

5.2 ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง

งานควบคุมและตรวจสอบอาคารทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม, งานควบคุมการก่อสร้างทาง สะพานและแหล่งน้ำ, งานประปาชนบท, งานสัมปทานขนส่ง, งานตลาดและลานค้าชุมชน, งานควบคุมอาคารตาม พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522

5.3 ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม

งานสุขาภิบาล สาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม, งานเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกร่วมในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชนท้องถิ่น, งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลรวม, งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, งานกิจการอาสาสมัคร, งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย, งานฟื้นฟูสภาพพื้นที่

5.4 ฝ่ายเครื่องจักรกล

งานวิศวกรรมและเครื่องกล, งานจัดหาอะไหล่และเบิกจ่าย, งานซ่อมบำรุงยานพาหนะ,

งานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล, งานต่อทะเบียนยานพาหนะ

6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ควบคุมและสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, งานนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย, ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย, ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษาในสังกัด, วิเคราะห์และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา, งานห้องสมุดประชาชน, งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน, สนับสนุนศูนย์/ โรงเรียนการศึกษาที่ได้รับถ่ายโอนจากกระทรวงศึกษาธิการ

7. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและนันทนาการ ฝ่ายพัฒนาสังคมและส่งเสริมอาชีพ ฝ่ายการสาธารณสุข

7.1 ฝ่ายสวัสดิการสังคมและนันทนาการ

งานพัฒนาคุณภาพชีวิต, งานสังคมสงเคราะห์, งานสถานสงเคราะห์คนชรา, งานส่งเสริมพัฒนาองค์กรประชาชน, งานส่งเสริมสนับสนุนงานนันทนาการคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน

7.2 ฝ่ายพัฒนาสังคมและส่งเสริมอาชีพ

งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต, งานส่งเสริมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น, งานส่งเสริมสนับสนุนและรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดทุกรูปแบบ, งานส่งเสริมความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจชุมชน, งานส่งเสริมช่วยเหลือด้านวิชาการแก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ, งานส่งเสริมตลาดกลางผลไม้ของจังหวัด, งานส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและพัฒนาคุณภาพ บรรจุกันต์, งานพัฒนาอาชีพในระบบเศรษฐกิจพอเพียง, งานส่งเสริมการตลาดสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์, งานฟื้นฟู รักษาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

7.3 ฝ่ายการสาธารณสุข

งานส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข, งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพอนามัย, การสร้างเสริมสุขภาพอนามัย, งานพัฒนากิจกรรมของกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.), งานส่งเสริมสนับสนุนงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี, 2555, หน้า 12 - 28)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (พ.ศ. 2551 - 2555)

เพื่อนำนโยบายผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติต่อไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2551 - 2555) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทาง การพัฒนาท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรีในช่วงระยะเวลาดังกล่าวโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น “เมื่อนำอยู่ สังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจยั่งยืน”
2. พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

2.1 ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2 เพิ่มขีดความสามารถด้านการสังคมสงเคราะห์

2.3 ส่งเสริมการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

2.4 เสริมสร้างความสมดุลให้กับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.5 จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และระบบสาธารณูปโภคตามความเหมาะสมของพื้นที่

2.6 ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน

3. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

3.1 ด้านการพัฒนาสังคม

3.1.1 ด้านการศึกษา เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาที่ดีและเท่าเทียมกัน

3.1.2 ด้านการกีฬา ประชาชนมีความสามัคคีและสังคมมีความเข้มแข็ง

3.1.3 ด้านสาธารณสุข ประชาชนมีสุขอนามัยที่ดี

3.1.4 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนอยู่ดีมีสุข

3.1.5 ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นคงอยู่สืบไป

3.1.6 ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.2 ด้านเศรษฐกิจ

3.2.1 ด้านผลผลิตทางการเกษตร มีการบริหารจัดการตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ มีแหล่งน้ำเพียงพอต่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง และปัญหาอุทกภัยในช่วงฤดูฝนลดลง

3.2.3 ด้านการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวของจังหวัดจันทบุรีสามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่าง มีคุณภาพ

3.2.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานมีความพร้อมต่อการใช้งานและการขยายตัวของชุมชน

3.3 ด้านสิ่งแวดล้อม มีการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

3.4 ด้านการเมืองการบริหาร ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจวรรณ มะวิญชร (2545) ได้สรุปผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชายอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ระดับรายได้ 8,001 บาทขึ้นไป เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและมีระดับแรงจูงใจเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ย น้อย ดังนี้ ด้านความต้องการความรักและมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ด้านความต้องการทางกายและด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ชนิษฐา วัฒนโอพารนนท์ (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 8 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 6,000 - 8,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 4 - 5 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมสูง โดยมีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านพึงพอใจในหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง ด้านความเสมอภาคในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความเสมอภาคในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบและการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

- 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดจันทบุรี และ
- 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีสมมุติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อการอยู่มีความผูกพัน

กันทางบวก คิดเป็นร้อยละ 18.49 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานและแผนกที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงงูใจในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์การแตกต่างกัน

ศุกลสิทธิ์ เกาโบรมย์ (2547) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เจดับบลิวแมริออทกรุงเทพมหานคร และได้ศึกษาปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาได้เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับ ปฏิบัติการทั่วไปและระดับหัวหน้างาน จำนวน 270 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นอุปกรณ์การศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t - test และ F - test ผลการศึกษาสรุปว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้าน นโยบายของบริษัท การบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร บัญชาสถานภาพ การทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะการปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าใน การทำงานมีแรงงูใจระดับปานกลาง และมีแรงงูใจในระดับมากในระดับความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานกับเพื่อนพนักงานและความสำเร็จในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลทั่วไปกับ แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน สำหรับในส่วนของเพศ ระดับรายได้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อ แรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประวิทย์ ขออาพัค (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว การวิจัย ครั้งนี้ มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และวุฒิทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของกองกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ดำรงจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ดำรงจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง

พระมหาปริยัติ สิวาวัตร (2548) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 จำแนกตามสถานะ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และสถานภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก คือ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 118 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าจำนวนจำแนกระหว่าง .22 ถึง .87 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/ PC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t - test)

ผลการวิจัย ปรากฏว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยรวมและรายปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย องค์ประกอบแรกปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า องค์ประกอบที่สองปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนผลประโยชน์เกื้อกูล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 จำแนกตามตำแหน่งงานและสถานภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนเมื่อจำแนกตามสถานะและวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

กึ่งกาญจน์ ปรามอุดม (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนครยนตรการ จำกัด งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนครยนตรการ จำกัด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน และเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนครยนตรการ จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท พระนครยนตรการ จำกัด มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50, S.D. = 0.63$) โดยปัจจัยงูใจที่มีค่าระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.57$) ปัจจัยค่างูใจที่มีค่าในระดับมาก คือ ด้านนโยบาย การบริหารและการปกครองการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.67$) สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานชายและพนักงานหญิงมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยพนักงานชายมีปัจจัยงูใจ ด้านความก้าวหน้าและอาชีพ และปัจจัยค่างูใจ ด้านนโยบาย การบริหารและการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานหญิง สำหรับพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยค่างูใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนพนักงานที่มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยค่างูใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ นอกจากนี้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยแรงงูใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยค่างูใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ บริษัทควรปรับปรุงด้านความก้าวหน้าในอาชีพรายได้และสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างแรงงูใจของพนักงานให้มีระดับสูง

จิรนนท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามากเป็นเพศหญิงร้อยละ 68.80 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 79.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 70.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 3 ปี ร้อยละ 48.90 และมีอัตราเงินเดือน 6,001 - 7,000 บาท ร้อยละ 56.70
2. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงงูใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 โดยเฉพาะ พบว่า แรงงูใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือตั้งใจปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ส่วนแรงงูใจภายนอกมากเป็นอันดับที่ 2

โดยเฉพาะพบว่า แรงงูใจระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ตั้งใจทำงานเพราะมีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ธิดา สุขใจ (2549) ได้ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบระดับแรงงูใจ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจโดยรวม และให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแรงงูใจในชีวิต การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) การศึกษาในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยตรงและได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์

จากผลการศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วง 18 - 30 ปี รายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีสถานภาพสมรสและโสด มีการะับผิดชอบสัดส่วนเท่ากัน การศึกษาโดยหลักการของทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two - Factor Theory) ของเฮอริชเบอร์ก พบว่า แรงงูใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านความสำเร็จของงานและด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงสุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน มีระดับแรงงูใจในการทำงานต่ำที่สุดและจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานพบว่า ระดับงาน รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการทำงานโดยรวม

ผาสุก จิตนาวสาร (2549) ได้ศึกษาแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกุลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกุล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกุล งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรเป็นข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกุล จำนวน 135 คน ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาข้อมูลเอกสารและข้อมูลจากการทำงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกุลส่วนใหญ่ มีแรงงูใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแรงงูใจการทำงาน ด้านความสำเร็จของ

งานมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจาก

สูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ

2) องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและด้านการบังคับบัญชามีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

การเปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานของราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่าข้าราชการครูมีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษาสูง อายุราชการมาก สถานภาพทางครอบครัวหย่าร้าง จะมีแรงจูงใจการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษา อายุราชการน้อยกว่า และสถานภาพทางครอบครัวโสดและสมรส

จลลักษ์ เรืองรัตนตรัย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Expert Gems Manufacturing จำกัด จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Expert Gems Manufacturing จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท Expert Gems Manufacturing จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านองค์ประกอบและสภาพแวดล้อม เรื่องความปลอดภัยเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาการบริหารจัดการและผู้บังคับบัญชาที่ดี การดูแลช่วยเหลือความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงานในด้านผลตอบแทน พบว่า ประสิทธิภาพใหม่ ๆ มาเป็นอันดับแรก เงินเดือน รองลงมาการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการแสดงความสามารถ การตอบสนองจากเพื่อนในทางที่ดี การได้เลื่อนตำแหน่งเป็นอันดับสาม บำเหน็จและการได้รับการยกย่องชมเชยตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสถานภาพส่วนตัวของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงและเพศชายที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับอื่นในด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด ส่วนผู้ที่มีจำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบ 5 คนขึ้นไป มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษา

ระดับอื่นในด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด ส่วนผู้ที่มีจำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบ 5 คนขึ้นไป มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานมากที่สุด

นิธิเมธ หัศไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำนวน 134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t - test และ One - way ANOVA รวมทั้งการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีเชฟเฟ่ (Scheffe Method)

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่านในด้านการได้รับการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอ และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่า ตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬางานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้าน อายุ ระดับราชการ สถานภาพสมรสและรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน

ไพรัตน์ เพ็ชรมณี (2550) ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและด้านความพึงพอใจในงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้งเพศ อายุ

สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร:ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กษิณ รักษา (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ประชากรที่ศึกษา คือบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งส่วนกลาง ด้านกิจการสืบสวน สอบสวนและวินิจฉัยสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งทุกคน จำนวนทั้งสิ้น 168 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 ได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 100.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์และความต้องการเจริญก้าวหน้าเพื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ โดยรวมพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจจำแนกตามรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในด้านความต้องการสัมพันธ์ และ น้อยที่สุดคือแรงจูงใจในด้านความต้องการดำรงชีวิต เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ รายได้ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาจากประชากรจำนวน 125 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า มากเป็นอันดับแรก คือปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง

พนิดา ถือสัตย์ (2553) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวางและเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 74 คน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวางที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ 5,000 - 7,000 บาท เป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี พนักงานมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเกาะขวางอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด แต่ละด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จของงาน ด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความรับผิดชอบตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานและผลการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศต่างกัน มีระดับแรงงูใจไม่แตกต่างกัน อายุต่างกันมีระดับแรงงูใจไม่แตกต่างกัน การศึกษาต่างกันมีระดับแรงงูใจไม่แตกต่างกัน รายได้ต่างกันมีระดับแรงงูใจไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงงูใจไม่แตกต่างกัน

สรุปจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการทำงานที่ผ่านมาข้างต้น พบว่า ในการที่จะทำให้บุคคลในองค์กรทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยแรงงูใจเป็นแรงกระตุ้นเพื่อให้ทำงานสำเร็จได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และเมื่อบุคคลในองค์กรได้รับแรงงูใจที่เหมาะสมจะปฏิบัติงานแบบมุ่งมั่นผลสำเร็จของงานและบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงานมากขึ้นด้วย อันจะส่งผลให้ในการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใดเพียงอย่างเดียว แต่จะเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการประกอบ รวมกันตามที่ได้มีผู้ศึกษาวิจัยข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจะยึดหลักแนวคิดทฤษฎีแรงงูใจของ เฮิร์เบิร์ต มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแรงงูใจด้านปัจจัยค่าจูนและปัจจัยงูใจ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจทั้งตัวบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารงานและสภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะที่กว้างและครอบคลุมมากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ

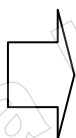
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสร้างกรอบการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์เบิร์ต (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน พนิดา ถือสัตย์, 2553, หน้า 10)

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้
5. ตำแหน่ง
6. หน่วยงานในสังกัด



ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัด จังหวัดจันทบุรี

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยค้ำจุน

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. สถานะของอาชีพ
7. นโยบายและการบริหารงาน
8. สภาพการทำงาน
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
10. ความมั่นคงในงาน
11. การปกครองบังคับบัญชา

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542 อ้างถึงใน พนิดา ถือสัตย์, 2553, หน้า 10)

ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1 สรุปแหล่งอ้างอิงตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ประเด็น	ผู้วิจัย
1. เพศ	1. พนักงานสายโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2. พนักงานโรงแรมเจดับบลิวแมริออท กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เบญจวรรณ มะวิญธร (2545) ศุภสิทธิ์ เกาโบราณย์ (2547)
2. อายุ	1. พนักงานของบริษัท Expert Gems Manufacturing จำกัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2. ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน	จงลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2550) นิธิเมธ หัสไทย (2550)
3. ระดับการศึกษา	1. บุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน 2. บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	จิรนนท์ บรรจงภาค (2549) กษิณ รักษา (2551)
4. รายได้	1. บุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน 2. บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	จิรนนท์ บรรจงภาค (2549) กษิณ รักษา (2551)
5. ตำแหน่ง	1. ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน 2. บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจแตกต่างกัน	นิธิเมธ หัสไทย (2550) กษิณ รักษา (2551)
6. หน่วยงานในสังกัด	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีแผนกแตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546)

ตารางที่ 2 สรุปแหล่งอ้างอิงตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ประเด็น	ผู้วิจัย
1. ความสำเร็จของงาน	1. แรงจูงใจด้านความสำเร็จของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจด้านความสำเร็จของพนักงานโรงแรมเอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา อยู่ในระดับปานกลาง	นิธิเมธ หัศไทย (2550) ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	1. แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจด้านความสำเร็จของข้าราชการเทศบาลเมืองชลบุรี อยู่ในระดับมาก	นิธิเมธ หัศไทย (2550) ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551)
3. ลักษณะงาน	1. แรงจูงใจด้านลักษณะงานของพนักงานโรงแรมเอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา อยู่ในระดับปานกลาง 2. แรงจูงใจด้านลักษณะงานของข้าราชการเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก	ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550) ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551)
4. ความรับผิดชอบ	1. แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับต่ำมาก เนื่องจากมีความรับผิดชอบในงานที่ทำมากเกินไป	นิธิเมธ หัศไทย (2550) ธิดา สุขใจ (2550)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	1. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานโรงแรมเอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา อยู่ในระดับปานกลาง	นิธิเมธ หัศไทย (2550) ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550)
6. เงินเดือน	1. แรงจูงใจด้านเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับต่ำ 2. แรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง อยู่ในระดับมาก	นิธิเมธ หัศไทย (2550) พนิดา ถิอัสดี (2553)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ประเด็น	ผู้วิจัย
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	1. แรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนอยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตของพนักงานโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา อยู่ในระดับปานกลาง	นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550)
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1. แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา อยู่ในระดับปานกลาง	นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550)
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา อยู่ในระดับปานกลาง	ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550)
10. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยาอยู่ในระดับมาก	ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550)
11. สถานะของอาชีพ	แรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพของพนักงานของเทศบาลตำบลเกาะขาว อยู่ในระดับมาก	พนิดา ถือศักดิ์ (2553)
12. นโยบายและการบริหารงาน	1. แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานของข้าราชการเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับน้อย	นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551)
13. สภาพการทำงาน	1. แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานของพนักงานโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา อยู่ในระดับปานกลาง	นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ประเด็น	ผู้วิจัย
14. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับสูง	นิธิเมธ หัสไทย (2550)
15. ความมั่นคงในงาน	1. แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อยู่ในระดับมาก	นิธิเมธ หัสไทย (2550) พนิดา ถือสัตย์ (2553)
16. การปกครองบังคับบัญชา	1. แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง อยู่ในระดับมาก	นิธิเมธ หัสไทย (2550) พนิดา ถือสัตย์ (2553)