บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประชากรที่ใช้คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และอันดับสุดท้ายคือ คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง อันดับแรกคือ เรื่องในหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ รองลงมาคือ มีความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในหน่วยงาน อันดับสุดท้ายคือ เรื่องในหน่วยงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมทั้งขนาดพื้นที่ แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทอากาศ

1.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ เรื่องการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อหรือทำการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของท่านเอง อันดับสุดท้ายคือ เรื่องในหน่วยงานมีการใช้ระบบคุณธรรมเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน

1.3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับสูง อันดับแรกคือ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคง อันดับสุดท้ายคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำ ปรึกษาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกันเอง เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชานำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือ การทำงานในหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและมีการประสานงานกันได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันดี ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่ อันดับสุดท้ายคือ ในหน่วยงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

1.6 ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง อันดับแรกคือ เรื่องท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน รองลงมา คือ งานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านมีความถนัดและเชื่อว่าจะสามารถนำความก้าวหน้ามาสู่ท่านได้ อันดับสุดท้ายคือ ความรู้ความสามารถของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

1.7 ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง อันดับแรกคือ เรื่องท่านคิดว่าเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) มีผลต่อกำลังใจในการทำงานของท่าน รองลงมา คือ ท่านคิดว่าสวัสดิการของหน่วยงานที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรและ

เงินช่วยเหลือพิเศษต่าง ๆ มีความเหมาะสมและครบถ้วน อันดับสุดท้ายคือ ท่านคิดว่าที่พักอาศัยที่หน่วยงานของท่านจัดไว้ให้มีความเพียงพอและเหมาะสมดีแล้ว

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน พบว่า

2.1 เพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม บุคลากรเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรเพศหญิง ทั้งในด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาด้านความพึงพอใจในงานและด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และผลจากการเปรียบเทียบ พบว่า เพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 30 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ ทั้งในด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการในหน่วยงานและผลจากการเปรียบเทียบ พบว่า อายุต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม บุคลากรที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับอื่น ๆ ทั้งในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผลจากการเปรียบเทียบ พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกัน

2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงอื่น ๆ ทั้งในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผลจากการเปรียบเทียบ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกัน

2.5 ระดับตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านสวัสดิการในหน่วยงานและผลจากการเปรียบเทียบ พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกัน

2.6 อัตราเงินเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนในช่วงอื่น ๆ ทั้งในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และผลจากการเปรียบเทียบ พบว่า อัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีในภาพรวม พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัศไทย (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้าราชการในด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับสูงและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรเมศวร์ กันมินทร์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา มลาศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า กำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน มีระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์” ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ ผาสุก จิตนาวสาร (2549, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ซึ่งพบว่า แรงจูงใจการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงานและด้านที่มีขวัญและกำลังใจน้อยสุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า เนื่องจากว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีได้ให้ความสำคัญในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับด้านความพึงพอใจในงานเพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีความรู้สึกเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ว่ามีความมั่นคงถาวร ไม่ถูกเปลี่ยนหรือถูกยุบและงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความชัดเจนเหมาะสม ส่วนในด้านโอกาสความก้าวหน้าที่เป็นอันดับสุดท้ายอาจเป็นเพราะการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรอาจจะมองว่าไม่ได้นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงขัดแย้งกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติกับแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรเมศวร์ กันมินทร์ (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ มีความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในหน่วยงานและมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสมทั้งขนาดพื้นที่ แสงสว่าง อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ

1.2 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางขัดแย้งกับงานวิจัยของ ผาสุก จิตนาวสาร (2549, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ซึ่งพบว่า แรงจูงใจการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าในหน่วยงานมีการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของท่านเอง แต่อาจจะมิได้นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน เช่น การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นตำแหน่ง

1.3 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครูส พัทยา ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ งานที่ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงาน ไม่ถูกให้ออกปลดออก หรือไล่ออกจากราชการได้โดยง่าย และอาจกล่าวได้ว่าเป็นงานที่มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ

1.4 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัศไทย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต

บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้าราชการในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำ ปรึกษาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกันเองเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอนะต่าง ๆ ของท่าน แต่ไม่ได้นำความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่านไปพัฒนา ปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน

1.5 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนิธิเมธ หัศไทย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้าราชการในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การทำงานในหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและมีการประสานงานกันได้เป็นอย่างดี ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันดี ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน แต่เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานทุกคนก็อาจจะหนีเอาตัวรอด

1.6 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครูส พัทยา ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา มลาศรี (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน มีความรู้ ความสามารถและถนัดในงานที่ทำอยู่ และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจของท่านอยู่แล้ว

1.7 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจด้านสวัสดิการในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครูส พัทยา ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อ

องค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา มลาศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านมีระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจด้านสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเห็นว่าเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) มีผลต่อกำลังใจในการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินช่วยเหลือพิเศษต่าง ๆ มีความเหมาะสมเพียงพอ ประกอบกับการดำเนินการในด้านสิทธิต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว

2. จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรชายและบุคลากรหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และแม้ว่าหากพิจารณาในเชิงทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two - Factor Theory) ของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 71 - 79) ซึ่งเป็นทฤษฎีหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลว่าจะมีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจไว้ก็ตาม หากอนุมานแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังที่บุคคลมีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งย่อมส่งผลให้บุคคลคนนั้นมีแรงจูงใจที่จะดำเนินการตามสิ่งที่ทำให้ตนเกิดขวัญและกำลังใจแล้ว การอนุมานเช่นว่านี้ ย่อมสามารถอธิบายได้โดยการประยุกต์ใช้กับงานวิจัยของ เนตรนภา มลาศรี (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากอายุไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และแม้ว่าหากพิจารณาในเชิงทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two - Factor Theory) ของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 71 - 79) ซึ่งเป็นทฤษฎีหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลว่าจะมีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจไว้ก็ตาม หากอนุมานแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังที่บุคคลมีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ย่อมส่งผลให้บุคคลคนนั้นมีแรงจูงใจที่จะดำเนินการตามสิ่งที่ทำให้ตนเกิดขวัญและกำลังใจแล้ว การอนุมานเช่นว่านี้ ย่อมสามารถอธิบายได้โดยการประยุกต์ใช้กับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้

ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับชั้นอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ และปฏิบัติงานเสมือนว่าตนเองเป็นข้าราชการ ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ นิธิเมธ หัศไทย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาสุข จิตนาวสาร (2549, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ซึ่งพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วงอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปีนี้ มีความเชื่อมั่นว่า งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ ขัดแย้งกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ซึ่งพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ และยังขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาที่รับราชการต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.5 ระดับตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากลูกจ้างประจำมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ พร้อมทั้งมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิธิเมธ หัศไทย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับข้าราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2.6 อัตราเงินเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากอัตราเงินเดือนมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยอาจจะมองว่าตนทำงานไม่คุ้มกับเงินเดือน ไม่มีแรงดึงดูดให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัล ครูส พัทยา ซึ่งพบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เนตรนภา มลาศรี (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านที่พนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยเฉพาะในเรื่องของการแบ่งพรรค แบ่งพวก การได้รับความร่วมมือประสานงานกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาข้อผิดพลาดในการทำงาน

ทุกคนร่วมกันรับผิด การใช้ระบบคุณธรรมเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนขั้นตำแหน่งจากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

เชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีนโยบายในการกำหนดหลักเกณฑ์การให้ขึ้นเงินเดือนที่มีมาตรฐาน มีความยุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยไม่ใช้ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชา/ ผู้บริหาร

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจจะกำหนดให้มีการนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายทางการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแบบองค์รวม

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีควรมีนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งและปรับขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน

เชิงปฏิบัติ

1. ควรจัดประชุม/ อบรมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนกระบวนทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา/ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งให้การดำเนินงานเป็นไปทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร โดยอาจจะให้มีการแข่งขันกีฬาภายใน

เชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ทันสมัยและสามารถนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เพื่อประกอบการวางแผนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจกำหนดให้มีการทำวิจัยองค์กรในรูปแบบของสัมมนาเชิงปฏิบัติการหรือมอบหมายให้ส่วนที่รับผิดชอบเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการเก็บข้อมูลเชิงลึกในมิติของพฤติกรรมศาสตร์ที่สามารถสะท้อนความต้องการและ/หรือความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจนขึ้น

3. ควรมีการศึกษาต่อในเรื่องของการรับรู้วัฒนธรรมกับความผูกพันกับองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University