

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

วลัยพร สันตานนท์

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

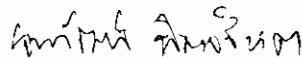
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ วลัยพร สันตานนท์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



(ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์อัมชา ก.บัวเกษร)



กรรมการ

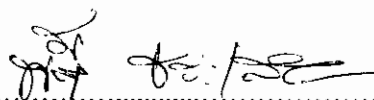
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธารเสนา)



กรรมการและเลขานุการ

(ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธารเสนา)

วันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี” สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะความกรุณาและความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร.ณุกานดา กิตติคุณวัฒนา นางสุมาลี รัตนจริยา, นายภูวนาล บำรุงพันธุ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำปัญหาพิเศษ ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาให้คำแนะนำและชี้ช่องทางในการทำปัญหาพิเศษ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี คุณพ่ออนุรักษ์ คุณแม่อันฉฉิย์ สันตานนท์ ในการสนับสนุนทุนการศึกษา ทูมเทให้กำลังใจตลอดเวลาในการศึกษา และให้คำปรึกษาทุกเรื่องที่มีปัญหา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ รัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 13 ทุกท่าน รวมทั้งบุคคลอื่นที่ไม่อาจจะกล่าวถึงได้หมดทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยทำปัญหาพิเศษได้สำเร็จในครั้งนี้ ผลการศึกษานี้คงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาทั่วไป หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยด้วยความขอบคุณยิ่งจากใจจริง

วลัยพร สันตานนท์

การวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อ การวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่เพศ อายุ ต่างกันจะมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการค้นพบดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ ดังนี้้องการบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ควรมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพิ่มมากขึ้น ควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้ขึ้นเงินเดือนที่มีมาตรฐาน มีความยุติธรรม โปร่งใส ควรนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคนโยบายทางการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแบบองค์รวมและควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

Topic: Work motivation of the Personnel in Chantaburi Provincial Administrative Organization

Researcher Walaiporn Santanon

Program Master of Public Administration (Public and Private Management)

Academic year 2011

Abstract

The purpose of this research was to identify and compare work motivation of the personnel in Chantaburi Provincial Administrative Organization, based on their gender, age, education, number of working years, position, and salary. The sample consisted of 183 officers and 28-item questionnaires were used to collect the data. A commercial software program for social science was used and the statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The study revealed a high level of overall work motivation. When each variable was studied, job security ranked highest, followed by work satisfaction, welfare, work conditions, relations with superiors, relations with colleagues, and promotion. Work motivation was not affected by gender and age, but it was affected by education, number of working years, position, and salary.

The study concluded with the following recommendations: having a clear policy to encourage job promotion for the types of officers, having transparent and fair salary increase, incorporating public sector development into the organization, and creating opinion sharing atmosphere.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่ออังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ.....	7
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	14
โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
ประชากร	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
4 ผลการวิจัย.....	41
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	44
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	55
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	85
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ.....	93

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	37
2 ข้อมูลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	42
3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพ การปฏิบัติงาน	44
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาส ความก้าวหน้า.....	45
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน	47
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา.....	48
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	49
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้าน ความพึงพอใจในงาน	51
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านสวัสดิการ ในหน่วยงาน	52
10 ภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี จำแนกตามเพศ	56
12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี จำแนกตามอายุ	58
13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	62
15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง	65
16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แผนภูมิสภาพองค์กรบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	25
2 แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	26
3 แผนภูมิฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	27
4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	36

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University