

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยใช้ SWOT Matrix พบว่า ปัจจัยภายในขององค์กรมีจุดอ่อน คือ บุคลากรไม่เพียงพอในการรองรับภารกิจและหน้าที่ และไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบอัตรากำลัง ประกอบกับอัตรากำลังของบุคลากรในองค์กรมีการเลื่อนไหวตลอดเวลาและจำนวนบุคลากรมีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ และสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตจังหวัดจันทบุรีมีความต้องการในการบริการด้านต่าง ๆ จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าวจึงส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อสะท้อนถึงความสำเร็จ คือ การปฏิบัติงาน รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมี ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี ว่าเป็นอย่างไร โดยการศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง หน่วยงานในสังกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี จำนวน 77 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง หน่วยงานในสังกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท เป็นข้าราชการระดับ 4- 6 อยู่ในสังกัดกองคลัง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ของประชากรที่ศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงานจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและอันดับสุดท้ายคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาจนสำเร็จ รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่านและชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ

3. ด้านลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายน่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่เสมอ รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่านและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ รองลงมาคือ ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อมีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามหลักคุณธรรมและในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันของท่านมีความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

6. เงินเดือน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมาคือ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม และอัตราการเพิ่มของเงินเดือนมีความเหมาะสม

7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ปริญญาตรีหรือปริญญาโท รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งงานที่มีระดับสูงกว่าตำแหน่งเดิม

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย โดยในรายชื่อมีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองให้ความไว้วางใจในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นและผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำหรือให้การปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา ในกรณีที่ปัญหาส่วนตัวและการทำงาน

9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ในองค์กรของท่านมีการทำงานแบบทีมงานและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังเลิกงาน

10. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดย

ในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ท่านมีความกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและรับฟังความคิดเห็น รองลงมาคือ ท่านสามารถให้คำแนะนำหรือการปรึกษาหารือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลาในกรณีที่มีปัญหาส่วนตัวและการทำงาน

11. สถานะของอาชีพ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจและได้รับเกียรติมากกับอาชีพรับราชการในตำแหน่งปัจจุบัน รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน

12. นโยบายและการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย โดยในรายชื่อมีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติขององค์กรทำให้การทำงานมีความชัดเจน

13. สภาพการทำงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อมีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ท่านมีวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

14. ความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับน้อย โดยในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินงานโดยมีรถยนต์ส่วนตัวทำให้งานเสร็จทันเวลา รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการบริหารงาน มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพ

15. ความมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ องค์กรมีความมั่นคงและมีงานให้ท่านทำได้ตลอดไป รองลงมาคือ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าเกษียณอายุ

16. การปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อมีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและบริหารงานด้วยความยุติธรรม รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปกครองบังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ได้ทำการเปรียบเทียบด้านต่างๆโดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง หน่วยงานในสังกัด ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ ในภาพรวม พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย และเมื่อเปรียบเทียบระดับ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. อายุ ในภาพรวมพบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ และเมื่อเปรียบเทียบระดับพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. มีค่าเฉลี่ยมากกว่าการศึกษา ระดับอื่น ๆ และเมื่อเปรียบเทียบระดับพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
4. รายได้ ในภาพรวมพบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทลงไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายได้ระดับอื่น ๆ และเมื่อเปรียบเทียบระดับพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
5. ตำแหน่ง ในภาพรวมพบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับ 1 - 3 มีค่าเฉลี่ยมากกว่าตำแหน่งระดับอื่น ๆ และเมื่อเปรียบเทียบระดับพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
6. หน่วยงานในสังกัด ในภาพรวมพบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่อยู่ในสังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าหน่วยงานในสังกัดอื่น ๆ และเมื่อเปรียบเทียบระดับพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีหน่วยงานในสังกัดต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวมของข้าราชการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ขนตรการ จำกัด งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ขนตรการ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทพระนคร ขนตรการ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิรนนท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิธิเมธ หักไทย์ (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ กษิณ รักษา (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจ ในระดับมาก ชัดแย้งกับ สุกสิทธิ์ เกาโบรมย์ (2547) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเจดับบลิวเมริออท กรุงเทพมหานคร และได้ศึกษาปัจจัยข้อมูลทั่วไปมีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางชัดเจนกับ ประวิทย์ ขอบาพัค (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกองกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางชัดเจนกับ พระมหาปริดี สีหาวัตร (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยรวม และรายปัจจัยอยู่ในระดับปานกลางขัดแย้งกับ ธิดา สุขใจ (2549) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยน อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวมและให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในชีวิต การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัทยูเนี่ยน อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางขัดแย้งกับ ผาสุก จิตนาวสาร (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงขัดแย้งกับ ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับ ศุภจิรา จันทรอาร์ักษ์ (2551) เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับ ศุภจิรา จันทรอารักษ์ (2551) เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานของข้าราชการเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ นิธิเมธ หัศไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงขัดแย้งกับ ธิดา สุขใจ (2549) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยน อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับต่ำมากเนื่องจากมีความรับผิดชอบในงานที่ทำมากเกินไป

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิธิเมธ หัศไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับสูงขัดแย้งกับ สุวรรณ รัตนโอภาส (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 เงินเดือน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พนิดา ถือสัตย์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขาว อำเภอมือ จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากขัดแย้งกับ นิธิเมธ หัศไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ

1.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ นิธิเมธ หัศไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับสูงขัดแย้งกับ สุวรรณ รัตนโอภาส (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อยขัดแย้งกับ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงขัดแย้งกับ สุวรรณ รัตนโอภาส (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง

1.9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงขัดแย้งกับ สุวรรณ รัตนโอภาส (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ สุวรรณ รัตนโอภาส (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ พนิดา ถิอัสต์ย์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก

1.12 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อยสอดคล้องกับ ศุภจิรา จันท์อารักษ์ (2551) ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานของข้าราชการเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับน้อยขัดแย้งกับ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจใน

การทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

1.13 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงขัดแย้งกับ ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.14 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อยขัดแย้งกับ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง

1.15 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ พนิดา ถือสัตย์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.16 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ พนิดา ถือสัตย์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง หน่วยงาน ในสังกัด

2.1 เพศ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ พนิดา ถือสัตย์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี

พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับ เบญจวรรณ มะวิญธร (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันชัดเจนกับ ศุภสิทธิ์ เกาโบรมย์ (2547) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเจดับบลิว แมริออท กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95.00 ชัดแย้งกับ จิรินทร์ บรรจงภาค (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้ชายกับหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในเรื่องการทำงานต่างก็มุ่งมั่นในการทำงานได้ทัดเทียมกัน ดังนั้น เพศชายและเพศหญิงจึงมีความสามารถไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน การตัดสินใจหรือความคิดเห็นในการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรีมีอายุต่างกันที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศุภสิทธิ์ เกาโบรมย์ ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเจดับบลิวแมริออท กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันชัดเจนกับ จงลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Expert Gems Manufacturing จำกัด จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Expert Gems Manufacturing จำกัด จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงและเพศชายที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ชัดแย้งกับ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันชัดเจนกับ กษิณ รักษา (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทุกคนที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น

ต้องการความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าต่อการทำงานในอนาคต

2.3 ระดับการศึกษาจากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีแรงจูงในการทำงานไม่แตกต่างกันชัดเจนกับ จิรนนท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันชัดเจนกับ กษิณ รักษา (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการจบการศึกษาในระดับใดก็ตามจะได้รับผิชอบในหน้าที่การทำงานตรงตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับตนเองรวมทั้งได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมจึงทำให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้นเร่งปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

2.4 รายได้จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีรายได้ที่ต่างกันมีแรงจูงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ชัดเจนกับ จิรนนท์ บรรจงภาค (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาที่มีรายได้ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันชัดเจนกับ กษิณ รักษา (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทุกคนจะได้รับรายได้ตรงตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ขันเงินเดือนอย่างเท่าเทียมกันจึงทำให้ข้าราชการทุกคนมีความกระตือรือร้นเร่งการทำงานเพื่อสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นตามผลงาน

2.5 ตำแหน่งจากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีแรงจูงในการทำงานไม่แตกต่างกันชัดเจนกับ นิธิเมธ หักไธย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขัดแย้งกับ กณิน รักษา (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน

คณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งงานทุกตำแหน่งมีความสำคัญต่อองค์กรและมีการแบ่งงานตามความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกัน

2.6 หน่วยงานในสังกัด จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดจันทบุรี มีหน่วยงานในสังกัดที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิเชียร ศรีพฤษ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แผนกที่แตกต่างกันไม่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีหน่วยงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการระดับบริหารได้รับนโยบายโดยตรงจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กรจึงทำให้การบริหารงานภายในหน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีรูปแบบการบริหารงานที่ใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับน้อยทำให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

เชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงานและบริหารงานเพื่อส่งเสริมการทำงานให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างเสริมความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีการประสานงานที่ดีและมีความกลมเกลียวกันมากขึ้น
3. ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายปรับปรุงพัฒนาทางด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน เพื่อทำให้การบริหารงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

เชิงปฏิบัติการ

1. ควรเปิดโอกาสให้กับข้าราชการระดับบริหารได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน รวมทั้งมีอำนาจในการบริหารงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้การทำงานมีความชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรให้ความสำคัญในการแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่อง การทำงานและส่วนตัว เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มมากขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันจะทำให้การทำงานมีความกลมเกลียวกันมากขึ้น
3. ควรมีห้องทำงานที่แยกเป็นสัดส่วนและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมจะทำให้การทำงานและการบริหารงานภายในหน่วยงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

เชิงวิชาการ

1. ควรทำการวิจัยเชิงจุใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี เชิงคุณภาพเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ต่อไป