แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี

กรกฎ มนต์ประสิทธิ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ กรกฎ มนต์ประสิทธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

.....กรรมการ

(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

.....กรรมการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรีสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี ในฐานะที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทานตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข นายสมพงษ์ ธนากิจ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเมืองตราด ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้านแรงจูงใจต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน และนายกมล กิจจานนท์ รองปลัดเทศบาล ที่ให้คำแนะนำให้ด้านภาระงานของด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญต่าง ๆ โดยในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทั้งข้าราชการและพนักงานในทุกๆระดับ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงพัฒนาลักษณะงานตลอดจน คุณภาพชีวิต แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนาสูงสุด ตลอดจนผู้ที่มิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

กรกฎ มนต์ประสิทธิ์

56930091: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม/ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี

กรกฎ มนต์ประสิทธิ์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี (WORK MOTIVATION OF ENVIRONMENTAL HEALTH PERSONNEL IN CHANTHABURI LOCAL ADMINISTRATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 131 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำนวน 81 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบแรงจูงใจด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน อาชีพและอายุการทำงาน ได้แก่ Compare means

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นข้าราชการ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนมากมีอายุระหว่าง 26-35 ปี ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป และมีอายุการทำงานระหว่าง 10-14 ปี และเมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจาณาในรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านนโยบายการบริการ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต และด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนต่างกัน อาชีพ และอายุการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

56930091: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A. (PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)
KEYWORDS: MOTIVATION/ ENVIRONMENTAL HEALTH PERSONNEL/ CHANTHABURI LOCAL ADMINISTRATION

GORRAGHOT MONPRASIT: WORK MOTIVATION OF ENVIRONMENTAL HEALTH PERSONNEL IN CHANTHABURI LOCAL ADMINISTRATION. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 124 P. 2015.

The objectives of the research were to study and to compare work motivation of environmental health personnel and the environment of Chanthaburi Local Administration. The population consisted of 81 environmental health personnel of Chanthaburi Local Administration. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean (μ), and standard deviation (σ). Compare means was also the statistics used for the comparison of work motivation of personnel categorized by independent variables including gender, age, education level, remuneration, occupation and length of employment.

The findings revealed that most of the respondents were female government officials having the bachelor's degree. The most of the respondents' age ranged from 26 to 35 years and their remuneration was more than 20,001 baht remuneration. The length of employment was 10-14 years. When the work motivation of environmental health officials was analyzed, it was found that the overall work motivation was at the high level. When each aspect was considered, it was found that they primarily put an emphasis on the responsibility. The next aspects that they put an emphasis were privacy, work condition, recognition, achievement, the relationship with supervisors, the service policy, opportunity of career path, work stability, the chain of command, the relationship with colleagues, the characteristic of job, the salary /remuneration respectively. The aspect they put the least emphasis was on the advancement.

For the comparison of work motivation of the respondents categorized by their general information, it was found that environmental health personnel of Chanthaburi Local Administration who had different gender had no difference in work motivation. However, respondents with different level of education, remuneration, occupation, and length of employment had difference in work motivation concerning public health and environment

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น 24

ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี 33

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 36

3 วิธีดำเนินการวิจัย 46

ประชากร 46

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 42

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 47

การเก็บรวบรวมข้อมูล 48

การวิเคราะห์ข้อมูล 48

เกณฑ์การแปลผล 49

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

4 ผลการวิจัย 50

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี 53

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม *70*

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 100

สรุปผลการวิจัย 100

อภิปรายผล 103

ข้อเสนอแนะ 118

บรรณานุกรม 120

ภาคผนวก 124

ประวัติย่อของผู้วิจัย 131

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	20
2	ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายอำเภอ	33
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
4	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน	53
5	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	54
6	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของจังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงาน	55
7	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ	56
8	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า	57
9	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	58
10	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

11 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 60

12 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 61

13 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน 62

14 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 63

15 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา 64

16 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน 65

17 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 66

18 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ 67

19 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายการบริหาร 68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน 69

21 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ *70*

22 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ 74

23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา 78

24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามค่าตอบแทน 84

25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอาชีพ 90

26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุการทำงาน 94

27 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 99

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ 12

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายอำนาจบริหารไปสู่ระดับท้องถิ่นในประเทศไทยได้เกิดขึ้นตั้งแต่ในช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) แต่ได้เริ่มดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมในแผนพัฒนาฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังเหตุการณ์เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535 กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีความสำคัญ และได้รับการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับพุทธศักราช 2540 ที่กำหนดให้การกระจายอำนาจเป็นนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และกำหนดว่าต้องมีการดำเนินการวางแผน เพื่อให้มีการกระจายอำนาจเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การดำเนินการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมีรูปแบบที่ชัดเจน โดยรัฐธรรมนูญฉบับพุทธศักราช 2540 ที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2540 ได้บังคับให้รัฐบาลกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะมาตรา 334 ได้มีบทบังคับให้รัฐบาลออกกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐบาลกลางต้องปฏิบัติตามเป็นครั้งแรกตามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้มีการคาดการณ์กันว่า ช่วงเวลาหลังจากปีที่ 10 (พ.ศ. 2552) ประชาชนในท้องถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพราะสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจ การกำกับดูแล และการตรวจสอบ ตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคาดว่าจะมีการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการและการคลังท้องถิ่นที่พึ่งตนเอง และเป็นอิสระขึ้น ผู้บริหารและสภาท้องถิ่นจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและส่วนกลางจะเปลี่ยนบทบาทจากฐานะผู้จัดทำบริการสาธารณะมาเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ เป็นพี่เลี้ยงและกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้ขอบเขตที่ชัดเจน และการปกครองในส่วนท้องถิ่นจะเป็นการปกครองกันเองของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมทั้งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน พุทธศักราช 2550 (มาตรา 281-290) ที่ได้กล่าวไว้ว่า รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่และได้กำหนดให้ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิร่วม

ในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวด้วย

อำนาจหน้าที่และภารกิจของงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย คำกล่าวที่ว่า “การส่งเสริมสุขภาพสร้างกำลังคน บูรณาการสู่คุณภาพแห่งงานพัฒนาเมือง” จากคำกล่าวที่ได้กล่าวถึงนั้น การที่จะพัฒนาบ้านเมืองไปสู่ความเจริญนั้น ทุกภาคส่วนของสังคมต้องได้รับการบูรณาการอย่างทัดเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเสมือนฟันเฟืองสำคัญของการขับเคลื่อนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี คือ คุณสมบัติที่จำเป็นต้องมีในตัวบุคคลเป็นเบื้องต้น ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น คือ ความสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน ทั้งสุขภาพ สังคม ความเป็นอยู่ และเศรษฐกิจ การเสริมสร้างปัจจัยบวกด้านการสาธารณสุข เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นหนึ่งในหน้าที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วย ภารกิจส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อและร่วมมือในการป้องกันควบคุมได้เป็นอย่างดี ให้ความรู้และสนับสนุนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย รณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้เด็กเยาวชนและประชาชนให้เข้าใจถึงความสำคัญเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก การดำเนินการให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันโรค การสนับสนุนการป้องกันโรคไม่ติดต่อ รวมไปถึงจัดโครงการแข่งขันกีฬาส่งเสริมให้ประชาชนทุกวัยได้ออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพตามความเหมาะสม ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมได้ดำเนินการบำบัดและกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล จัดการระบบบำบัดน้ำเสียอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกและความตระหนักให้ประชาชนในพื้นที่รู้รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพดี โดยวิธีการจัดอบรมสัมมนาหรือนำอาสาสมัครแกนนำหรือชุมชนไปศึกษาดูงานในพื้นที่อื่น เพื่อนำความรู้ที่ได้เผยแพร่ต่อไป โดยท้ายที่สุดของการดำเนินงานพัฒนาด้านสาธารณสุขนั้นมุ่งหวังให้ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บ ได้อยู่ในบ้านเมืองที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบ้านเมืองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ ของจังหวัดจันทบุรี มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมอยู่ไม่มากนัก เนื่องจากเป็นหน่วยงานในองค์กรที่เพิ่งได้รับการแยกตัวออกมาจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล แยกออกมาจากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลยกฐานะเป็นเทศบาล งานในส่วนที่เป็นภารกิจด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมก็ถูกแยกตัวออกมาชัดเจนมากขึ้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ต้องสรรหาผู้ปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วย โดยที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีมีบางหน่วยงานที่ไม่มีผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมโดยตรง ทำให้ต้องคัดเลือกผู้อื่นมาปฏิบัติงานในหน้าที่นี้แทน ส่งผลให้ต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน หรือแม้แต่หน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการที่ปฏิบัติงานในด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมโดยตรงก็ตาม ยังมีอีกหลาย ๆ แห่งที่ยังพบปัญหาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี เนื่องจากงานด้านสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการทำให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ อันที่จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานองค์ความรู้ด้านการแพทย์และการสาธารณสุขใหม่ ๆ สร้างสรรค์ผลงานวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติสืบไป

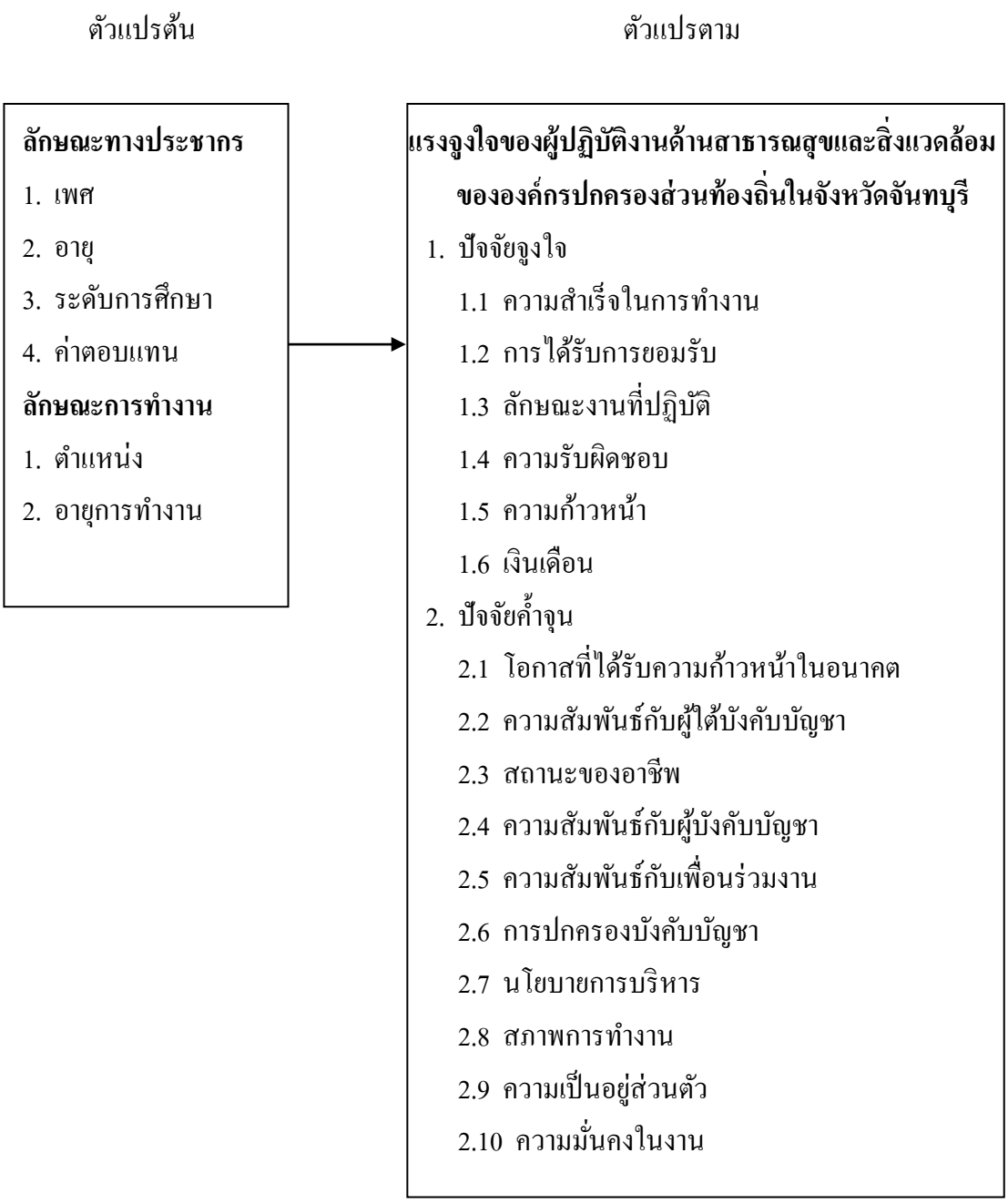
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน ตำแหน่ง อายุการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี” ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ทำให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดอื่นสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งนำผลการวิจัยไปใช้ในการจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3. สามารถนำผลจากการวิจัยเสนอเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารท้องถิ่นต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร ทฤษฎีแรงจูงใจ มาตรฐานการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล 6 ประการ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจที่มาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งได้แก่ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 81 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี, 2557)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาประมาณ 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วน แผนกหรือกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทุบรี หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง ที่อยู่ในจังหวัดจันทบุรีและปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ในการให้บริการประชาชนตามแนวคิดการกระจายอำนาจ

แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำการแสดงออกของแต่ละบุคคล สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักความชอบในการทำงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ อันที่จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรมากขึ้น

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ไหวพริบ ปฏิภาณ ในการดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จต่องานนั้น

การได้รับการยอมรับ หมายถึง ความไว้วางใจมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากความเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการร่วมกันปฏิบัติงาน และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่าน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งอาจเป็นงานที่ท้าทายความสามารถหรือส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ความเจริญก้าวหน้า คือ โอกาสที่ได้รับให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการฝึกอบรม การเพิ่มพูนทักษะให้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงมีโอกาสได้ศึกษาต่อ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

เงินเดือน คือ ค่าตอบแทนในรูปของเงินที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือนที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเพียงพอเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของตน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน

โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่ตนได้ปฏิบัติอยู่ โดยได้รับการโอกาสในการสร้างหรือเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การที่สร้างบรรยากาศอันดีในการปฏิบัติงานระหว่างตนและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจกัน ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

สถานะของอาชีพ คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่และตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่และตำแหน่งหน้าที่เป็นที่ยอมรับในสังคม

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ดูแล ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีเรื่องเดือดร้อนหรือเกิดปัญหาในการทุก ๆ ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ ความรู้สึกอันดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน มีการติดต่อประสานงาน สื่อสารกันด้วยความเข้าใจ เคารพการตัดสินใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

การปกครองบังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดวางผังการปกครองบังคับบัญชาให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน มีการปกครอง ดูแล สั่งการด้วยความยุติธรรมและมีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างเหมาะสมและชัดเจน

นโยบายการบริหาร คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตรงกับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการขององค์การ โดยมีความสอดคล้องตามนโยบายของผู้บริหาร

สภาพการทำงาน คือ ความพร้อมของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปว่า อาคารสถานที่มีความเป็นเป็นสัดส่วน เหมาะสม มีสิ่งเร้ารบกวนเวลาทำงาน อันที่จะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานได้

ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ การมีเวลาว่างภายหลังจากการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้ว สามารถใช้เวลาไปกับครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่พึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีความสุขหรือไม่มีความสุข

ความมั่นคงในงาน คือ ความมั่นคงและเกิดความรู้ มั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะสามารถปฏิบัติได้ต่อเนื่องและสามารถเติบโตไปสู่ความสำเร็จในสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยไม่ต้องเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
   1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
   1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
   1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ
   1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
   1.5 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Sprinthall (1990) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกชี้นำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าประสงค์บางประการ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่องหรือเกิดความต้องการ จะดึงให้บุคคลกระทำไปยังทิศทางหรือหลีกเลี่ยงจุดมุ่งหมายบางอย่าง

Weiten (1997) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่า เป็นความต้องการ (Needs) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่วแน่หรือการกล่าวสั้น ๆ ว่า การจูงใจก่อเกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่

แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงในที่เหมาะสม บุคคลที่จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ อันเป็นเป้าหมาย (Goals)

ยงยุทธ โพธิ์ทอง (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะทำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์การคาดหวังไว้

มณฑล รอยตระกูล (2546) กล่าวถึง การจูงใจว่า คือ การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546) ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การเพิ่มมากขึ้น

ธนวรรธ ตั้งสินทรัยพ์ศิริ (2547) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง อาการของการกระตุ้นให้การกระทำหรือให้ไม่กระทำ เป็นกำลังหรือพลังใจที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานหรือปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จให้ได้ผลผลิตที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งในส่วนของบุคคลและในส่วนขององค์การเป็นเป้าหมายสำคัญ

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน คือ “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (To move) ซึ่งการสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและ

การธำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการธำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป

ปัญญา จั่นรอด (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวตนของบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลนั้นกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งอาจเกิดปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลก็ได้

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การทำบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงการกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

พงศ์ หรดาล (2545) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้พฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวบุคคล

ข้อมูลย้อนกลับ

ภาพที่ 2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ (พงศ์ หรดาล, 2545)

1. ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุล ทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับ และความต้องการของคนเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิวความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ และความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Physiological and social needs) แรงจูงใจประเภทนี้ ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพของสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ โดยแยกออกได้ดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการที่เกิดจากสังคมและความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

2. แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive)

2.1 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ จะต้องมีกริยาอาการอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลังและจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

2.2 แรงขับ (Drive) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลมีความต้องการถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคน ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้

แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว เป็นต้น และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้ อยากเห็น ความกลัว เป็นต้น 2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่น เป็นต้นว่า ตำแหน่งการงาน เกียรติยศชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดหมายของพฤติกรรม ซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจ ทำให้พอจะสรุปได้ว่า หลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ 2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตามและสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ 3) เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จะจูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจและการกระทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

ทฤษฎีแรงจูงใจ

Herzberg et al. (1959) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในบรรดานักบริหาร ทฤษฎีนี้ มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน อาทิ Motivation-hygiene theory, Dual factor theory หรือ Hygiene theory ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ ซึ่งประกอบกับปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ที่แสดงความสัมพันธ์ของคนต่องานที่ปฏิบัติ เนื่องจากปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่จูงใจในการทำงาน เป็นลักษณะมุ่งในการทำงาน เพราะว่างานเป็นสิ่งที่ช่วยให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้น ทั้งยังเน้นสิ่งที่ช่วยค้นหาความสำเร็จ ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมของงานที่ได้ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจแก่ตน อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบและปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยดังกล่าวแล้ว ผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในการงาน (Job satisfaction) ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) นั้น จะทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้คนงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจ

(Motivation factors) ได้รับการตอบสนองแล้ว องค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญนั้น ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เกิดผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย งานท้าทายจูงใจให้ปฏิบัติงานจนสัมฤทธิ์ผล และมีความเป็นอิสระในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่า ได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติการนั้น ๆ มีอิสรเสรีภาพบนการตัดสินใจ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนั้นรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม

1.6 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technicial) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา การดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

2.7 นโยบายการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตาม สั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่อาจจะไกล และทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีจูงใจของเฮอร์ซเบิร์กกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่อง 2 แนว คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัย

ที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ความพึงพอใจ” กับ “ความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากอีกทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่า บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ความต้องการ 5 ขั้นของมาสโลว์ เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of needs” ซึ่ง ประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำ ไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม โดยความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพันกับผู้อื่น ต้องการมีเพื่อน และต้องการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม ต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเอง ด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้น มีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่

ตนมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไปนั้น ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความต้องการ ERG Alderfer (1969) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence: E) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือ ความต้องการผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงาอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

จากทฤษฎีความต้องการ ERG อัลเดอร์เฟอร์พอจะสรุปได้ว่า อัลเดอร์เฟอร์ แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ โดยเริ่มจากความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือคงอยู่ของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการขยายขอบเขตออกไปในลักษณะของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และมีความต้องการในเจริญเติบโตในการทำงานด้วย

ทฤษฎีความต้องการ MaClelland (1985) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอว่า ความต้องการของบุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement เขียนย่อว่า NAch) ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (NAch person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัว ดังนี้

1.1 ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง จึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้ตนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง

1.2 ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงต่อ แต่อยู่ในวิสัยคาดว่าจะสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะเห็นว่าความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายง่าย ๆ ไม่มีประโยชน์อะไร

ขณะเดียวกัน ถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง (NAch person)

1.3 ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อใช้นำทางในการไปสู่ความสำเร็จในครั้งต่อไป รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วย ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งแข่งขันกับตนเองและผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาว โดยการกระทำดังกล่าวมิได้มุ่งหมายที่จะเอาใจใครหรือทำให้ใครเสียหาย แต่ที่ทำก็เพื่อมุ่งตอบสนองแรงจูงใจภายในของตน ด้วยเหตุผลนี้ ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้ เป็นตัวอย่างของผู้มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-actualization) และผู้ที่มีความต้องการงอกงาม (Growth needs) ในทฤษฎีของมาสโลว์ และแอลเดอเฟอร์

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for affiliation เขียนย่อว่า NAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (NAff person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพ ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว เก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันตามทฤษฎีนี้ จึงตรงกับผู้มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) และผู้มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ของทฤษฎีมาสโลว์ และทฤษฎี อี อาร์ จี

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power เขียนย่อว่า NPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (NPow person) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อผู้อื่น ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูง ผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตาม ความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่นและทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการได้ทำดังใจปรารถนา (Self-actualization) ตามทฤษฎีมาสโลว์มากที่สุด

จากทฤษฎีนี้ แมคเคล็นแลนด์คาดว่าคนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (NAch Person) จะเหมาะกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขาย หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจอิสระของตนเอง เนื่องจากงานเหล่านี้ต้องการได้ข้อมูล ได้ข้อมูลป้อนกลับต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (NAff Person) มักมีแรงจูงใจต่องานประเภทงานบริการสังคม งานลูกค้าสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้ จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ (NPow Person) มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหาร

โดยสรุปได้ว่า จากผลงานวิจัยของแมคเคล็นแลนด์ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์การ เป็นต้น แมคเคล็นแลนด์ระมัดระวัง ไม่ด่วนสรุปว่า ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง อาจมีผลงานเหนือกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงเมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1954) ทฤษฎีความต้องการ ERG Alderfer (1969) และทฤษฎีความต้องการ McClelland (1985) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการของแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักทฤษฎี	Herzberg et al. (1959)	Alderfer (1969)	McClelland (1985)	Maslow (1954)
รายละเอียดทฤษฎี	ทฤษฎีแรงจูงใจ Two factor theory 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน 1.2 การได้รับการยอมรับ 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ความก้าวหน้า 1.6 เงินเดือน 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2.3 สถานะของอาชีพ 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.6 การปกครองบังคับบัญชา 2.7 นโยบายการบริหาร 2.8 สภาพการทำงาน 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.10 ความมั่นคงในงาน	ทฤษฎีความต้องการ ERG 1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต (Existence: E) 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) 3. ความต้องการความเจริญเติบโต (Growth: G)	ทฤษฎีความต้องการ 1. ความต้องการความสำเร็จ (NAch) 2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (NAff) 3 ความต้องการมีอำนาจ (NPow)	ทฤษฎีความต้องการ 1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) 3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)

จากตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีของนักทฤษฎีทั้ง 4 ท่าน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รายละเอียดที่เลือกมานั้น เพื่อกำหนดกรอบงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เนื่องจากในเนื้อหาแต่ละด้านของทฤษฎีมีความเหมาะสม มีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา กล่าวคือ ความเที่ยงตรง หมายถึง สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด ซึ่งแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวัด

จำเป็นต้องทดสอบเพื่อหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรง จะถือได้ว่า เป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และผลที่ได้จากการวัดจะถูกต้องตรงตามความต้องการ และในด้านของความเชื่อมั่น หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการวัดจากการที่นำแบบสอบถามชุดนั้น ๆ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะทดสอบจำนวนกี่ครั้ง คะแนนที่ได้จะไม่แตกต่างกัน จากความเหมาะสมดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งมีทั้งสิ้น 16 ด้าน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสมหวังจากการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ

สรุปว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ไหวพริบปฏิภาณในการดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จต่องานนั้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือการยอมรับเหตุผลและรับฟังในความคิดเห็น รวมถึงความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับ คือ ความไว้วางใจมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากความเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการร่วมกันปฏิบัติงาน และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่าน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เป็นงานท้าทายความสามารถให้ปฏิบัติงานจนสัมฤทธิ์ผล เป็นงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งอาจเป็นงานที่ท้าทายความสามารถหรือส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถปฏิบัติหน้าที่จนแล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือตามที่ระเบียบกำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

5. ด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาองค์ความรู้และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ นอกจากนั้น รวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้า คือ โอกาสที่ได้รับให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการฝึกอบรม การเพิ่มพูนทักษะให้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงมีโอกาสได้ศึกษาต่อ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

6. ด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับตามความเหมาะสมอย่างเพียงพอจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น

สรุปได้ว่า เงินเดือน คือ ค่าตอบแทนในรูปของเงินที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือนที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเพียงพอเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบของตน

7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้มีโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพหรืออาจได้รับโอกาสในการปรับเปลี่ยนโยกย้ายให้ตำแหน่งสูงกว่าเดิม

สรุปได้ว่า โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงานที่ตนได้ปฏิบัติอยู่ โดยได้รับการโอกาสในการสร้างหรือเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การที่สร้างบรรยากาศอันดีในการปฏิบัติงานระหว่างตนและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจกัน ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

9. ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของความรู้สึกในใจที่เป็นความภาคภูมิใจที่ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ปฏิบัติอยู่

สรุปได้ว่า สถานะของอาชีพ คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่และตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่และตำแหน่งหน้าที่เป็นที่ยอมรับในสังคม

10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อประสานงานกัน ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

อย่างดีกับผู้บังคับบัญชา และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานก็ได้รับการเอาใจใส่และช่วยเหลือแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ดูแล ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีเรื่องเดือดร้อนหรือเกิดปัญหาในการทุก ๆ ด้าน

11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ ความรู้สึกอันดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน มีการติดต่อประสานงาน สื่อสารกันด้วยความเข้าใจ เคารพการตัดสินใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

12. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดโครงสร้างในหน่วยงานให้มีความชัดเจน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน มีการมอบหมายงานด้วยคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรถูกต้อง

สรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดวางผังการปกครองบังคับบัญชาให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน มีการปกครองดูแลสั่งการด้วยความยุติธรรม และมีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างเหมาะสมและชัดเจน

13. ด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูและเอาใจใส่ การติดตามสั่งการ เพื่อหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม อีกทั้งสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า นโยบายการบริหาร คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เป็นรูปธรรมชัดเจนเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตรงกับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการขององค์การโดยมีความสอดคล้องตามนโยบายของผู้บริหาร

14. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น หน่วยงานมีวัตถุประสงค์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน คือ ความพร้อมของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปว่า อาคารสถานที่มีความเป็นเป็นสัดส่วน เหมาะสม ไม่มีสิ่งเร้ารบกวนเวลาทำงาน อันที่จะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานได้

15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขหรือพอใจ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังเวลาเลิกงานที่สามารถไปดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หรือใช้เวลาไปกับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ การมีเวลาว่างภายหลังจากการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้ว สามารถใช้เวลาไปกับครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่พึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีความสุขหรือไม่มีความสุข

16. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงที่ในงาน สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน คือ ความมั่นคงและเกิดความรู้มั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ว่า จะสามารถปฏิบัติได้ต่อเนื่องและสามารถเติบโตไปสู่ความสำเร็จในสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยไม่ต้องเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดข้างต้นในการกำหนดแบบสอบถามการวิจัยในการศึกษาแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี เพื่อให้เนื้อหาของการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และสามารถสรุปผลการศึกษาตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของการปกครองตนเอง (Local self government) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวคิดและทฤษฎีการกระจายอำนาจ โดยมีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

การปกครองท้องถิ่น คือ เครื่องจักรที่รัฐบาลจัดให้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจหน้าที่ มีทรัพยากร มีกฎหมายเพียงพอที่จะสร้างบ้านสร้างเมืองของตนเองด้วยตนเองได้มากขึ้น (อเนก เหล่าธรรมทัศน์, 2543) นักวิชาการอีกท่านหนึ่ง (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2547) ได้ให้นิยามการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า เป็นการให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเองหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ที่หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจการปกครองให้องค์กรอื่น ๆ ที่ไม่ใช่องค์กรส่วนกลางจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญจำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทย จัดได้ คือ กรุงเทพ

กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไป ไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้ มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Segal rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมาย แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่น มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวคิดที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

โกวิทย์ พวงงาม (2550) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่น

จึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน และยังให้นิยามอีกว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชากร

การปกครองท้องถิ่นจะสำเร็จผลไม่ได้ หากไม่ได้รับการร่วมมือจากประชาชน การปลูกฝังให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและสร้างให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการเรื่องของตนเอง จะทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถบริหารตนเองได้ จะเป็นผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประเทศชาติต่อไป

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้าง
5. การสาธารณูปการ
6. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

20. การควบคุมสัตว์เลี้ยง

21. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เกิดผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น จะสามารถสรุปบทบาทและหน้าที่เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังนี้

   1.1 การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และอาจจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

   1.2 อาจจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่าง เพื่อเป็นสาธารณะ

   1.3 อาจจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

   1.4 อาจจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

   2.1 การส่งเสริมด้านการศึกษา การกีฬา ประเพณี วัฒนธรรม

   2.2 การจัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และลานกีฬา

   2.3 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ รวมถึงการให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ และการพยาบาลเบื้องต้น

2.4 การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร แหล่งจำหน่ายอาหาร ตลาดสด โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น ๆ

2.5 การตรวจสอบควบคุมดูแลการจัดการในโรงฆ่าสัตว์

2.6 การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

3.2 การจัดการแหล่งที่อยู่อาศัยและปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม

3.3 การจัดการและการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน

3.4 การส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร เพิ่มรายได้และสร้างอาชีพให้กับประชาชน

4.2 การจัดแบ่งกลุ่มผู้ประกอบการค้าในแหล่งท่องเที่ยวและจัดระเบียบในแหล่งที่ประกอบกิจการค้า

4.3 การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ

4.4 การดำเนินการส่งเสริมกิจการเทศพาณิชย์

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

5.2 การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.3 การเฝ้าระวังรักษาและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.4 การสร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนให้รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1 บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6.2 ส่งเสริมด้านศาสนา สร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

6.3 พัฒนาด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

7.1 การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล

7.2 เพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ให้พอเพียงและเกิดประโยชน์สูงสุด

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาล บทบาทและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย

(1) อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546

อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลต้องทำตามมาตรา 50

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่เทศบาลตำบลอาจทำได้ ตามมาตรา 51

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทามาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทาการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

องค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สิน อันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

มาตรา 69 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม มาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การ

บริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของภาระงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ฝ่ายบริหารงานงานสาธารณสุข

มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานแผนงานสาธารณสุข งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานเผยแพร่และฝึกอบรม

1.1 แผนงานสาธารณสุข เกี่ยวกับ

1.1.1 งานวางแผนด้านสาธารณสุข

1.1.2 งานจัดทำแผนตามโครงการบริหารสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่น โดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด

1.1.3 งานประสานแผนการปฏิบัติงานหน่วยงานต่าง ๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุขประจำเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

1.1.4 งานรวบรวมแผนการปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

1.1.5 งานข้อมูลข่าวสาร จัดทำ และสนับสนุนระเบียบและรายงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.1.6 งานประเมินผลทางด้านสาธารณสุข

1.1.7 งานนิเทศและติดตามผลงานทางด้านสาธารณสุข

1.1.8 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

1.2.1 งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

1.2.2 งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ

1.2.3 งานควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

1.2.4 งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

1.2.5 งานสุขาภิบาลโรงงาน

1.2.6 งานชีวอนามัย

1.2.7 งานฌาปนกิจ

1.2.8 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่เกี่ยวกับ

1.3.1 งานกวาดล้างทำความสะอาด

1.3.2 งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย

1.3.3 งานขนถ่ายขยะมูลฝอย

1.3.4 งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล

1.3.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 งานเผยแพร่และฝึกอบรม

1.4.1 งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข

1.4.2 งานฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

1.4.3 งานพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข

1.4.4 งานประเมินผล

1.4.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายบริการและส่งเสริมการอนามัย

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และงานสัตวแพทย์

2.1 งานส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

2.1.1 งานด้านสุขศึกษา

2.1.2 งานอนามัยโรงเรียน

2.1.3 งานอนามัยแม่และเด็ก

2.1.4 งานวางแผนครอบครัว

2.1.5 งานสาธารณสุขมูลฐาน

2.1.6 งานโภชนาการ

2.1.7 งานสุขภาพจิต

2.1.8 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2 งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

2.2.1 ป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค

2.2.2 งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค

2.2.3 งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ

2.2.4 งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด

2.2.5 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. งานธุรการ

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของกองหรือฝ่ายและงานดังต่อไปนี้

3.1 งานสารบรรณ

3.2 งานดูแลรักษา จัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

3.3 งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะผู้บริหาร และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 งานตรวจสอบและแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

3.5 งานสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ

3.6 งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

3.7 งานจัดทำคำสั่งและประกาศ

3.8 งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน

ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 2 ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายอำเภอ
(สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี, 2557)

อำเภอ	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เมืองจันทบุรี	องค์การบริหารส่วนจังหวัด
	เทศบาลเมืองจันทบุรี
	เทศบาลเมืองจันทนิมิต
	เทศบาลเมืองท่าช้าง
	เทศบาลเมืองพลับพลานารายณ์
	เทศบาลตำบลบางกะจะ
	เทศบาลตำบลหนองบัว
	เทศบาลตำบลเกาะขวาง
	อบต.ท่าช้าง
	อบต.หนองบัว

ตารางที่ 2 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เมืองจันทบุรี	อบต.บางกะจะ
	อบต.คมบาง
	อบต.คลองนารายณ์
	อบต.พลับพลา
	อบต.แสลง
ท่าใหม่	เทศบาลเมืองท่าใหม่
	เทศบาลตำบลหนองคล้า
	เทศบาลตำบลเนินสูง
	เทศบาลตำบลเขาบายศรี
	อบต.ทุ่งเบญจา
	อบต.เขาวัว-พลอยแหวน
	อบต.ตะกาดเง้า
	อบต.สองพี่น้อง
	อบต.เขาแก้ว
	อบต.โขมง
	อบต.รำพัน
	อบต.คลองขุด
	อบต.สีพยา-บ่อพลุ
ขลุง	เทศบาลเมืองขลุง
	เทศบาลตำบลบ่อเวฬุ
	เทศบาลตำบลบ่อ
	เทศบาลตำบลเกวียนหัก
	เทศบาลตำบลตกพรม
	เทศบาลตำบลวันยาว
	อบต.ซึ้ง
	อบต.ตรอกนอง
	อบต.วังสรรพรส

ตารางที่ 2 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ขลุง	อบต.ตะปอน
	อบต.มาบไพ
	อบต.บางชัน
มะขาม	เทศบาลตำบลมะขาม
	เทศบาลตำบลอ่างคีรี
	เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่
	อบต.ปัถวี
	อบต.ท่าหลวง
	อบต.วังแซ้ม
	อบต.ฉมัน
แหลมสิงห์	เทศบาลตำบลปากน้ำแหลมสิงห์
	เทศบาลตำบลพลิ้ว
	อบต.เกาะเปริด
	อบต.หนองชิ่ม
	อบต.บางสระเก้า
	อบต.บางกะไชย
โป่งน้ำร้อน	เทศบาลตำบลโป่งน้ำร้อน
	เทศบาลตำบลหนองตาคง
	เทศบาลตำบลคลองใหญ่
	อบต.โป่งน้ำร้อน
	อบต.ทับไทร
	อบต.เทพนิมิต
นายายอาม	เทศบาลตำบลนายายอาม
	อบต.นายายอาม
	อบต.กระแจะ
	อบต.ช้างข้าม
	อบต.วังใหม่

ตารางที่ 2 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
นายายอาม	อบต.วังโตนด
	อบต.สนามไชย
สอยดาว	เทศบาลตำบลทรายขาว
	เทศบาลตำบลทับช้าง
	อบต.ทรายขาว
	อบต.ปะตง
	อบต.ทุ่งขนาน
	อบต.สะตอน
เขาคิชฌกูฏ	เทศบาลตำบลพลวง
	เทศบาลตำบลชากไทย
	เทศบาลตำบลตะเคียนทอง
	อบต.คลองพลู
	อบต.จันทเขลม
แก่งหางแมว	อบต.แก่งหางแมว
	อบต.เขาวงกต
	อบต.พวา
	อบต.สามพี่น้อง
	อบต.ขุนซ่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภพ กันธิมา (2549) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลตำบลทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 501 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวมรวมข้อมูล โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษา ข้อมูลที่ได้รับได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการประมวลผล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติ t-test, F-test เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ในการปฏิบัติงานการบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันทนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีขวัญกำลังใจด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพ และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขวัญกำลังใจในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี

สถานภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัลญา รอดแก้ว (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล: การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนปัจจุบัน ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

กิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน และศึกษาระดับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านเวลาการผลิต

ผลการศึกษาวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านของโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ 2) ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับมาก และระดับปานกลาง จำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาการฝึกอบรมทางด้านของการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านเวลาการผลิต 4) การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแล้วแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) 5) การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายในที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ซึ่งได้มีการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) 6) ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ด้านต้นทุนการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเวลาการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง 7) ปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการโดยรวม

พงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดกองร้อยลาดตะเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการในสังกัดกองร้อยลาดตะเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองร้อย จำนวน 72 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยลาดตะเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ทั้งโดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระยะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะพิจารณาตามตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุสถานภาพสมรส การศึกษา ชั้นยศ และรายได้ จะมีแต่เพียงตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาการทำงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 15 ปีขึ้นไป ซึ่งจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จะแตกต่างจากผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในกลุ่มอื่น ซึ่งจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปากกลาง

ทรงชัย จิตหวัง (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และเงินได้รายเดือน โดยทำการศึกษาจากข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จำนวน 260 นาย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถจัดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนแรงจูงใจในสภาพการทำงาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้น อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และเงินได้รายเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากผลการศึกษานี้ โรงเรียนนายเรือและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อีกทั้งสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จุไรรัตน์ โชติรื่น (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์: มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี แอล เอส ดี (LSD: Least singnificant difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้าน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหารควรชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรองรับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็ว อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อความสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน

สมทบ ไศลชัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง: มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน จำนวน 76 คน แยกเป็น พนักงานเทศบาลสามัญ 30 คน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 46 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอร์ซเบอร์ก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทางาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

สมพร สิงห์ชัย, ดวงตา สราญรมย์ และวงศ์ธีรา สุวรรณิน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 687 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 253 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ ร้อยละ 5 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ: การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 210 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 130 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน พนักงานจ้าง จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทำการวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมุติฐานใช้ F-test โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ระดับ 0.05 กรณีพบความแตกต่าง ผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference) ผลการศึกษาพบว่า

1. การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 6 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุและรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การสร้างคุณภาพ การลดต้นทุน การสร้างความปลอดภัยในการการทำงาน และการดูแลรักษาเครื่องจักร การกำจัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำให้เกิดคุณภาพขององค์การ ควรจัดประชุม อบรม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานให้มากขึ้น ควรมีคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการเป็นระยะ ควรกำหนดกฎกติกาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

นงค์นุช ขาวงาม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

นาตยา ธีระวัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ในด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาทขึ้นไป และ

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน อันดับรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน ตำแหน่ง อายุการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอวิธีดำเนินการศึกษาตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล
7. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 81 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี, 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดงระดับความพึงพอใจ มี 4 ระดับ เกณฑ์การให้

คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) โดยมีรายละเอียดคำถาม 48 ข้อ โดยแบ่งเป็น 16 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวคิดการกระจายอำนาจ การบริหารและปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนต่าง ๆ โดยนำมาเปรียบเทียบกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถามตามความมุ่งหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งได้แก่ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน (Herzberg et al., 1959)

2. จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2546) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยมาก

4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและการใช้ภาษา

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทางคุณวุฒิ เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำสำนวน ความชัดเจนในข้อคำถามและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 นายสมพงษ์ ธนากิจ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเมืองตราด

4.3 นายกมล กิจจานนท์ รองปลัดเทศบาลระดับ 7 เทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย อำเภอเมืองตราด

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.922 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง ใช้เก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในจังหวัดจันทบุรีไปยังสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้ยังสำนักงานท้องถิ่นในแต่ละอำเภอ พร้อมทั้งชี้แจงให้ท้องถิ่นในแต่ละอำเภอทราบถึงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ

3. จำนวนแบบสอบถาม 81 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 81 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means)

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{4-1}{4} = 0.75$$

ดังนั้น จึงแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3.26-4.00	มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด
2.51-3.25	มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมาก
1.76-2.50	มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมน้อย
1.00-1.75	มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

หมายถึงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557 ถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 6 เดือน

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน ตำแหน่ง อายุการทำงาน

โดยเก็บข้อมูลจากประชากร ซึ่งได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 81 แห่ง แห่งละ 1 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 81 คน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งเป็น 16 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	32	39.51
หญิง	49	60.49
รวม	81	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	14	17.28
26-35 ปี	33	40.74
36-45 ปี	18	22.22
46-55 ปี	9	11.11
56 ปีขึ้นไป	7	8.65
รวม	81	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ ปวช.	9	11.11
อนุปริญญา/ ปวส.	13	16.05
ปริญญาตรี	49	60.49
สูงกว่าปริญญาตรี	10	12.35
รวม	81	100.00
ค่าตอบแทน		
ต่ำกว่า 9,000 บาท	8	9.88
9,000-12,000 บาท	12	14.81
12,001-15,000 บาท	14	17.28
15,001-20,000 บาท	16	19.75
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	31	38.28
รวม	81	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพ		
ข้าราชการ	42	51.85
ลูกจ้างประจำ	4	4.94
พนักงานจ้างภารกิจ	21	25.93
พนักงานจ้างทั่วไป	14	17.28
รวม	81	100.00
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 4 ปี	15	18.53
4-9 ปี	13	16.05
10-14 ปี	32	39.51
15 ปีขึ้นไป	21	25.93
รวม	81	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.49 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.51

อายุ พบว่า ส่วนมากมีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.74 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.22 อายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.28 อายุระหว่าง 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.11 และน้อยที่สุด มีอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.64

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.49 รองลงมา มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.05 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.35 และน้อยที่สุด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 11.11

ค่าตอบแทน พบว่า ส่วนมากได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.27 รองลงมา ได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.75 ได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 12,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.28 ได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 9,000-

12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.81 และน้อยที่สุด ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.88

อาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 51.85 รองลงมา เป็นพนักงานจ้างภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 25.93 เป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 17.28 และน้อยที่สุด เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 4.94

อายุการทำงาน พบว่า ส่วนมากมีอายุการทำงานระหว่าง 10-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.51 รองลงมา มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.93 อายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.52 และน้อยที่สุด มีอายุการทำงานระหว่าง 4-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.05

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย	20 (24.69)	60 (74.07)	1 (1.23)	-	3.23	0.45	มาก	1
2. สามารถปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา	65 (80.25)	16 (19.75)	-	-	3.20	0.40	มาก	2
3. สามารถปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จเป็นรูปธรรม	14 (17.28)	63 (77.78)	4 (4.94)	-	3.12	0.46	มาก	3
	ภาพรวม				3.19	0.35	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.35) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก (μ = 3.23, σ = 0.45) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

สามารถปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก (μ = 3.20, σ = 0.40) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

สามารถปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.12, σ = 0.46) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานและการแสดงความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	27 (33.33)	48 (59.26)	6 (7.41)	-	3.26	0.59	มาก	2
2. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา	28 (34.57)	51 (62.96)	2 (2.47)	-	3.32	0.52	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จากบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน	19 (23.46)	55 (67.90)	6 (7.41)	1 (1.23)	3.14	0.60	มาก	3
ภาพรวม					3.24	0.49	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.24, σ = 0.49) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.32, σ = 0.52) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานและการแสดงความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก (μ = 3.26, σ = 0.59) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จากบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน อยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.60) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 6 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร	12 (14.81)	57 (70.37)	10 (12.35)	2 (2.47)	2.98	0.61	มาก	3
2. งานในหน้าที่เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถและมีความน่าสนใจเป็นพิเศษ	13 (16.05)	59 (72.84)	8 (9.88)	1 (1.23)	3.04	0.56	มาก	2
3. งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร	14 (17.28)	64 (79.01)	3 (3.70)	-	3.14	0.44	มาก	1
ภาพรวม					3.05	0.41	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ =3.05, σ = 0.41) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.44) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

งานในหน้าที่เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถและมีความน่าสนใจเป็นพิเศษ อยู่ในระดับมาก (μ = 3.04, σ = 0.56) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่สงเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรอยู่ในระดับมาก (μ = 2.98, σ = 0.61) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 7 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	30 (37.04)	45 (55.56)	6 (7.41)	-	3.30	0.60	มากที่สุด	3
2. ท่านเสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา	35 (43.21)	44 (54.32)	2 (2.47)	-	3.41	0.54	มากที่สุด	2
3. ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุง เมื่องานที่ปฏิบัตินั้น พบข้อบกพร่อง	48 (59.26)	31 (38.27)	2 (2.47)	-	3.57	0.55	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.42	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.42, \sigma = 0.46$) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุง เมื่องานที่ปฏิบัตินั้นพบข้อบกพร่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.57, \sigma = 0.55$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านเสียสละเวลาพักผ่อน เมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.41, \sigma = 0.54$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30, \sigma = 0.60$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 8 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า

ด้านความเจริญก้าวหน้า	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น	21 (25.93)	39 (48.15)	20 (24.69)	1 (1.23)	2.99	0.75	มาก	2
2. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการได้เข้าร่วมประชุม อบรมหรือสัมมนา	21 (25.93)	42 (51.85)	18 (22.22)	-	3.04	0.70	มาก	1
3. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	12 (14.81)	51 (62.96)	17 (20.99)	1 (1.23)	2.91	0.64	มาก	3
ภาพรวม					2.98	0.54	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.98, σ = 0.54) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการได้เข้าร่วมประชุม อบรมหรือสัมมนา อยู่ในระดับมาก (μ = 3.04, σ = 0.70) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก (μ = 2.99, σ = 0.75) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานท่าน สนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับมาก (μ = 2.91, σ =0.64) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	13 (16.05)	39 (48.15)	28 (34.57)	1 (1.23)	2.79	0.72	มาก	3
2. ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	21 (25.93)	49 (60.49)	10 (12.35)	1 (1.23)	3.11	0.65	มาก	2
3. มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	25 (30.86)	49 (60.49)	4 (4.94)	3 (3.70)	3.19	0.69	มาก	1
	ภาพรวม				3.03	0.48	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.03, σ = 0.48) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.19, σ = 0.69) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.11, σ = 0.65) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก (μ = 2.79, σ = 0.72) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 10 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่ง	12 (14.81)	64 (79.01)	5 (6.17)	-	3.09	0.45	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน	20 (24.69)	57 (70.37)	4 (4.94)	-	3.20	0.51	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ด้วยความจริงใจ	22 (27.16)	57 (70.37)	2 (2.47)	-	3.25	0.49	มาก	1
	ภาพรวม				3.18	0.36	มาก	

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ด้วยความจริงใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.49$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20, \sigma = 0.51$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่ง อยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.09, \sigma = 0.45$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 11 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับโอกาสเจริญเติบโตจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม	17 (20.99)	57 (70.37)	6 (7.41)	1 (1.23)	3.11	0.57	มาก	2
2. ท่านมีโอกาสในการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	33 (40.74)	40 (49.38)	8 (9.88)	-	3.31	0.65	มากที่สุด	1
3. หน่วยงานท่านให้โอกาสพนักงานในหน่วยงานก่อนสรรหาจากภายนอก	9 (11.11)	64 (79.01)	7 (8.64)	1 (1.23)	3.00	0.50	มาก	3
ภาพรวม					3.14	0.45	มาก	

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.45$) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

ท่านมีโอกาสในการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.31, \sigma = 0.65$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับโอกาสเจริญเติบโตจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.57$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานท่านให้โอกาสพนักงานในหน่วยงานก่อนสรรหาจากภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00, \sigma = 0.50$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 12 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่อพบปัญหา	10 (12.35)	64 (79.01)	7 (8.64)	-	3.04	0.46	มาก	3
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออันดี ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	13 (16.05)	63 (77.78)	5 (6.17)	-	3.10	0.46	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	19 (23.46)	58 (71.60)	4 (4.94)	-	3.19	0.50	มาก	1
ภาพรวม					3.11	0.40	มาก	

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.40$) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19, \sigma = 0.50$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออันดี ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.46$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่อพบปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04, \sigma = 0.46$) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 13 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	12 (14.81)	50 (61.73)	19 (23.46)	-	2.91	0.62	มาก	3
2. โครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง แข็งแรง และน่าอยู่	44 (54.32)	32 (39.51)	5 (6.17)	-	3.48	0.61	มากที่สุด	1
3. หน่วยงานของท่านเป็นสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วน เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	38 (46.91)	39 (48.15)	4 (4.94)	-	3.42	0.42	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.27	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.27, σ = 0.42) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

โครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง แข็งแรง และน่าอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.48, σ = 0.61) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

หน่วยงานของท่านเป็นสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วน เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.42, σ = 0.42) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก (μ = 2.91, σ = 0.62) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 14 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	16 (19.75)	62 (76.54)	3 (3.70)	-	3.16	0.46	มาก	2
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไข หากผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาจากการปฏิบัติงาน	13 (16.05)	65 (80.25)	3 (3.70)	-	3.12	0.43	มาก	3
3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความเคารพ	21 (25.93)	56 (69.14)	4 (4.94)	-	3.21	0.52	มาก	1
	ภาพรวม				3.16	0.38	มาก	

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อความเคารพ อยู่ในระดับมาก (μ = 3.21, σ = 0.52) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.46) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไข หากผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (μ = 3.12, σ = 0.43) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 15 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การบังคับบัญชาในหน่วยงานมีการจัดวางผังการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน	12 (14.81)	66 (81.48)	3 (3.70)	-	3.11	0.42	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชามีการดูแลสั่งการงานด้วยความยุติธรรม เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม	12 (14.81)	65 (80.25)	4 (4.94)	-	3.10	0.44	มาก	3
3. มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรครอบคลุมทุกด้าน	18 (22.22)	58 (71.60)	5 (6.17)	-	3.16	0.51	มาก	1
ภาพรวม					3.12	0.39	มาก	

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.12, σ = 0.39) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรครอบคลุมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.51) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การบังคับบัญชาในหน่วยงาน มีการจัดวางผังการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก (μ = 3.11, σ = 0.42) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผู้บังคับบัญชามีการดูแลสั่งการงานด้วยความยุติธรรม เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.10, σ = 0.44) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 16 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	11 (13.58)	50 (61.73)	20 (24.69)	-	2.89	0.61	มาก	3
2. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ	19 (23.46)	57 (70.37)	5 (6.17)	-	3.17	0.52	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับ ทั้งจากบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก	35 (43.21)	40 (49.38)	6 (7.41)	-	3.36	0.62	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.14	0.45	มาก	

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ทั้งจากบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก อยู่ในระดับมาก (μ = 3.36, σ = 0.62) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก (μ = 3.17, σ = 0.52) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (μ = 2.89, σ = 0.61) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 17 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เวลาหลังเลิกงาน ท่านสามารถใช้เวลาไปกับครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ ของท่านได้	38 (46.91)	40 (49.38)	3 (3.70)	-	3.43	0.57	มากที่สุด	1
2. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ไม่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดราชการ	32 (39.51)	43 (53.09)	5 (6.17)	1 (1.23)	3.31	0.65	มากที่สุด	2
3. หน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่และมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว	23 (28.40)	42 (51.85)	16 (19.75)	-	3.09	0.69	มาก	3
ภาพรวม					3.28	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.28, σ = 0.50) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

เวลาหลังเลิกงาน ท่านสามารถใช้เวลาไปกับครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ ของท่านได้อยู่ในระดับมาก (μ = 3.43, σ = 0.57) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านรู้สึกมีความสุขที่ไม่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดราชการ อยู่ในระดับมาก (μ = 3.31, σ = 0.65) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่และมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับดีมาก (μ = 3.09, σ = 0.69) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 18 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกมีความสุขและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นี้	21 (25.93)	56 (69.14)	4 (4.94)	-	3.20	0.52	มาก	1
2. หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในสังคม	22 (27.16)	54 (66.67)	5 (6.17)	-	3.21	0.54	มาก	2
3. มีหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจในความสามารถในตัวท่านและยินดีร่วมงานเสมอ	20 (24.69)	50 (61.73)	11 (13.58)	-	3.11	0.61	มาก	3
ภาพรวม					3.18	0.48	มาก	

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.48) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

ท่านรู้สึกมีความสุขและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ อยู่ในระดับดีมาก (μ = 3.20, σ = 0.52) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในสังคม อยู่ในระดับดีมาก (μ = 3.21, σ = 0.54) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

มีหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจในความสามารถในตัวท่านและยินดีร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับดีมาก (μ = 3.11, σ = 0.61) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 19 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	ระดับของความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้	15 (18.52)	64 (79.01)	2 (2.47)	-	3.16	0.43	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่างเป็นระบบ	14 (17.28)	66 (81.48)	1 (1.23)	-	3.16	0.40	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ เพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงาน ปฏิบัติเวลา	18 (22.22)	58 (71.60)	5 (6.17)	-	3.16	0.51	มาก	3
ภาพรวม					3.16	0.38	มาก	

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายการบริหาร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.40) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ผู้บริหารของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.43) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ เพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงานปฏิบัติเวลา อยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.51) โดยผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	μ	σ	**แปลความ**	**อันดับ**
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.19	0.35	มาก	5
2. การได้รับการยอมรับ	3.24	0.49	มาก	4
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.05	0.40	มาก	12
4. ความรับผิดชอบ	3.42	0.46	มากที่สุด	1
5. ความก้าวหน้า	2.98	0.54	มาก	14
6. เงินเดือน	3.03	0.48	มาก	13
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.14	0.45	มาก	9
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.16	0.38	มาก	8
9. สถานะของอาชีพ	3.18	0.48	มาก	7
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.18	0.36	มาก	6
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.11	0.40	มาก	11
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.12	0.39	มาก	10
13. นโยบายการบริหาร	3.16	0.38	มาก	8
14. สภาพการทำงาน	3.27	0.42	มากที่สุด	3
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.28	0.50	มากที่สุด	2
16. ความมั่นคงในงาน	3.14	0.45	มาก	9
ภาพรวม	3.17	0.26	มาก	

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก (μ = 3.17, σ = 0.26) เมื่อจำแนกรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ (μ = 3.17, σ = 0.26) ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (μ = 3.28, σ = 0.50) ด้านสภาพการทำงาน (μ = 3.27, σ = 0.42) ด้านการได้รับการยอมรับ (μ = 3.24, σ = 0.49) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (μ = 3.19, σ = 0.35) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (μ = 3.18, σ = 0.36) ด้านสถานะของอาชีพ (μ = 3.18, σ = 0.48) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านนโยบายการบริการ (μ = 3.16, σ = 0.38) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและด้านความมั่นคงในงาน (μ = 3.14, σ = 0.45) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (μ = 3.12, σ = 0.39) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (μ = 3.11, σ = 0.40) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (μ = 3.05, σ = 0.40) ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน (μ = 3.03, σ = 0.48) และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้า (μ = 2.98, σ = 0.54)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	เพศ								
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.19	0.30	มาก	3.18	0.39	มาก	3.19	0.35	มาก
2. การได้รับการยอมรับ	3.28	0.48	มาก	3.21	0.49	มาก	3.24	0.49	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.13	0.37	มาก	3.00	0.42	มาก	3.05	0.41	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.26	0.37	มากที่สุด	3.53	0.49	มากที่สุด	3.42	0.46	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้า	2.92	0.53	มาก	3.02	0.55	มาก	2.98	0.54	มาก
6. เงินเดือน	3.09	0.50	มาก	2.99	0.47	มาก	3.03	0.48	มาก
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.24	0.28	มาก	3.07	0.52	มาก	3.14	0.45	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.20	0.37	มาก	3.14	0.39	มาก	3.16	0.38	มาก
9. สถานะของอาชีพ	3.19	0.48	มาก	3.17	0.48	มาก	3.18	0.48	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.24	0.36	มาก	3.14	0.36	มาก	3.18	0.36	มาก
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.14	0.40	มาก	3.09	0.40	มาก	3.11	0.40	มาก
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.09	0.36	มาก	3.14	0.39	มาก	3.12	0.39	มาก
13. นโยบายการบริหาร	3.17	0.33	มาก	3.16	0.41	มาก	3.16	0.38	มาก
14. สภาพการทำงาน	3.38	0.39	มากที่สุด	3.02	0.42	มาก	3.27	0.42	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	เพศ								
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.41	0.49	มากที่สุด	3.19	0.49	มาก	3.28	0.50	มากที่สุด
16. ความมั่นคงในงาน	3.02	0.36	มาก	3.22	0.48	มาก	3.14	0.45	มาก
ภาพรวม	3.18	0.23	มาก	3.15	0.29	มาก	3.17	0.26	มาก

จากตารางที่ 21 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่เป็นเพศชาย (μ = 3.18, σ = 0.23) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เพศหญิง (μ = 3.15, σ = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.19, σ = 0.35) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายมีความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.24, σ = 0.49) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายจะได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านลักษณะของงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านลักษณะของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.05, σ = 0.41) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายจะสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายและมีความคิดริเริ่มได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.42, σ = 0.46) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 2.98, σ = 0.54) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงจะมีความเจริญก้าวหน้าที่ในหน้าที่การงานได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.03, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายจะได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายจะได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอนาคตได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายจะมีความรู้สึกมีความสุขและภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.36) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายจะมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้เพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.11, σ = 0.40) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า

บุคลากรที่เป็นเพศชายจะมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการช่วยเหลือกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.12, σ = 0.39) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงจะปกครองบังคับบัญชาการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ลูกน้องได้ดีกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายจะสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายในการบริหารของผู้บริหารได้ดีกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.27, σ = 0.42) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายจะสามารถอยู่ในสภาพการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันของอาคาร ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์และอดทนต่อสิ่งเร้าภายนอกได้ดีกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.28, σ = 0.50) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายมีการใช้เวลาว่างภายหลังการทำงานไปกับการสร้างความสุขให้กับตนเองหรือครอบครัวได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงจะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	อายุ																	
	น้อยกว่า 25 ปี			25-35 ปี			36-45 ปี			46-55 ปี			56 ปีขึ้นไป			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	3.21	0.43	มาก	3.18	0.33	มาก	3.11	0.30	มาก	3.22	033	มาก	3.29	0.49	มากที่สุด	3.19	0.35	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.05	0.47	มาก	3.15	0.46	มาก	3.37	0.50	มากที่สุด	3.56	0.44	มากที่สุด	3.29	0.49	มากที่สุด	3.24	0.49	มาก
3. ลักษณะของงาน	2.90	0.73	มาก	2.97	0.27	มาก	3.15	0.21	มาก	3.07	0.22	มาก	3.43	0.42	มากที่สุด	3.05	0.41	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.21	0.65	มาก	3.46	0.40	มาก	3.57	0.47	มากที่สุด	3.30	0.26	มาก	3.43	0.42	มากที่สุด	3.42	0.46	มากที่สุด
5. ความเจริญก้าวหน้า	2.88	0.76	มาก	2.99	0.44	มาก	3.06	0.50	มาก	2.93	0.52	มาก	3.00	0.75	มาก	2.98	0.54	มาก
6. เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	2.86	0.52	มาก	2.91	0.51	มาก	3.20	0.36	มาก	3.19	0.34	มาก	3.29	0.49	มากที่สุด	3.03	0.48	มาก
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.83	0.54	มาก	3.18	0.39	มาก	3.19	0.35	มาก	3.30	0.56	มากที่สุด	3.23	0.42	มาก	3.14	0.45	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.14	0.57	มาก	3.12	0.37	มาก	3.13	0.20	มาก	3.33	0.24	มากที่สุด	3.29	0.49	มากที่สุด	3.16	0.38	มาก
9. สถานะของอาชีพ	3.00	0.68	มาก	3.07	0.36	มาก	3.19	0.40	มาก	3.48	0.38	มากที่สุด	3.61	0.45	มากที่สุด	3.18	0.48	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.14	0.48	มาก	3.13	0.32	มาก	3.24	0.30	มาก	3.30	0.42	มากที่สุด	3.14	0.38	มาก	3.18	0.36	มาก
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.19	0.71	มาก	3.13	0.41	มาก	3.02	0.08	มาก	3.07	0.15	มาก	3.10	.025	มาก	3.11	0.40	มาก
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.21	0.64	มาก	3.13	0.39	มาก	3.04	.011	มาก	3.00	0.00	มาก	3.29	0.49	มากที่สุด	3.12	0.39	มาก
13. นโยบายการบริหาร	3.10	0.40	มาก	3.22	0.45	มาก	3.11	0.23	มาก	3.11	0.33	มาก	3.19	0.33	มาก	3.16	0.38	มาก
14. สภาพการทำงาน	3.07	0.53	มาก	3.28	0.46	มากที่สุด	3.30	.028	มากที่สุด	3.33	0.24	มากที่สุด	3.48	0.33	มากที่สุด	3.27	0.42	มากที่สุด
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.90	0.59	มาก	3.40	0.45	มากที่สุด	3.20	0.31	มาก	3.19	0.47	มาก	3.71	0.49	มากที่สุด	3.28	0.50	มากที่สุด
16. ความมั่นคงในงาน	3.07	0.62	มาก	3.09	0.38	มาก	3.22	0.28	มาก	3.15	0.63	มาก	3.29	0.49	มากที่สุด	3.14	0.45	มาก
ภาพรวม	3.05	0.39	มาก	3.15	0.24	มาก	3.19	0.13	มาก	3.22	0.16	มากที่สุด	3.32	0.38	มากที่สุด	3.17	0.26	มาก

จากตารางที่ 22 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป (μ = 3.32, σ = 0.38) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.19, σ = 0.35) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปี

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.24, σ = 0.49) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี จะได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 46-55 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป

ด้านลักษณะของงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านลักษณะของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.05, σ = 0.41) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จะสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายและมีความคิดริเริ่มได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปี

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.42, σ = 0.46) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 46-55 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป

ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 2.98, σ = 0.54) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี

จะมีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 46-55 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.03, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปี

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี จะได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอนาคตได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จะมีความรู้สึกมีความสุขและภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.36) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี จะมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป

ด้านความสัมพันธ์กับผู้เพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.11, σ = 0.40) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า

บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จะมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการช่วยเหลือกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี อายุ 46-55 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป

ด้านปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.12, σ = 0.39) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จะปกครองบังคับบัญชาการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ลูกน้องได้ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปี

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-35 ปี จะสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายในการบริหารของผู้บริหารได้ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 36-45 ปี อายุ 46-55 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.27, σ = 0.42) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จะสามารถอยู่ในสภาพการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันของอาคาร ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ และอดทนต่อสิ่งเร้าภายนอกได้ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปี

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.28, σ = 0.50) เมื่อจำแนกระหว่างอายุจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีการใช้เวลาว่างภายหลังการทำงานไปกับการสร้างความสุขให้กับตนเองหรือครอบครัวได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปี

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างเพศจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46-55 ปี

โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	ระดับการศึกษา														
	มัธยมศึกษา/ ปวช.			อนุปริญญา/ ปวส.			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	3.11	0.33	มาก	3.13	0.32	มาก	3.19	0.36	มาก	3.30	0.40	มากที่สุด	3.19	0.35	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.93	0.22	มาก	3.30	0.49	มากที่สุด	3.30	0.49	มากที่สุด	3.67	0.35	มากที่สุด	3.24	0.49	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.00	0.41	มาก	2.85	0.40	มาก	3.10	0.43	มาก	3.13	0.17	มาก	3.05	0.41	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.19	0.38	มาก	3.18	0.55	มาก	3.48	0.41	มากที่สุด	3.70	0.48	มากที่สุด	3.42	0.46	มากที่สุด
5. ความเจริญก้าวหน้า	2.44	0.33	น้อย	2.82	0.60	มาก	3.05	0.52	มาก	3.30	0.37	มากที่สุด	2.98	0.54	มาก
6. เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	3.00	0.71	มาก	2.77	0.52	มาก	3.09	0.44	มาก	3.10	0.32	มาก	3.03	0.48	มาก
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.22	0.44	มาก	2.90	0.50	มาก	3.17	0.45	มาก	3.23	0.27	มาก	3.14	0.45	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.96	0.39	มาก	2.90	0.28	มาก	3.28	0.39	มากที่สุด	3.13	0.17	มาก	3.16	0.38	มาก
9. สถานะของอาชีพ	3.33	0.71	มากที่สุด	3.00	0.41	มาก	3.21	0.47	มาก	3.10	0.32	มาก	3.18	0.48	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.22	0.44	มาก	3.10	0.48	มาก	3.18	0.33	มาก	3.20	0.32	มาก	3.18	0.36	มาก
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.96	0.39	มาก	3.10	0.52	มาก	3.14	0.41	มาก	3.07	0.14	มาก	3.11	0.40	มาก
12. การปกครองบังคับบัญชา	2.96	0.11	มาก	2.97	0.50	มาก	3.18	0.40	มาก	3.17	0.32	มาก	3.12	0.39	มาก
13. นโยบายการบริหาร	3.03	0.11	มาก	3.10	0.32	มาก	3.17	0.40	มาก	3.30	0.48	มากที่สุด	3.16	0.38	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	ระดับการศึกษา														
	มัธยมศึกษา/ ปวช.			อนุปริญญา/ ปวส.			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
14. สภาพการทำงาน	3.33	0.41	มากที่สุด	3.33	0.53	มากที่สุด	3.24	0.41	มาก	3.30	0.29	มากที่สุด	3.27	0.42	มากที่สุด
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.56	0.53	มากที่สุด	2.92	0.36	มาก	3.31	0.49	มากที่สุด	3.30	0.48	มากที่สุด	3.28	0.50	มากที่สุด
16. ความมั่นคงในงาน	2.74	0.40	มาก	2.95	0.18	มาก	3.22	0.46	มาก	3.37	0.40	มากที่สุด	3.14	0.45	มาก
ภาพรวม	3.06	0.26	มาก	3.00	0.27	มาก	3.21	0.26	มาก	3.27	0.14	มากที่สุด	3.17	0.26	มาก

จากตารางที่ 23 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (μ = 3.27, σ = 0.14) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.19, σ = 0.35) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.24, σ = 0.49) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี

ด้านลักษณะของงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านลักษณะของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.05, σ = 0.41) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายและมีความคิดริเริ่มได้มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.42, σ = 0.46) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี

ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 2.98, σ = 0.54) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่

มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.03, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอนาคตได้มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. จะมีความรู้สึกมีความสุขและภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.36) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. จะมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีอนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.11, σ = 0.40) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษา จะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการช่วยเหลือกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.12, σ = 0.39) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะปกครองบังคับบัญชาการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ลูกน้องได้ดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายในการบริหารของผู้บริหารได้ดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.27, σ = 0.42) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. จะสามารถอยู่ในสภาพการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันของอาคาร ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ และอดทนต่อสิ่งเร้าภายนอกได้ดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.28, σ = 0.50) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. มีการใช้เวลาว่างภายหลังการทำงานไปกับการสร้างความสุขให้กับตนเองหรือครอบครัวได้มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจ

อยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ได้มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี

โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามค่าตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	ค่าตอบแทน																	
	ต่ำกว่า 9,000 บาท			9,000-12,000 บาท			12,001-15,000 บาท			15,001-20,000 บาท			ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	3.00	0.00	มาก	3.06	0.13	มาก	3.07	0.27	มาก	3.17	0.37	มาก	3.34	0.43	มากที่สุด	3.19	0.35	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.04	0.12	มาก	2.78	0.33	มาก	3.12	0.48	มาก	3.19	0.36	มาก	3.55	0.47	มากที่สุด	3.24	0.49	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.13	0.17	มาก	2.69	0.44	มาก	3.17	0.43	มาก	3.00	0.21	มาก	3.14	0.44	มาก	3.05	0.41	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.25	0.35	มาก	3.03	0.52	มาก	3.69	0.38	มากที่สุด	3.29	0.40	มากที่สุด	3.57	0.41	มากที่สุด	3.42	0.46	มากที่สุด
5. ความเจริญก้าวหน้า	2.54	0.31	มาก	2.53	0.44	มาก	3.02	0.59	มาก	2.92	0.48	มาก	3.28	0.45	มาก	2.98	0.54	มาก
6. เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	3.00	0.31	มาก	2.58	0.64	มาก	3.02	0.33	มาก	2.96	0.50	มาก	3.25	0.37	มาก	3.03	0.48	มาก
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.25	0.46	มาก	2.86	0.48	มาก	3.10	0.46	มาก	3.00	0.37	มาก	3.31	0.40	มากที่สุด	3.14	0.45	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.08	0.15	มาก	2.78	0.38	มาก	3.12	0.28	มาก	3.00	0.12	มาก	3.44	0.36	มากที่สุด	3.16	0.38	มาก
9. สถานะของอาชีพ	3.33	0.56	มากที่สุด	2.75	0.62	มาก	3.05	0.18	มาก	3.13	0.47	มาก	3.39	0.37	มากที่สุด	3.18	0.48	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.25	0.46	มาก	3.03	0.41	มาก	3.19	0.28	มาก	3.10	0.36	มาก	3.25	0.34	มาก	3.18	0.36	มาก
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.08	0.15	มาก	2.92	0.68	มาก	3.31	0.36	มากที่สุด	2.98	0.31	มาก	3.16	0.32	มาก	3.11	0.40	มาก
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.13	0.35	มาก	2.81	0.36	มาก	3.26	0.37	มากที่สุด	3.13	0.38	มาก	3.18	0.38	มาก	3.12	0.39	มาก
13. นโยบายการบริหาร	3.12	0.35	มาก	3.11	0.33	มาก	3.31	0.40	มากที่สุด	3.08	0.45	มาก	3.16	0.35	มาก	3.16	0.38	มาก
14. สภาพการทำงาน	3.54	0.35	มากที่สุด	3.03	0.30	มาก	3.36	0.40	มากที่สุด	3.21	0.44	มาก	3.29	0.43	มากที่สุด	3.27	0.42	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	ค่าตอบแทน																	
	ต่ำกว่า 9,000 บาท			9,000-12,000 บาท			12,001-15,000 บาท			15,001-20,000 บาท			ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	0.46	มากที่สุด	2.83	0.46	มาก	3.50	0.41	มากที่สุด	3.23	0.34	มาก	3.25	0.49	มาก	3.28	0.50	มากที่สุด
16. ความมั่นคงในงาน	2.79	0.31	มาก	2.67	0.43	มาก	3.05	0.18	มาก	3.04	0.30	มาก	3.51	0.34	มากที่สุด	3.14	0.45	มาก
ภาพรวม	3.14	0.09	มาก	2.84	0.29	มาก	3.21	0.21	มาก	3.09	0.20	มาก	3.32	0.20	มากที่สุด	3.17	0.26	มาก

จากตาราง 24 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามค่าตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่มีค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป (μ = 3.32, σ = 0.20) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000บาท 12,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.19, σ = 0.35) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จะมีความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000บาท 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.24, σ = 0.49) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จะได้รับการยอมรับนับถือในผลการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

ด้านลักษณะของงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านลักษณะของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.05, σ = 0.41) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทน 12,001-15,000 บาท จะสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายและมีความคิดริเริ่มได้มากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 15,001-20,000 บาท และตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.42, σ = 0.46) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่มีได้รับค่าตอบแทน 12,001-15,000 บาท จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้มากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 15,001-20,000 บาท และตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 2.98, σ = 0.54) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จะมีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้มากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.03, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จะเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จะได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอนาคตได้มากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จะมีความรู้สึกมีความสุขและภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่มากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.36) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จะมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.11, σ = 0.40) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทน 12,001-15,000 บาท จะมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการช่วยเหลือกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 15,001-20,000 บาท และตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

ด้านปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.12, σ = 0.39) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทน 12,001-15,000 บาท จะปกครองบังคับบัญชาการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ลูกน้องได้ดีกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 15,001-20,000 บาท และตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทน 12,001-15,000 บาท จะสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายในการบริหารของผู้บริหารได้ดีกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 15,001-20,000 บาท และตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.27, σ = 0.42) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท จะสามารถอยู่ในสภาพการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันของอาคาร ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ และอดทนต่อสิ่งเร้าภายนอกได้ดีกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทน 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.28, σ = 0.50) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทน จะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท มีการใช้เวลาว่างภายหลังการทำงานไปกับการสร้างความสุขให้กับตนเองหรือครอบครัวได้มากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทน 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ได้มากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-12,000 บาท 12,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอาชีพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	อาชีพ														
	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	3.29	0.41	มากที่สุด	3.58	0.50	มากที่สุด	3.03	0.10	มาก	3.00	0.00	มาก	3.19	0.35	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.46	0.54	มากที่สุด	3.16	0.33	มาก	2.95	.034	มาก	3.02	0.09	มาก	3.24	0.49	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.11	0.41	มาก	3.00	0.00	มาก	2.94	0.50	มาก	3.05	0.18	มาก	3.05	0.41	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.57	0.41	มากที่สุด	3.42	0.50	มากที่สุด	3.29	.057	มากที่สุด	3.19	0.28	มาก	3.42	0.46	มากที่สุด
5. ความเจริญก้าวหน้า	3.15	0.51	มาก	2.83	0.88	มาก	2.86	0.57	มาก	2.69	0.33	มาก	2.98	0.54	มาก
6. เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	3.10	0.45	มาก	3.42	0.69	มาก	2.86	0.55	มาก	2.98	0.31	มาก	3.03	0.48	มาก
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.22	0.49	มาก	3.17	0.33	มาก	2.98	0.36	มาก	3.12	0.43	มาก	3.14	0.45	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.35	0.38	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	2.90	0.34	มาก	3.05	0.12	มาก	3.16	0.38	มาก
9. สถานะของอาชีพ	3.33	0.38	มากที่สุด	3.50	0.58	มากที่สุด	2.76	0.40	มาก	3.26	0.49	มาก	3.18	0.48	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.25	0.36	มาก	3.25	0.50	มาก	3.05	0.32	มาก	3.14	0.36	มาก	3.18	0.36	มาก
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.13	0.35	มาก	3.00	0.00	มาก	3.11	0.61	มาก	3.07	0.14	มาก	3.11	0.40	มาก
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.15	0.39	มาก	3.25	0.50	มาก	3.02	0.45	มาก	3.17	0.28	มาก	3.12	0.39	มาก
13. นโยบายการบริหาร	3.14	0.40	มาก	3.33	0.47	มากที่สุด	3.16	0.33	มาก	3.17	0.36	มาก	3.16	0.38	มาก
14. สภาพการทำงาน	3.21	0.42	มาก	3.25	0.50	มาก	3.25	.43	มาก	3.48	0.34	มากที่สุด	3.27	0.42	มากที่สุด
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.27	0.47	มากที่สุด	3.08	017	มาก	3.24	0.56	มาก	3.40	0.54	มากที่สุด	3.28	0.50	มากที่สุด
16. ความมั่นคงในงาน	3.40	0.40	มากที่สุด	3.08	0.17	มาก	2.83	0.36	มาก	2.86	0.25	มาก	3.14	0.45	มาก
ภาพรวม	3.26	0.24	มากที่สุด	3.21	.22	มาก	3.01	0.31	มาก	3.10	0.11	มาก	3.17	0.26	มาก

จากตารางที่ 25 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามค่าตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่เป็นข้าราชการ (μ = 3.26, σ = 0.24) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.19, σ = 0.35) เมื่อจำแนกระหว่างอาชีพจะพบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำจะทำงานประสบความสำเร็จมากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.24, σ = 0.49) เมื่อจำแนกระหว่างอาชีพจะพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะได้รับการยอมรับนับถือในผลการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านลักษณะของงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านลักษณะของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.05, σ = 0.41) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายและมีความคิดริเริ่มได้มากกว่าบุคลากรที่ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.42, σ = 0.46) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้มากกว่าบุคลากรที่ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 2.98, σ = 0.54) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะมีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.03, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอนาคตได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำจะมีความรู้สึกมีความสุขและภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่มากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.36) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านความสัมพันธ์กับผู้เพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.11, σ = 0.40) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการช่วยเหลือกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.12, σ = 0.39) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทน จะพบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำจะปกครองบังคับบัญชาการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ลูกน้องได้ดีกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำจะสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายในการบริหารของผู้บริหารได้ดีกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.27, σ = 0.42) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไปจะสามารถอยู่ในสภาพการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันของอาคาร ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ และอดทนต่อสิ่งเร้าภายนอกได้ดีกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างภารกิจ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.28, σ = 0.50) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไปมีการใช้เวลาว่างภายหลังการทำงานไปกับการสร้างความสุขให้กับตนเองหรือครอบครัวได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างภารกิจ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างค่าตอบแทนจะพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการจะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	อายุการทำงาน														
	น้อยกว่า 4 ปี			4-9 ปี			10-14 ปี			15 ปีขึ้นไป			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	3.00	0.00	มาก	3.15	0.26	มาก	3.18	0.40	มาก	3.35	0.40	มากที่สุด	3.19	0.35	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.98	0.32	มาก	3.18	0.42	มาก	3.16	0.51	มาก	3.59	0.42	มากที่สุด	3.23	0.49	มาก
3. ลักษณะของงาน	2.93	0.57	มาก	3.02	0.16	มาก	2.98	0.39	มาก	3.25	0.35	มาก	3.05	0.41	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.38	0.65	มากที่สุด	3.36	0.37	มากที่สุด	3.41	0.41	มากที่สุด	3.52	0.44	มากที่สุด	3.42	0.46	มากที่สุด
5. ความเจริญก้าวหน้า	2.93	0.59	มาก	2.82	0.32	มาก	2.85	0.51	มาก	3.30	0.56	มากที่สุด	2.98	0.54	มาก
6. เงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.91	0.46	มาก	2.87	0.40	มาก	2.94	0.48	มาก	3.35	0.41	มากที่สุด	3.02	0.48	มาก
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.96	0.47	มาก	3.18	0.35	มาก	3.13	0.51	มาก	3.27	0.36	มากที่สุด	3.14	0.45	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.00	0.42	มาก	3.00	0.00	มาก	3.21	0.41	มาก	3.32	0.36	มากที่สุด	3.16	0.38	มาก
9. สถานะของอาชีพ	2.96	0.50	มาก	2.85	0.29	มาก	3.29	0.48	มากที่สุด	3.37	0.41	มากที่สุด	3.18	0.48	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.00	0.31	มาก	3.23	0.34	มาก	3.18	0.36	มาก	3.27	0.39	มากที่สุด	3.18	0.36	มาก
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.50	มาก	3.08	0.49	มาก	3.08	0.40	มาก	3.08	0.26	มาก	3.11	0.40	มาก
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.22	0.57	มาก	2.95	0.13	มาก	3.10	0.34	มาก	3.19	0.40	มาก	3.12	0.39	มาก
13. นโยบายการบริหาร	3.40	0.47	มากที่สุด	3.05	0.13	มาก	3.13	0.40	มาก	3.11	0.30	มาก	3.16	0.38	มาก

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี	อายุการทำงาน														
	น้อยกว่า 4 ปี			4-9 ปี			10-14 ปี			15 ปีขึ้นไป			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
14. สภาพการทำงาน	3.29	0.49	มากที่สุด	3.33	0.30	มากที่สุด	3.27	0.47	มากที่สุด	3.22	0.34	มาก	3.27	0.42	มากที่สุด
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.33	0.53	มากที่สุด	3.23	0.60	มาก	3.40	0.50	มากที่สุด	3.08	0.45	มาก	3.28	0.50	มากที่สุด
16. ความมั่นคงในงาน	2.96	0.33	มาก	2.85	0.92	มาก	3.16	0.46	มาก	3.43	0.41	มากที่สุด	3.14	0.45	มาก
ภาพรวม	3.26	0.24	มากที่สุด	3.21	0.22	มาก	3.01	0.31	มาก	3.10	0.11	มาก	3.17	0.26	มาก

จากตารางที่ 26 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามค่าตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี (μ = 3.26, σ = 0.24) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 4-9 ปี อายุการทำงาน 10-14 ปี และอายุการทำงาน 15 ขึ้นไป เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.19, σ = 0.35) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.24, σ = 0.49) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่ที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะได้รับการยอมรับนับถือในผลการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

ด้านลักษณะของงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านลักษณะของงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.05, σ = 0.41) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงาน จะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายและมีความคิดริเริ่มได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.42, σ = 0.46) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเจริญก้าวหน้า มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 2.98, σ = 0.54) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มี

อายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.03, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอนาคตได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.48) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความรู้สึกมีความสุขและภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.18, σ = 0.36) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลกรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.11, σ = 0.40) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงาน จะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี จะมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการช่วยเหลือกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 4-9 ปี อายุการทำงาน 10-14 ปี และอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ด้านปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.12, σ = 0.39) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี จะปกครองบังคับบัญชาการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ลูกน้องได้ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 4-9 ปี อายุการทำงาน 10-14 ปี และอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.16, σ = 0.38) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี จะสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายในการบริหารของผู้บริหารได้ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 4-9 ปี อายุการทำงาน 10-14 ปี และอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.27, σ = 0.42) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 4-9 ปี จะสามารถอยู่ในสภาพการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันของอาคาร ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ และอดทนต่อสิ่งเร้าภายนอกได้ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 10-14 ปี และอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (μ = 3.28, σ = 0.50) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10-14 ปี มีการใช้เวลาว่างภายหลังการทำงานไปกับการสร้างความสุขให้กับตนเองหรือครอบครัวได้มากกว่าบุคลากรมีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจ

อยู่ในระดับมาก (μ = 3.14, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างอายุการทำงานจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี อายุการทำงาน 4-9 ปี และอายุการทำงาน 10-14 ปี

โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**
ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกัน	แตกต่างกัน
ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	แตกต่างกัน
ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนต่างกัน	แตกต่างกัน
ผู้ปฏิบัติงานที่มีอาชีพต่างกัน	แตกต่างกัน
ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน	แตกต่างกัน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ซึ่งการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน ตำแหน่ง อายุการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากประชากร ซึ่งได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 81 แห่ง แห่งละ 1 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 81 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่2 แรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน 16 ด้าน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และมีอายุการทำงานระหว่าง 10-14 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านความรับผิดชอบผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริการ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และให้ความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องความสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา และสามารถปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จเป็นรูปธรรม

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานและการแสดงความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา และการยกย่องชมเชยจากการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จากบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กร เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถและมีความน่าสนใจเป็นพิเศษ และเป็นงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร

4. ด้านความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน การเสียสละเวลาพักผ่อน เมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา และการที่มีความยินดีแก้ไขปรับปรุง เมื่องานที่ปฏิบัตินั้นพบข้อบกพร่อง

5. ด้านความก้าวหน้า

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น หรือมีการมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้

ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการได้เข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนา ฯลฯ รวมทั้งการได้รับที่หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มเพิ่มวุฒิการศึกษา

6. ด้านเงินเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับโอกาสเจริญเติบโตจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม การได้รับโอกาสในการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ และการที่หน่วยงานให้โอกาสพนักงานในหน่วยงานก่อนสรรหาจากภายนอก

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไข หากผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาจากการปฏิบัติงาน และการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ

9. ด้านสถานะของอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการรู้สึกมีความสุขและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นที่ยอมรับในสังคม และการมีหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจในความสามารถของตัวท่านและยินดีร่วมงานด้วยเสมอ

10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาสามารถให้การช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ด้วยความจริงใจ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อพบปัญหา การได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออันดีในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศของหน่วยงานในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน

12. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดวางผังการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นขั้นตอนชัดเจน มีการดูแลสั่งการงานด้วยความยุติธรรม เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม และมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรครอบคุลมทุกด้าน

13. ด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องของผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่างเป็นระบบ การประชุมหารือเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงานตลอดเวลาของหน่วยงาน

14. สภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องของเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบมีความมั่นคงแข็งแรงและน่าอยู่ และสถานที่มีความเป็นสัดส่วนเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง ด้านเวลาหลังเลิกงานที่สามารถใช้ไปกับครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ ได้ การรู้สึกมีความสุขที่ไม่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดราชการ รวมถึงการที่หน่วยงานดูแลเอาใจใส่และมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน

16. ความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องด้านความมั่นคงของตำแหน่ง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ และการมีชื่อเสียงของหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจาก ทั้งจากบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริการ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไศลชัย (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง โดยประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน จำนวน 76 คน แยกเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ 30 คน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 46 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ และเมื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นก็จะเกิดความสุขหรือความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัตินั้น ๆ สอดคล้องกับกัลญา รอดแก้ว (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับจุไรรัตน์ โชติรื่น (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมทบ

ไศลชัย (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ในการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกรูปแบบได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกเพิ่มมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขเองก็อาจได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ในด้านงานต่าง ๆ ก็อาจได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อแสดงศักยภาพของงานด้านนี้ เนื่องจากที่ผ่านมางานด้านนี้เป็นงานด้านใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลาย ๆ แห่ง ซึ่งอาจยังไม่ได้รับการมอบหมายหรือให้ปฏิบัติงานมากมายนัก ซึ่งสอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจุไรรัตน์ โชติรื่น (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมทบ ไศลชัย (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ในการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระงานที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้แสดงความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่และเต็มความรู้ความสามารถ อีกทั้งเป็นงานใหม่ที่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของนงค์นุช ขาวงาม (2556)

ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนาตยา ธีระวัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานด้านสาธารณสุขเป็นงานที่ปฏิบัติครั้งหนึ่งแล้วเสร็จสิ้นกระบวนงาน ไม่ต้องมีการตรวจสอบตรวจรับหรือติดตามงานอีกในหลายครั้งของการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและไม่ต้องกลับมาทำงานเดิมอีกในครั้งต่อไป และการเสร็จสิ้นของภาระงานนั้นก็ถือว่าเป็นความสำเร็จที่ผู้ปฏิบัติงารับผิดชอบได้เป็นอย่างดีด้วย

5. ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และกระบวนการงานจากการฝึกอบรม สัมมนาจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี รวมถึงโอกาสที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทรงชัย จิตหวัง (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีแรงจูงใจด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมทบ ไศลชัย (2554) ที่ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้ามหน้ามีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมพร สิงห์ชัย และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายด้าน ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

6. ด้านเงินเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอยู่ ถึงแม้จะไม่มากอยู่ก็ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือนสูงขึ้นกว่าแต่ก่อนมากกว่า คือ จากนโยบายการบริหารงานของรัฐบาลต่าง ๆ ที่ผ่านมา ส่งผลให้การเพิ่มของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนสูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้เกิดความพึงพอใจและเห็นว่าเหมาะสมกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมทบ ไศลชัย (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของนงค์นุช ขาวงาม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการเติบโตในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นที่เกื้อกูลให้เติบโตได้จากผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญต่อเรื่องนี้อย่างยุติธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของทรงชัย จิตหวัง (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับมาก

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานของหน่วยงานระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความเข้าใจกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ มีผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับการศึกษาของสมทบ ไศลชัย (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล อยู่ในระดับมาก

9. ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความภาคภูมิในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วยความรู้สึกดีที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ของงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งงานด้านนี้เป็นงานด้านที่มีภาพลักษณ์ที่ดีในสายของบุคคลภายนอกทั่วไป เนื่องจากเป็นงานที่คอยช่วยเหลือบำบัดทุกข์บำรุงสุข ทั้งกาย จิต และสังคมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทรงชัย จิตหวัง (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีแรงจูงใจด้านสถานภาพ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสถานภาพของวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องความเป็นอยู่ครอบครัวเป็นอย่างดี และการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดี สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ มีผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับทรงชัย จิตหวัง (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ผลการศึกษาวิจัย

พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเกิดความรู้สึกอันดีกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานคนอื่น ๆ ในการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานที่ดี มีการสื่อสารกันด้วยความเข้าใจ ช่วยเหลือกันปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และยินดีช่วยเหลือกันปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ มีผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของนาตยา ธีระวัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน อันดับรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

12. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานเป็นไปตามขั้นตอน พร้อมทั้งมีลายลักษณ์อักษรมอบหมายงานในหน้าที่ที่ชัดเจน รวมถึงผู้ปฏิบัติงานได้รับการดูแลปกครองด้วยความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลญา รอดแก้ว (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจ

ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรื่น (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสมทบ ไศลชัย (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของนงค์นุช ขาวงาม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

13. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการกำหนดบทบาทที่เป็นรูปธรรมที่ส่งผลให้เกิดการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารมีนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทรงชัย จิตหวัง (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสมทบ ไศลชัย (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของนงค์นุช ขาวงาม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

14. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพร้อมในหน่วยงานในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงการมีอาคารสถานที่และห้องทำงานที่เป็นกิจจะลักษณะ เป็นสัดส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่หน่วยงานไม่มีการให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานภายหลังจากเวลาเลิกงาน เพื่อให้สามารถใช้เวลาไปกับครอบครัวหรือนำไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข

16. ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความมั่นใจว่า จะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ไปได้อีกเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง โดยมีโอกาสที่จะสามารถก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือรู้สึกมีความสุขอบอุ่นใจ และรู้สึกว่าเกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงานได้โดยที่ไม่ต้องเปลี่ยนงานไปทำงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านสวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ซึ่งได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาวิจัยปรากฏดังนี้ ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของนงค์นุช ขาวงาม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี โดยการนำเอาข้อมูลลักษณะทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน อาชีพ และอายุการทำงาน

2.1 เพศ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของวสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เมื่อทำการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจตามสถานภาพส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของกัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแบ่งหน้าที่กันปฏิบัติงานในแผนก กองหรือส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมนั้น มีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรที่แต่ละบุคคลจะไม่ไปทำงานก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน และอยู่ภายใต้กรอง

แนวทางการบริหารงานภายในของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวกัน ดังนั้น จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศชายหรือหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เมื่อทำการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจตามสถานภาพส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่าง ๆ กันนั้น ย่อมจะส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุในช่วงของการเริ่มต้นวัยทำงานนั้น จะเป็นผู้ที่เพิ่งจบการศึกษามาใหม่ ๆ ทำให้มีองค์ความรู้ต่าง ๆ มากมายและที่สำคัญที่หลายคนเรียกจนติดปากกันว่าไฟแรง ย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในส่วนของระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเป็นเป็นระยะเวลาหนึ่ง ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายและไม่เกิดกำลังใจหรือแรงจูงใจที่จะเพิ่มขีดความสามารถให้การปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น และก็อาจเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีอายุมากในระดับเกิน 50 ปีขึ้นไปที่ยังคงมีประสิทธิภาพอยู่ เนื่องจากเป็นช่วงของวัยที่เป็นระดับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็จะมีความมุ่งมั่นเจริญเติบโตในสายงานให้สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) สอดคล้องกับการศึกษาของทรงชัย จิตหวัง (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และเงินได้รายเดือน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เมื่อทำการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจตามสถานภาพส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรื่น (2554, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อทำการการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยความรู้ความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง เช่น ความสามารถด้านสุขาภิบาล การจัดการสิ่งแวดล้อม การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การส่งเสริมหรือดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน จึงทำให้ต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญในด้านการส่งเสริมการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขก็ถือเป็นอีกหนึ่งความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา ด้วยการเปลี่ยนแปลงของโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ โรคเก่า ๆ ที่หายไปจากประเทศไทยก็กลับมาอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นแล้วหากผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มี

ความพร้อมทางด้านความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดความผิดพลาดในงานอัน อาจส่งผลให้เกิดความเสียหายหรืออันตรายตามมาได้

2.4 ค่าตอบแทน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ที่ได้รับค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามรายได้ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) สอดคล้องกับการศึกษาของทรงชัย จิตหวัง (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จำแนกโดยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านเงินได้รายเดือนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรื่น (2554, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อทำการการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.0 5 แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือนต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เมื่อทำการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจตามสถานภาพส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดอย่างแน่นอน เนื่องจากความแตกต่างกันของค่าตอบแทนรายได้ต่อเดือนของผู้ปฏิบัติงานนั้น ย่อมเกิดความแตกต่างในหลาย ๆ ด้าน เช่น การได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) เมื่อคิดคำนวณแล้วก็จะได้ไม่เท่ากันตามขั้นของเงินเดือนที่พึงได้รับอยู่ และในส่วนของข้าราชการก็จะได้สูงกว่าพนักงานจ้าง ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจไม่ไม่เท่าเทียมกัน

ตามแต่ความรับผิดชอบที่แต่ละตำแหน่งได้รับด้วย สวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานก็แตกต่างกันไปตามที่กฎหมายกำหนดด้วย เช่น ข้าราชการได้รับสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลแบบเบิกจ่ายตรง โดยไม่ต้องเสียมูลค่าใด ๆ เพิ่มอีก แต่ในส่วนของพนักงานจ้างต้องจ่ายเงินประกันสังคมในวงเงินร้อยละ 5 ของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ตนได้รับ จึงจะได้สิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาล เป็นต้น

2.5 อาชีพ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรีที่มีอาชีพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่เป็นประเภทบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรื่น (2554, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดรูปแบบการปกครองเป็นลักษณะของท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคล คือ บริหารจัดการองค์การด้วยตนเอง มีบุคลากรในหลากหลายสาขามาก ความแตกต่างและความเหลื่อมล้ำของแต่ละสาขาอาชีพยังส่งผลให้เกิดการบรรจุข้าราชการและจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจ้างงานตามภารกิจ การจ้างงานทั่วไป และการจ้างเหมา ซึ่งส่งผลโดยตรงในการบริหารงบประมาณที่ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากในแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ หากท้องถิ่นใดก็ตามที่มีงบประมาณเป็นของตนเองสูง (งบประมาณที่ได้ในแต่ละท้องถิ่น มาจาก 2 ทาง คือ 1) ได้รับจัดสรรตามรายหัวประชากร รวมกับ 2) เงินรายได้ที่ท้องถิ่นนั้น ๆ จัดเก็บได้เอง จากภาษี ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ เป็นต้น) ก็จะสามารถบรรจุข้าราชการหรือจ้างงานในตำแหน่งหรือแผนกต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและความต้องการของตนเองได้เต็มประสิทธิภาพ ต่างจากท้องถิ่นที่เป็นท้องถิ่นขนาดเล็ก งบประมาณน้อย รายได้จากการเก็บภาษีไม่มากก็จะส่งผลให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งของข้าราชการได้มากอย่างที่ต้องการ รวมถึงการจ้างงานในตำแหน่งที่ต้องการก็ไม่สามารถทำได้ สิ่งที่ตามมาก็คือ การทำงานที่หนักเกินกว่า

หน้าที่ที่รับผิดชอบ และภาระงานปกติส่งผลให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย เนื่องจากการรับผิดชอบงานที่มากและจะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานตกต่ำลงไปด้วย

2.6 อายุการทำงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของพงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านของระยะเวลาการทำงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 15 ปีขึ้นไป ซึ่งจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จะแตกต่างจากผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในกลุ่มอื่น ซึ่งจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปากกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัท พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของทรงชัย จิตหวัง (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ โดยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุราชการต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับวสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เมื่อทำการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจตามสถานภาพส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการร่วมงานกับองค์กรต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรีที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลถึงความชำนาญในงาน การเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ ความคล่องแคล่ว ความสามารถศักยภาพที่สูงมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลาหนึ่งก็มีเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานที่อาจจะยังไม่เกิด

ความชำนาญในงานมากมายนัก ต้องเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเชี่ยวชาญสักระยะหนึ่งก่อน จึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ผู้วิจัยขอเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบาย ระเบียบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบัญชีเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจนและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนกระทรวงอื่น เพื่อป้องกันการเหลื่อมล้ำหรือความไม่ชัดเจนในการเลื่อนขั้นหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้

2. ในด้านความก้าวหน้า ที่ในภาพรวมอยู่ในอันดับท้าย เนื่องจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาถูกหลายคนมองว่า เป็นข้าราชการคนละระดับกับข้าราชการพลเรือน แต่แท้ที่จริงแล้วถือว่าเป็นข้าราชการพลเรือนอีกรูปแบบหนึ่งตามแนวคิดการกระจายอำนาจ ดังนั้น โอกาสและความก้าวหน้าในสายงานนั้น ยังไม่เกื้อกูลกับสายงานในตำแหน่งของกระทรวงอื่น ๆ กล่าวคือ การโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนสายงานนั้น บางครั้งยังไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากขนาดการวางแนวทางการบริหารราชการบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่สามารถระบุความก้าวหน้าในแต่ละสายงานได้ชัดเจนและขาดการประสานกับหน่วยงาน กระทรวงอื่น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการในส่วนท้องถิ่นไปเติบโตในตำแหน่งที่ต้องการได้

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เนื่องด้วยส่วนท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลเมืองพัทยา หรือแม้แต่กรุงเทพมหานครนั้น มีฐานะเป็นนิติบุคคล กล่าวคือ สามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง ซึ่งอำนาจทั้งหมดอยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่นทั้งสิ้น ดังนั้นแล้วการนำเอาระเบียบการบริหารงานส่วนท้องถิ่นมาตราเป็นเทศบัญญัติหรือข้อกำหนดต่าง ๆ นั้น ทำให้เกิดความแตกต่าง ๆ กันไปในแต่ละบริบทของภาระงานหรืออำนาจหน้าที่ที่ส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ถูกกำหนดไว้ในระเบียบ ทำให้ลักษณะงานที่ “จำเป็นต้องกระทำ” “กระทำหรือไม่ก็ได้” เกิดการตีความเป็นไปได้ในหลากหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับความสามารถทางด้านบุคลากรหรือการเงินการคลังเป็นสำคัญ เหล่านี้แล้วควรกำหนดเรียบการบริหารงานของส่วนราชการท้องถิ่นไว้ให้เหมือนกันทั้งประเทศ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุก ๆ แห่ง ควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภายในหน่วยงานให้ดำเนินการร่วมกัน เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูองค์ความรู้ทักษะในการทำงานหรือกิจกรรมอบรมจริยธรรมในหน่วยงาน เป็นต้น เหล่านี้จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างการทำงานในหน่วยงานหรือจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ บรรยากาศที่ดีในการทำงานขึ้นแล้ว จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้นตามมา

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้องต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองบังคับบัญชาจากการสั่งการมาเป็นการประสานงานและคอยช่วยเหลือเกื้อกูล แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ลงมือทำงาน โดยที่หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมกำกับและคอยช่วยเหลือแก้ไขหากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาพบปัญหาหรือข้อบกพร่องก็จะสามารถดำเนินงานให้ลุล่วงเกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นให้กับองค์การได้

3. ในด้านการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติอยู่นั้นเป็นภาระงานที่ถูกกำหนดขึ้น โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตามพรบ. การกระจายอำนาจและแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็นำมากำหนดบทบาทหรือภารกิจงานของแต่ละแห่งเอง ซึ่งหากกำหนดภาระงานได้ไม่ครอบคลุมก็จะทำให้เกิดการสับสนในการทำงานได้ว่า หน้าที่นั้น ๆ เป็นของหน่วยงานใด เนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจงานหลาย ๆ งานนั้น ยังเกิดความสับสนว่าหน่วยงานส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่นที่เป็นผู้รับผิดชอบหรือบริหารจัดการ เช่น โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ถนน ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี ในด้านการวิจัยเชิงคุณภาพด้วย

2. ควรทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เนื่องจากมีหลากหลายหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือควรมีการศึกษาแรงจูงใจในตำแหน่งของ “ปลัด” เพราะถือว่า เป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบทุกภาระงานในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. ควรนำผลการศึกษาที่ได้ ให้เป็นข้อมูลที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสนใจจะดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

กัญญาณัฐ หาญคำหล้า. (2556). *แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กันยมาส ชูจีน. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กัลญา รอดแก้ว. (2550). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล กรณีศึกษา: พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กิตติพงษ์ ศิริพร. (2552). *ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: ครองช่าง.

โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: วิญญชน.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

จุไรรัตน์ โชติรื่น. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทรงชัย จิตหวัง. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

นงค์นุช ขาวงาม. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

นาตยา ธีระวัฒน์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุริยสาสน์.

ปัญญา จั่นรอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงศ์ หรดาล. (2545). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ม.ป.ท.

พงษ์พิภพ อรุณเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองร้อยลาดตระเวนระยะไกล ที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เค อินเตอร์ ปริ้นท์.

มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *ภาวะผู้นำและทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอสแอนด์กราฟฟิค

ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วสันต์ พลั่วพันธ์. (2550). *การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร*. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. ปทุมธานี: คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อดินพ จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สมทบ ไศลชัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สมพร สิงห์ชัย ดวงตา สราญรมย์ และวงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. (2557). *ข้อมูลทั่วไป*. เข้าถึงได้จาก http://www.dla.go.th/servlet/TemplateServlet?province=cti

สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดัคเตอร์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุภพ กันธิมา. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัจฉรา บุบผามาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอนก เหล่าธรรมทัศน์. (2543). *เหตุอยู่ที่ท้องถิ่น ปัญหาการเมืองการปกครองระดับชาติที่มีสาเหตุมาจากการปกครองท้องถิ่นที่ไม่พอเพียง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Alderfer, C. P. (1979). *A new theory of human needs: Organizational behavior and human performance.* New York: McGraw-Hill.

Alderfer, C. P. (1979). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance,* .4, 75-142

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959) .*The motivation to work*. (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Brother.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

McClelland, D. C. (1962). *Business drive and national achievement*. New York: D. Van Nostrand.

McClelland, D. C. (1985). *Human motivation.* Oakland, NJ: Scott Foresman & company.

Sprinthall, N. A., & Sprinthall, R. C. (1990). *Education psychology: A developmental* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Weiten, W. (1997). *Psychology of education*. The United States of America: Vonoffman.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introduction analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ ( ) น้อยกว่า 25 ปี ( ) 25-35 ปี
( ) 36-45 ปี ( ) 46-55 ปี
( ) 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา
( ) มัธยมศึกษา/ ปวช. ( ) อนุปริญญา/ ปวส.
( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ค่าตอบแทน
( ) ต่ำกว่า 9,000 บาท ( ) 9,000-12,000 บาท
( ) 12,001-15,000 บาท ( ) 15,001-20,000 บาท
( ) ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

5. อาชีพ
( ) ข้าราชการ ( ) ลูกจ้างประจำ
( ) พนักงานจ้างภารกิจ ( ) พนักงานจ้างทั่วไป

6. อายุการทำงาน
( ) น้อยกว่า 4 ปี ( ) 4-9 ปี
( ) 10-14 ปี ( ) 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี	**ระดับของความคิดเห็น**			
	มากที่สุด (4)	**มาก (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**
ด้านความสำเร็จของงาน 1. สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย				
2. สามารถปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา				
3. สามารถปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จเป็นรูปธรรม				
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานและการแสดงความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน				
5. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา				
6. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จากบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน				
ด้านลักษณะของงาน 7. งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กร				
8. งานในหน้าที่เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ และมีความน่าสนใจเป็นพิเศษ				
9. งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร				

แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี	ระดับของความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความรับผิดชอบ 10. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน				
11. ท่านเสียสละเวลาพักผ่อน เมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา				
12. ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุง เมื่องานที่ปฏิบัตินั้นพบข้อบกพร่อง				
ด้านความก้าวหน้า 13. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น				
14. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากการได้เข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนา ฯลฯ				
15. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา				
ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน 16. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน				
17. ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม				
18. มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 19. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่ง				
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน				

แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี	ระดับของความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
21. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ด้วยความจริงใจ				
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 22. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับโอกาสเจริญเติบโตจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม				
23. ท่านมีโอกาสในการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่				
24. หน่วยงานท่านให้โอกาสพนักงานในหน่วยงานก่อนสรรหาจากภายนอก				
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 25. ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่อพบปัญหา				
26. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออันดีในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน				
27. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน				
ด้านสภาพการทำงาน 28. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
29. โครงสร้างอาคารและบริเวณโดยรอบหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงแข็งแรงและน่าอยู่				
30. หน่วยงานของท่านเป็นสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน				

แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี	**ระดับของความคิดเห็น**			
	มากที่สุด (4)	**มาก (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 31. ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา				
32. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขหากผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาจากการปฏิบัติงาน				
33. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ				
การปกครองบังคับบัญชา 34. การบังคับบัญชาในหน่วยงานมีการจัดวางผังการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นขั้นตอนชัดเจน				
35. ผู้บังคับบัญชามีการดูแลสั่งการงานด้วยความยุติธรรม เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม				
36. มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรครอบคุลมทุกด้าน				
ด้านความมั่นคงในงาน 37. ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน				
38. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ				
39. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากทั้งจากบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก				
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 40. เวลาหลังเลิกงานท่านสามารถใช้เวลาไปกับครอบครัวหรือกิจกรรมอื่น ๆ ของท่านได้				
41. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ไม่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดราชการ				

แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี	**ระดับของความคิดเห็น**			
	มากที่สุด (4)	**มาก (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**
42. หน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่และมีสวัสดิการต่างๆที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว				
ด้านสถานะของอาชีพ 43. ท่านรู้สึกมีความสุขและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นี้				
44. หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในสังคม				
45. มีหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจในความสามารถของตัวท่านและยินดีร่วมงานเสมอ				
ด้านนโยบายการบริหาร 46. ผู้บริหารของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้				
47. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการทำงานอย่างเป็นระบบ				
48. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงานตลอดเวลา				

-ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ข้อมูลสำคัญ ในการตอบแบบสอบถาม-