

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20110

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

สุทธาริป ชาวไชย

11

17 ต.ค. 2556

327629

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ สุชาธิป ชาวไชย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
นพ.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
นพ.

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญช์ ธาระเสนา)

.....
นพ.

กรรมการ

(ดร.รังสรรค์ ม่วงโสทร)

.....
นพ.

กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....
นพ.

คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญช์ ธาระเสนา)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา
แนะแนวทางที่ถูกต้องอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืององกต ได้กรุณานำให้คำปรึกษา
และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของปัญหาพิเศษเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง
ในความกรุณาและเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน บิดา มารดา ตลอดจนทุกท่านที่เกี่ยวข้อง
ซึ่งมิได้กล่าวมา ณ ที่นี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุชาติป ขาวไชย

54930244: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ บุคลากร

สุทธาธิป ชาวไชย: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จันทบุรี (WORK MOTIVATION OF CHANTHABURI PROVINCIAL ADMINISTRATION
ORGANIZATION PERSONNEL) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต,
ปร.ด. 76 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จันทบุรีและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 160 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
ส่วนการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีใช้
สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการเปรียบเทียบแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปร
อิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ใช้ t-test และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม
ใช้ One-way ANOVA และ ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD (Least Significant
Different Test)

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จันทบุรี ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ใน
ระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาในด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก, ด้านการได้รับ
การยอมรับนับถือ, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านลักษณะของงาน,
ด้านความรับผิดชอบ, ด้านนโยบาย และการบริหาร, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่, ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกื้อกูล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ พบว่า บุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน

54930244: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORK/ PERSONNEL

SUTATIP CHAWCHAI: WORK MOTIVATION OF CHANTHABURI PROVINCIAL
ADMINISTRATION ORGANIZATION PERSONNEL. ADVISOR: PONGSATEAN
LUENGALONGKOT, Ph.D. 76 P. 2013.

This study aims 1) to examine the level of work motivation the personnel at Chanthaburi Provincial Administrative Organization and 2) to compare the levels of work motivation of the studied personnel. The samples consist of 160 officials working at Chanthaburi Provincial Administrative Organization. A questionnaire is used as data collecting tool. Statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD (Least Significant Difference Test).

The findings reveal that holistically the level of work motivation of officials in Chanthaburi Provincial Administrative Organization is rated low. When considered by aspect, it is found that the aspects of achievement and supervision are rated high. The aspects of recognition, security, interpersonal relationships, work features, responsibility, policy and management, advancement, remuneration, and working environment are all rated low respectively. The comparison of the levels of work motivation shows that the level of work motivation of the studied personnel with the differences of sex, age, educational level, and salary is not different.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	7
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด	17
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากร	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
เกณฑ์การแปลผล	38
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	42
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปผลการวิจัย	57
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก.....	71
ประวัติย่อของผู้วิจัย	76

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	15
2 เขตการปกครองของจังหวัดจันทบุรี	24
3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่าง	40
4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	42
5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	43
6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงาน	44
7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ	45
8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	46
9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร	47
10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา	48
11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	49
12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	50
13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	51
14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม	53
16 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ.....	54
17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	54
18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา	55
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม รายได้	56
20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	56

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
2 แผนที่เขตการปกครองของจังหวัดจันทบุรี	25

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University