

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 114 คน มีบุคลากรตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ที่นำมาศึกษา จำนวน 114 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ใช้ t-test และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD (Least Significant Different Test) ซึ่งผลการศึกษสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30-40 ปีจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีรายได้ 7,001-10,000 บาท

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อย ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับน้อย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับน้อย ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับน้อย ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับน้อย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับน้อย

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ อยู่ในระดับน้อย อันดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน อันดับแรก คือ สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ รู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับแรก คือ ผู้ร่วมงานได้ยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานของท่านเคยแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก, ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

3. ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน อันดับแรกคือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ ลักษณะงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีความชัดเจน อยู่ในระดับน้อย งานที่รับผิดชอบไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีอำนาจในการพิจารณาให้รับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาในระดับสูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับน้อย หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับสูงขึ้นอยู่ในระดับน้อย

และอันดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อันดับแรกคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับน้อย ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อันดับแรกคือ ท่านเคารพนับถือศรัทธาในความสามารถของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

8. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อันดับแรกคือ สวัสดิการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีความเหมาะสม สามารถตอบสนองความต้องการและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันดับแรก คือ บรรยากาศโดยรวมที่ทำงานอบอุ่นเป็นกันเองทำให้อยากทำงาน อยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ สภาพความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย อยู่ในระดับน้อย, มีเทคโนโลยีในการทำงาน

ที่ทันสมัย เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย คือสถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

11. ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน อันดับแรกคือ บรรยากาศโดยรวมที่ทำงานอบอุ่น เป็นกันเอง ทำให้อยากทำงาน อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ สภาพความปลอดภัยในการทำงานและ อาชีวอนามัย อยู่ในระดับน้อย มีเทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัย เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ อยู่ใน ระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ สถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
2. อายุ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
4. รายได้ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับชูยศ ศรีวรจันท์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน โดยกรณีศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับภินันท์ รัชตาจ้าย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมรายด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยเป็นอันดับสุดท้าย เพราะสถานที่ทำงานปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ยังไม่มีความพร้อม บุคลากรอยู่กันอย่างแออัด สถานที่สำหรับเก็บเอกสารมีไม่เพียงพอ จึงทำให้ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เพราะ เงินเดือนที่หน่วยงานราชการได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจ หากเทียบกับงานที่รับผิดชอบซึ่งมีปริมาณที่มาก แต่ผลตอบแทนที่ได้รับกับเท่าเดิม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมน้อย และการปรับย้ายตำแหน่งยังไม่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม

1.1 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนด และรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จที่หวัง สามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับภินันท์ รัชตาจารย์ (2554, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับถิชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเว้า อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเว้า อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้อง

กับสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบล
ของถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลของถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจารี (2550, บทคัดย่อ)
ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย
จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ
บุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบล กรณีศึกษา: จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีศึกษา: จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ
มากที่สุด

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับจริญญา คุรุพิพรหม (2553, บทคัดย่อ)
การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล
อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และ
ไม่สอดคล้องกับบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความรับผิดชอบ
อยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจารี (2550,
บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง
และไม่สอดคล้องกับจริญญา คุรุพิพรหม (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง
จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ จันตรี (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดัแรงงูใจในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับ ระดัแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกาสิงห์ อำเภอยศธรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกาสิงห์ อำเภอยศธรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดัมาก และไม่สอดคล้องกับบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีสึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีสึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดัมากที่สุด

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดัมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรนับถือศรัทธา ในความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีการให้คำแนะนำและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สอดคล้องกับสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลจองถนน อำเภอยศชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอยศชัยสน จังหวัดพัทลุง ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดัมาก และสอดคล้องกับจริญญา คุรุพิพรม (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัด ขอนแก่น พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดัมาก ไม่สอดคล้องกับบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบล กรณีสึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบล กรณีสึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดัมากที่สุด

1.8 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดัน้อย ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจารี (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอยศพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอยศพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ใน ระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง

องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง อยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจารี (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับจริญญา ครูพิพรม (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจารี (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับจริญญา ครูพิพรม (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับคาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ภูมิศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ภูมิศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

2.1 เพศ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554, บทคัดย่อ) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับดวงกมล อุบลศรี (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับภินันท์ รัชดาจ้าย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับดวงกมล อุบลศรี (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชนัญธิดา ประโยชริค (2547, บทคัดย่อ) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ และสอดคล้องกับภินันท์ รัชดาจ้าย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 รายได้ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับภินันท์ รัชดาจ้าย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน”

พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โป่งน้ำร้อนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับดริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า รายได้ไม่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปรับปรุงสถานที่ทำงานภายในอาคาร รวมทั้งภายนอกอาคาร อีกทั้งอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต้องจัดให้ครบ เพื่อให้การบริการประชาชนทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารอาจจะจัดโครงการพิเศษ เช่น กิจกรรม 5 ส.
2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผู้บริหารควรมีนโยบายจัดกองทุนสวัสดิการให้แก่บุคลากร เพื่อความมั่นคงแก่พนักงาน และข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมให้ทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ และสามารถเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้า โดยมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถบรรจุหรือเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรให้บุคลากรช่วยกันดูแลและรักษาความสะอาดบริเวณสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศและแรงงูใจในการทำงาน
2. ควรให้บุคลากรรู้จักการประหยัดและอดออม เพื่อเป็นกองทุนเก็บไว้ใช้ในอนาคด
3. ควรพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษารูปแบบมาตรการสิ่งจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

3. ควรศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร