

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี

จตุพร นามบุตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

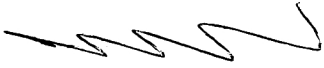
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

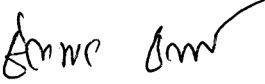
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ จตุพร นามบุตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

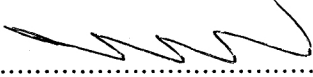
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

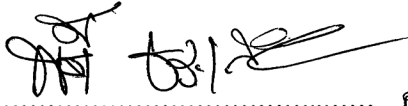
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)


.....กรรมการ
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)


.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)
วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมือง จันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะ ท่านอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือก เรื่องที่ศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไข ชี้แนะแนวทางในการดำเนินงาน วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา นายโสภณ เนื่องจำนง นายอำเภอเมืองจันทบุรี และนายสมทรง นิลยง ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายบริหารงานปกครอง ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงของ เครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้งเพื่อน ๆ รม. 16 ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ที่คอยให้กำลังใจและความช่วยเหลืออย่างดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษารั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรสังกัดที่ทำการ ปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และได้ข้อมูล ที่ครบถ้วน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้ผลการศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ทั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนาม ในที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

จตุพร นามบุตร

56930233: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ บุคลากร

จตุพร นามบุตร: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี. (WORK MOTIVATION OF THE PERSONNEL AT THE OFFICE OF ADMINISTRATION, MUEANG CHANTHABURI DISTRICT) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พรเทพ นามกร, รป.ม. 98 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 31 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และมีรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรที่มีเพศชาย มีอายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ และมีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท

56930233: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ PERFORMANCE/ PERSONNEL

JATUPORN NARMBUD. WORK MOTIVATION OF THE PERSONNEL AT THE OFFICE OF ADMINISTRATION, MUEANG CHANTHABURI DISTRICT, ADVISOR: PORNTHEP NAMAKORN, M.P.A., 98 P. 2015.

The research had objectives to study work motivation of the personnel at the Office of Administration, Mueang Chanthaburi District and to compare work motivation of the personnel categorized by gender, age, education, position and income. The data were collected from 31 personnel at the Office of Administration, Mueang Chanthaburi District. Descriptive statistics used for analyzing the information of work motivation consisted of percentage, frequency, mean, and standard deviation.

The findings revealed that most of the respondents were male personnel aged 27-34 years old. They had a bachelor's degree and were government officials. Their income was more than 20,001 baht. From the analysis of work motivation of the personnel, it was found that overall work motivation was at the high level. When each aspect was considered, it was found that achievement, the relationship with supervisors and responsibility were perceived at the highest level. Next, the aspects the personnel perceived at the high level consisted of chain of command, the relationship with colleagues, the status of the job, work characteristics, climate at work, recognition, work stability, privacy, opportunity for future career growth, advancement, the relationship with subordinates and salary respectively.

From the comparison of the opinions on work motivation of personnel who were categorized by personal characteristics, it was found that respondents who had the highest work motivation belonged to these groups of personnel : male personnel, personnel aged 27-34 years old, personnel with a bachelor's degree, personnel who were government officials, and personnel with 10,000-15,000 bath salary.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
ข้อมูลทั่วไปของที่ทำกรปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากร	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	45
เกณฑ์การแปลผล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	47
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี	50
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	92
ประวัติย่อของผู้วิจัย	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 เปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	20
2-2 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสำเร็จในการทำงาน	50
4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี การได้รับการยอมรับ	51
4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	52
4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความรับผิดชอบ	53
4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความก้าวหน้าในอาชีพ	54
4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี เงินเดือน	55
4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	56
4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	57
4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี สถานะของอาชีพ	58
4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชา	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน.....	60
4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี การปกครองบังคับบัญชา	61
4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี นโยบายการบริหาร	62
4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี สภาพการทำงาน.....	63
4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความเป็นอยู่ส่วนตัว	64
4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความมั่นคงในงาน	65
4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โดยภาพรวม	66
4-19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามเพศ.....	68
4-20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	70
4-21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
4-22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน	76
4-23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	79

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 ความหมายของการจูงใจ	11
2-2 การทดสอบแรงจูงใจ Two factor theory 16 ด้าน ของ Herzberg et al.	16
2-3 โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของที่ทำการปกครองอำเภอ.....	28
2-4 แผนที่อำเภอเมืองจันทบุรี	32

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือบุคลากรทุกคนในองค์กรนั่นเอง บุคลากรขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าบุคลากรในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็กลายเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอดสาหะต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก (นวะรัตน์ พิงษ์โพธิ์สก, 2552)

การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (สิริพร อำไพศรี, 2547)

กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการ “การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชน ซึ่งเป็นภารกิจที่ครอบคลุมวิถีชีวิตของประชาชน ทั้งในด้านการรักษาความสงบสุขของสังคม ดูแลความสงบเรียบร้อยและอำนวยความเป็นธรรมแก่ประชาชน ในพื้นที่ การรักษาความมั่นคงภายใน และการพัฒนาและการบริหารการปกครองท้องถิ่น การพัฒนาระบบงานทะเบียนเพื่อความมั่นคงภายในและการพัฒนาประเทศ อาจกล่าวได้ว่า กรมการปกครอง

ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย จะเห็นได้จากภารกิจหลัก และอำนาจหน้าที่ของ กรมการปกครอง กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึง กรมการปกครองมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการ ทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว และให้เกิด ความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน จากภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการปกครอง จะเห็นว่า มีอำนาจหน้าที่ที่ครอบคลุมทุกอย่าง เกี่ยวกับประชาชน การตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 โดยเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การออก กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ปรับปรุงบทบาท ภารกิจและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการกรมการปกครอง และ อำเภอย่างครอบคลุมทั้งงานปกครองท้องที่ งานรักษาความมั่นคงภายในงานทะเบียนและบัตร ประจำตัวประชาชน รวมทั้ง งานอำนวยความสะดวกยุติธรรม (กรมการปกครอง, 2545)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมการ ปกครอง ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนอย่างครอบคลุมทั้งงานปกครองท้องที่ งานรักษาความมั่นคงภายใน งานทะเบียน และบัตรประจำตัวประชาชน รวมทั้งงานอำนวยความสะดวก ยุติธรรม ซึ่งที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรีจะต้องหาวิธีที่จะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรที่มี ให้ทำงานและอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้ภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ถ้ามีเป้าหมายเพียง อย่างเดียว บุคลากรอาจจะไม่กระตือรือร้นที่จะไปให้ถึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความแรงจูงใจ เพราะ แรงจูงใจคือเชื้อเพลิงที่จะขับเคลื่อนชีวิต ในขณะที่เป้าหมายคือทิศทางที่บุคลากรจะขับเคลื่อนชีวิต ของเขาไปในทิศทางที่ต้องการและถูกต้องได้ (สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ, 2553)

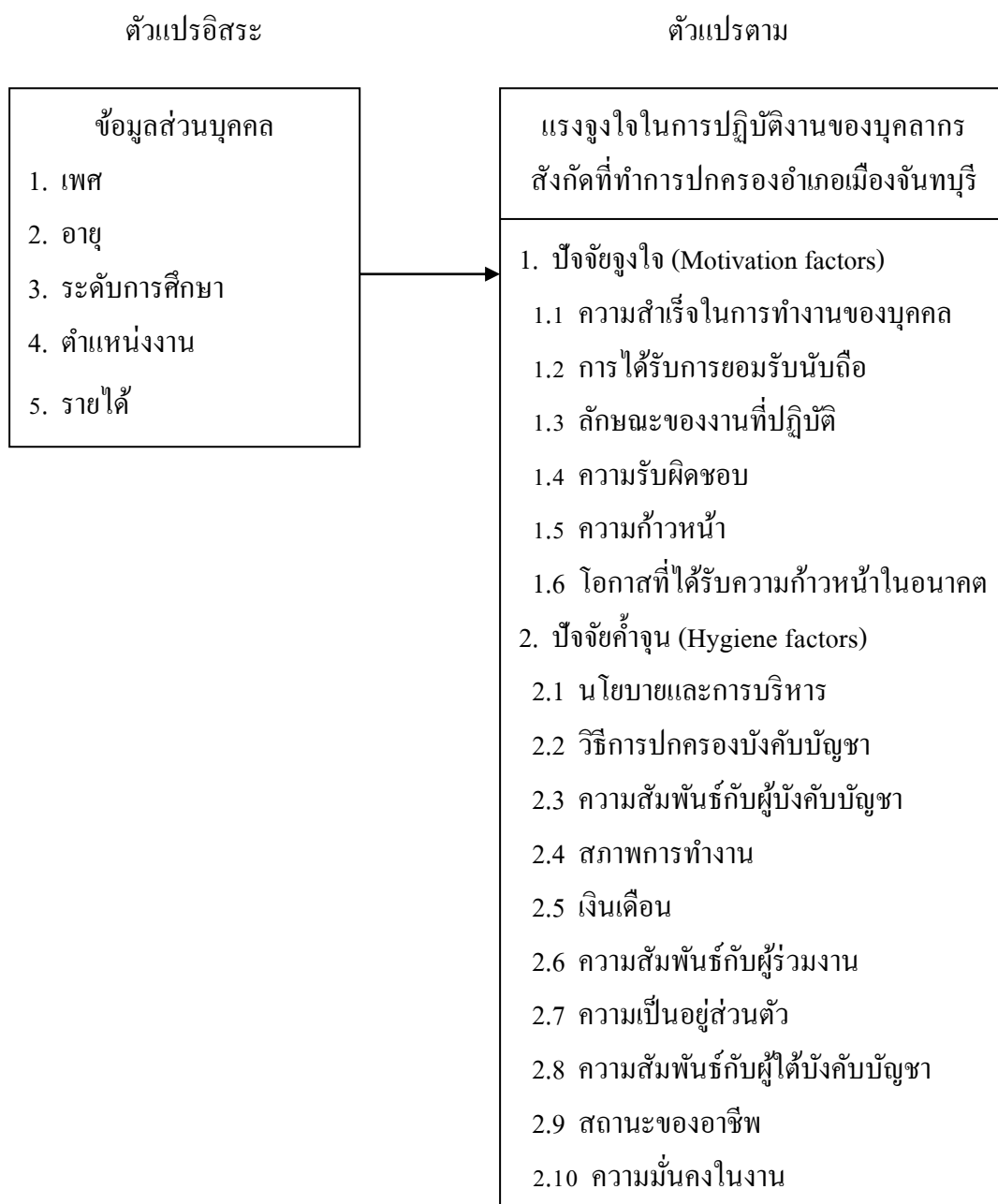
ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี เพื่อทราบ ถึงสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมือง จันทบุรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยได้รับการ บริการที่สะดวกรวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน ตามภารกิจหลักของกรมการ ปกครองกระทรวงมหาดไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีกรอบแนวคิดการศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยทั้ง 2 ปัจจัยมีด้านที่ประกอบทั้งหมด 16 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบงานวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี

2. ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี

3. นำผลการศึกษาวิจัยมาปรับปรุงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 ตำแหน่งงาน
 - 1.5 รายได้
2. ตัวแปรตาม Herzberg et al. (1959) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
 - 1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)
 - 1.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
 - 1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.1.5 ความก้าวหน้า
 - 1.1.6 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)
 - 2.1.1 นโยบายและการบริหาร
 - 2.1.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.1.4 สภาพการทำงาน
 - 2.1.5 เงินเดือน
 - 2.1.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2.1.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.1.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.1.9 สถานะของอาชีพ

2.1.10 ความมั่นคงในงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และอาสาสมัครรักษาดินแดน ของที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำนวน 31 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 7 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยได้ตรงกัน ผู้วิจัยต้องกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี แสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นประโยชน์

2. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และอาสาสมัครรักษาดินแดน ที่ปฏิบัติงานสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี

3. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ และจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย

3.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต เห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร และมีความรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน

3.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคลากร และงานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงาน

ที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และทำทาสความสามารถ สร้างแรงจูงใจ ทำให้อยากจะทำปฏิบัติงาน

3.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างเคร่งครัด ด้วยความตั้งใจ ยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน และมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสเข้าสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

3.6 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Growth) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการพิจารณาผลงานของตนเองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

4. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

4.1 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การบริหารองค์การที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี การวางโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

4.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในที่ทำกรปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีความสามารถในการจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน การมอบหมายคำสั่ง หน้างานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superior) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในที่ทำกรปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

4.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน มีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

4.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมือง จันทบุรี ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอกับการดำรงชีพ

4.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relations with peers) หมายถึง การที่บุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี สามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษอื่น ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

4.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคลากรใน สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี รู้สึกดีกับการทำงานที่เป็นอยู่ สถานที่ทำงานไม่ไกลจาก บ้านพักและครอบครัว เดินทางไปทำงานได้สะดวกและเกิด ความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน และงานที่ทำ

4.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinate) หมายถึง การที่ บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา และการที่ได้คอยดูแลและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

4.9 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ เมืองจันทบุรี และครอบครัวมีความภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ และงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและ ได้รับการยอมรับในสังคมและเป็นงานที่สุจริต

4.10 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง การที่บุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครอง อำเภอเมืองจันทบุรี รู้สึกมั่นใจว่างานที่ทำอยู่ในมีความมั่นคงและก้าวหน้า มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ เป็นตัวเงิน เช่น ประการศเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ และไม่คิดที่จะโยกย้ายงาน เนื่องจากงานที่ทำอยู่สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน่วยงาน

5. ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี หมายถึง หน่วยงานราชการสังกัดกรมการ ปกครอง เป็นหน่วยงานในระดับอำเภอ มีหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และ ความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องถิ่น การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็วและให้ เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีสถานที่ตั้งอยู่เลขที่ 33 ถนนเลียบริน ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมือง จันทบุรี” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 1.5 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. ข้อมูลทั่วไปของที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยพิจารณานำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ

Sanford and Sman (1980) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

Shermerhorn, Hunt, and Osborn (1982) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง อิทธิพลที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Loudon and Bitta (1988) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ ณ ภาวะสิ่งแวดล้อม

Locke (1992) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจ

ในการทำงาน จะมีผลจากการประเมินว่าถูกปฏิเสธความรู้สึกอัดอั้น หรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงานขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการทำงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

Woolfolk (1995) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง การจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดจากอิทธิพลของสถานการณ์ บุคคลรอบข้างและสิ่งแวดล้อมทั้งหมด

วิรุฬ พรรณเทวี (2542) ได้สรุปว่าแรงจูงใจหรือความพึงพอใจหมายถึง เป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อย

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

ขวัญจิรา ทองนา (2547) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการนอกจากนี้ แรงจูงใจ ยังหมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

ธร สุนทรายุทธ (2551) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดมุ่งหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

จากการที่ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ผู้วิจัย พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขใน

การกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

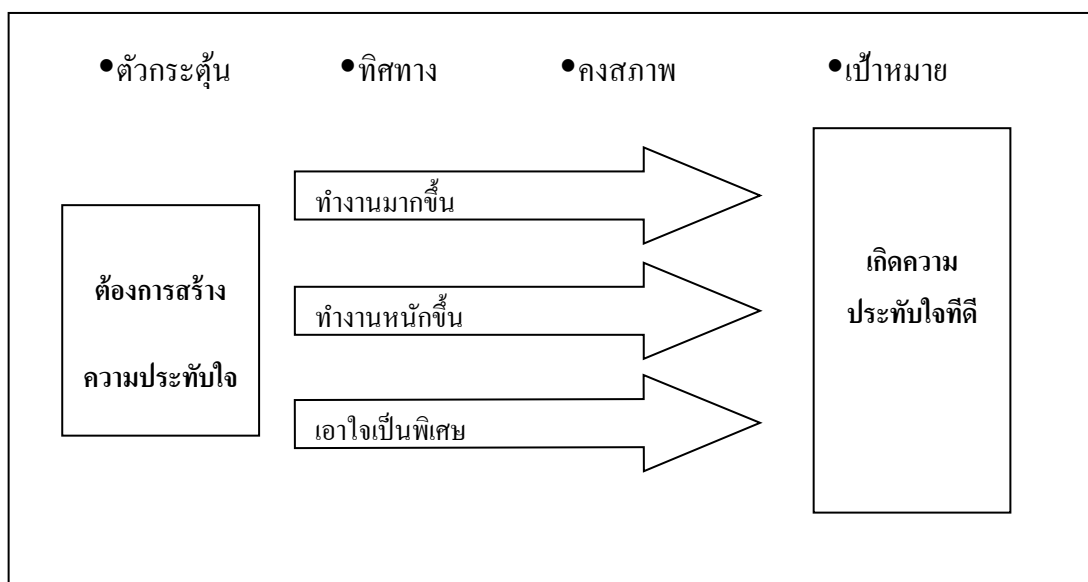
2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Greenberg and Baron (1997) การจูงใจดังกล่าว มีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ ได้แก่

ประการแรก คือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้ เกิดการกระทำ ตัวอย่างเช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ ตนรักและเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับ จึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จขึ้น

ประการที่สองในการตอบสนองต่อแรงขับดังกล่าว บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่าง ๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติ ด้วยการ ทำงานมากขึ้นให้เกิดผลดี ทำงานใน โครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น โดยทางเลือกเหล่านี้ ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ประการที่สามก็คือ การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่ง ณ จุดนั้นเป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคลในขณะเดียวกันด้วย องค์ประกอบของการจูงใจดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปตัวอย่าง ได้ภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2-1 ความหมายของการจูงใจ (Greenberg & Baron, 1997)

สุริย์ พันธรักษ์ (2541) แรงจูงใจจะได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ หลายประการซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะรุกระทำให้บุคลากรแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาตามความต้องการของแรงจูงใจที่ตั้งไว้นั้นมาจากองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละคนทุกคนมีธรรมชาติเฉพาะของตนซึ่งมีความแตกต่างกันกับธรรมชาติของคนอื่น ๆ หรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วยดังนี้

1.1 แรงขับ แรงขับของบุคลากรจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรมแรงขับเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ สภาวะความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด เป็นต้น แรงขับที่เกิดขึ้นได้จากลักษณะ 2 ประการ คือ แรงขับภายในร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความง่วงนอน เป็นต้น และแรงขับที่เกิดจากร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก สภาวะความกดดันจนทำให้เกิดความตึงเครียด

1.2 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลมีผลต่อการเรียนรู้หรือการกระทำพฤติกรรม ความวิตกกังวลจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคลากรขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคลากรเมื่อบุคลากรมีอายุเพิ่มมากขึ้น มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นย่อมจะมีความวิตกกังวลเพิ่มมากขึ้นแต่ก็เล็ก ๆ จะไม่มีความวิตกกังวลใจแต่จะมีความกลัวเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความกลัวจะลดลงกลายเป็นความวิตกกังวลเพิ่มขึ้นมาทันที

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมย่อมจะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน เป็นต้นว่า ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสับสนวุ่นวายหรืออื่น ๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมจะส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนแตกต่างกันด้วย ลักษณะสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีความปรารถนาจะเอาชนะผู้อื่น ต้องการให้ตนเองมีสภาพการณ์ดีขึ้นลักษณะการแข่งขันมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ การแข่งขันกับตนเองเป็นการแข่งขันที่ทำให้ตนเองดีขึ้นด้วยความเต็มใจและความต้องการของตนเองไม่มีใครมาบังคับ การแข่งขันกับบุคลากรอื่นเป็นความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะบุคลากรอื่นให้ตนเองเหนือกว่าคนอื่น มักจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนชนะผู้อื่นเสมอ

2.2 ความร่วมมือ หมายถึง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงผลักดันทางสังคม มีพฤติกรรมแบบประนีประนอม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้งานหรือพฤติกรรมที่มุ่งปรารถนาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ฉะนั้น ความร่วมมือของบุคลากรจึงจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น

2.3 การตั้งจุดมุ่งหมาย หมายถึง การที่บุคลากรได้มีการตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตไว้มีผลทำให้บุคลากรมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่บุคลากรตั้งไว้แต่ใน

บางครั้งแม้จะมีการตั้งจุดมุ่งหมายได้ บุคลากรก็ไม่สามารถกระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้ได้ ด้วยเหตุนี้ การตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตจึงเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะของการตั้งจุดมุ่งหมายมี 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 การตั้งจุดมุ่งหมายรวม เป็นจุดมุ่งหมายที่มักจะมีจุดมุ่งหมายย่อย ๆ มาเกี่ยวข้องเช่น การตั้งจุดมุ่งหมายชีวิตว่าจะเป็นนักวาดรูปที่มีชื่อเสียงของโลกแต่ขณะนี้อายุยังน้อยจึงมีเป้าหมายย่อย ๆ หลายจุดมุ่งหมายมารวมกัน คือ จะวาดรูปให้ชนะการแข่งขัน จะวาดรูปให้ได้รับคำชมจากครู จะวาดรูปให้เพื่อน ๆ ยอมรับ

2.3.2 การตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกล เพื่อจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งโดยเฉพาะการตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกลจะเกิดขึ้นกับคนที่มีวุฒิภาวะทางด้านสมองพอสมควร จะไม่เกิดขึ้นในเด็กเล็ก

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน เป็นการตั้งความหวังสูงไว้ และมีความพยายามมุ่งมั่นอย่างมากที่จะทำให้สำเร็จการตั้งความหวังหรือเกิดความทะเยอทะยานจึงเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้นถ้าบุคลากรตั้งความทะเยอทะยานไว้สูงเกินความสามารถของตนเองจะทำให้บุคลากรเกิดความล้มเหลวได้ง่าย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้น ๆ เกิดความท้อถอยหรือถ้าตั้งความหวังไว้ต่ำกว่าความสามารถก็จะมีไม่มีแรงจูงใจพอที่จะทำเพราะว่าตนประสบความสำเร็จในงานนั้น ๆ ง่ายเกินไป

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจคือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในและภายนอกร่างกายที่จะส่งผลกระทบต่อและกระตุ้นบุคลากรแต่ละคนให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละบุคลากร

3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) Herzberg et al. ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคลากรพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ประการ คือ ด้านการจูงใจ และการค้ำจุนต่อเจตคติงานของบุคลากร ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง สิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ และจะช่วยเพิ่ม

แรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งนั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคลากรในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับงานรวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของงานตามภารกิจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่และสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดระยะเวลาของงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

1.6 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Growth) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การจัดโครงสร้างอัตรากำลังคน กำหนดนโยบายและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีการมอบหมายอำนาจ มีการกระจายงาน อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superior) หมายถึง การติดต่อ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกาย หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน ได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้น เงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

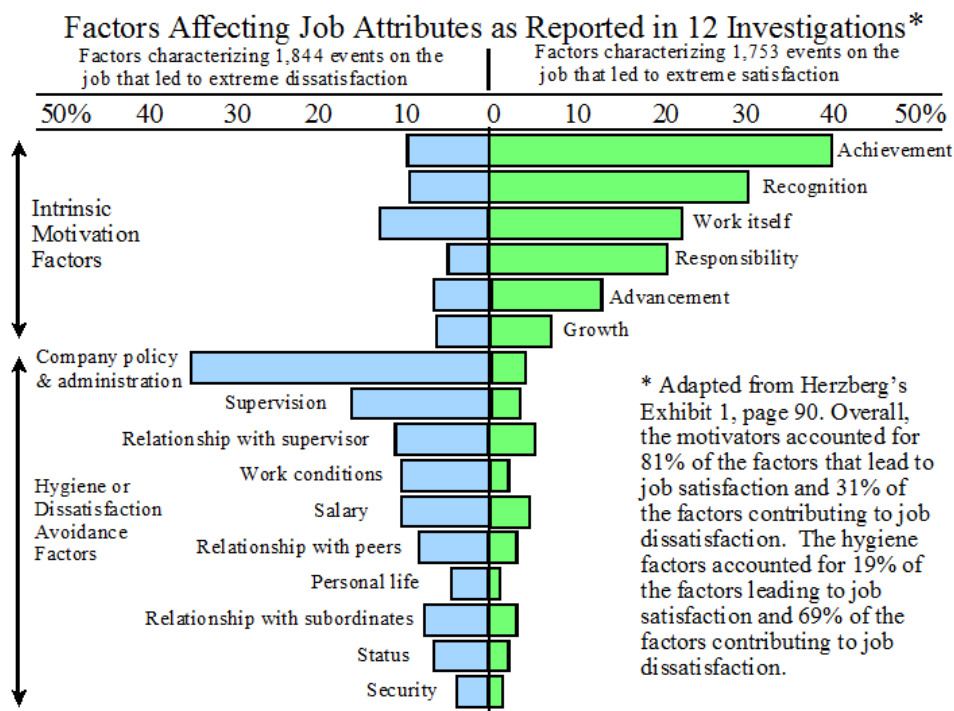
2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relations with peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะ เป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและ กันอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผล ที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกล จากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) หมายถึง การ ติดต่อ สัมพันธ์ การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจอกเข้าใจซึ่ง กันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.10 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร



ภาพที่ 2-2 การทดสอบแรงจูงใจ Two factor theory 16 ด้าน ของ Herzberg et al.

สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีแนวคิดของ Herzberg et al. คือ สิ่งที่ทำให้คนมีแรงจูงใจในการทำงานประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นปัจจัยจูงใจ จะทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่วนปัจจัยค้ำจุน จะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

Gilmer (1971) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน
7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน
9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัยและค่ารักษาพยาบาล

จากแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กร ถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในองค์กรนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากรทำงาน ทุ่มความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom's expectancy theory ถูกนำเสนอโดย Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคลากรก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$ หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคลากรในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคลากรให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคาดหวังในการทำงาน

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคลากร และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้อสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง
2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจคาดหมายได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง
3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคลากรใดบุคลากรหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง
4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคลากรถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคลากร เป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะทำอะไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคลากรอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ทฤษฎีการจูงใจ ERG Alderfer (1972) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการไว้ว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการในการดำเนินชีวิต (Existence needs: E) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการปลอดภัย หรือความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปนี้ เมื่อต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นในขั้นแรกองค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตนโดยการจ่ายค่าจ้าง และผลตอบแทนเพื่อบุคลากรจะได้ นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาความจำเป็นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีวิตของแต่ละคนต่อไป ดังนั้นความต้องการในการดำรงชีวิตของบุคคล ก็คือ การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ อาทิ กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์การ และเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับส่วนการแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองความต้องการของบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) การทำงานมากกว่าที่มุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์การหรือหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านี้ ด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการสัมพันธ์ของบุคคล คือ การเกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ในการทำงานตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริม ให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น โดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความรัก จากคนอื่นหรือจากสังคม และไม่ต้องการคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานเพื่องาน ตอนนั้นมนุษย์อยากจะทำหน้าที่สักอย่างแล้ว เขาจะพยายามพัฒนาศักยภาพของเขาไปสู่จุดสูงสุด ถ้าจะเรียนหนังสือก็ไม่ได้เรียนเพราะเกียรติยศชื่อเสียงหรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะรักที่จะเรียน เรียนให้ถึงขีดสุดความสามารถที่ตนมีอยู่ หรือในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร แต่ทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจรักที่จะทำ ทำเพราะต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงสูงสุด

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า ก็คือ การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิกความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

เปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการค้นคว้างานวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัย มีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของแรงจูงใจ สรุปได้ดังตารางเปรียบเทียบนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักทฤษฎี	รายละเอียดทฤษฎี
Herzberg et al. (1959)	ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement) 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักทฤษฎี	รายละเอียดทฤษฎี
Herzberg et al. (1959)	<ol style="list-style-type: none"> 1.6 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Growth) 2. ปัจจัยบำรุง (Hygiene factors) <ol style="list-style-type: none"> 2.1 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) 2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superior) 2.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) 2.5 เงินเดือน (Salary) 2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relations with peers) 2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) 2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) 2.9 สถานะของอาชีพ (Status) 2.10 ความมั่นคงในงาน (Security)
Gilmer (1971)	<p>ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความมั่นคงปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. การจัดการ 4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน 5. ลักษณะงานที่ทำ 6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม 7. การติดต่อสื่อสาร 8. สภาพการทำงาน 9. ลักษณะทางสังคม 10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักทฤษฎี	รายละเอียดทฤษฎี
Vroom (1964)	ความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ <ol style="list-style-type: none"> 1. ความคาดหวัง 2. ความพอใจ 3. ผลลัพธ์ 4. สื่อกลาง
Alderfer (1972)	ทฤษฎีการจูงใจ ERG <ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการในการดำเนินชีวิต 2. ความต้องการความสัมพันธ์ 3. ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า

การวิจัยครั้งผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รายละเอียดที่เลือกทำเพื่อกำหนดกรอบงานวิจัยตามทฤษฎีนี้มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง เช่น

- 1.1 มีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต
- 1.2 เห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร
- 1.3 มีความรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน

สรุปได้ว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต เห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร และมีความรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ อยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ เช่น

- 2.1 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น

2.2 การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.3 งานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

สรุปได้ว่าการได้รับการยอมรับ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถตามที่แต่ละบุคคลสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของ งานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง ดังนี้

3.1 งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถที่มี

3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

3.2 งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ

สรุปได้ว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคลากร และงานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจทำให้อยากจะปฏิบัติงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับงานรวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของงานตามภารกิจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่และสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดระยะเวลาของงาน ดังนี้

4.1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับรับผิดชอบมีความเหมาะสม

4.2 สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

4.3 มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบ คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับรับผิดชอบมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างเคร่งครัด ด้วยความตั้งใจ ยึดในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน และมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ดังนี้

5.1 ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุม และสัมมนา

5.2 ได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่นที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

5.3 ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาที่ตรงกับความรู้

ความสามารถ

สรุปได้ว่าความก้าวหน้า คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสเข้าสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

6. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Growth) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ ดังนี้

- 6.1 การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม
- 6.2 มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
- 6.3 มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่าโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การที่บุคลากรได้รับการพิจารณาผลงานของตนเองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และทำให้มีโอกาสนำมาใช้ในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

7. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การบริหารองค์การ การจัดโครงสร้างอัตรากำลังคน กำหนดนโยบายและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน ดังนี้

- 7.1 โครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน
- 7.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน

สรุปได้ว่านโยบายและการบริหาร คือ การบริหารองค์การ การวางโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มอบหมายอำนาจและกระจายงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ดังนี้

- 8.1 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้นและชัดเจน
- 8.2 คำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน

สรุปได้ว่าวิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้นและชัดเจน การมอบหมายคำสั่ง หน่วยงาน

ตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมชัดเจน

9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superior) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

9.1 ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน

9.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี
สรุปได้ว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

10. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ดังนี้

10.1 อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

10.2 มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

10.3 มีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน

10.4 มีระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

สรุปได้ว่าสภาพการทำงาน คือ ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน มีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

11. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน และสถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะและวิชาชีพ ดังนี้

11.1 เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

11.2 เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน

สรุปได้ว่าเงินเดือน คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอกับการดำรงชีพ

12. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relations with peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

12.1 สามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12.2 มีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา งาน หรือในโอกาสพิเศษ
สรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ การที่บุคลากรสามารถติดต่อประสานงานกับ
เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา
งาน หรือในโอกาสพิเศษ อื่น ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผล
ที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา ดังนี้

13.1 สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน

13.2 ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ท่าน

สรุปได้ว่าความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ สถานการณ์ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับการทำงาน
ที่เป็นอยู่ สถานที่ทำงานไม่ไกลจากบ้านพักและครอบครัว เดินทางไปทำงานได้สะดวกและ
เกิดความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ท่าน

14. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinate) หมายถึง การติดต่อ
ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่ง
กันและกันอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

14.1 ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

14.2 ดูแลและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การที่ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือ
จากผู้ใต้บังคับบัญชา และการที่ได้คอยดูแลและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

15. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพสุจริต เป็นที่ยอมรับ
ในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ดังนี้

15.1 งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

15.2 งานที่ท่านสร้างความภูมิใจในตัวเอง และครอบครัว

สรุปได้ว่าสถานะของอาชีพ คือ ความภูมิใจตัวเองและครอบครัวในอาชีพที่ทำอยู่ และ
งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมและเป็นงานที่สุจริต

16. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคง
ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร ดังนี้

16.1 งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและก้าวหน้า

16.2 งานที่ท่านทำอยู่มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณ สหกรณ์

ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ

16.3 งานที่ทำอยู่สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยน

หน่วยงาน

สรุปได้ว่าความมั่นคงในงาน คือ การที่บุคลากรรู้สึกมั่นใจว่างานที่ทำอยู่ในมีความมั่นคง และก้าวหน้า มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ และไม่คิดที่จะโยกย้ายงานเนื่องจากงานที่ทำอยู่สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน่วยงาน

ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดข้างต้นในการกำหนดแบบสอบถามการวิจัยในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี เพื่อให้เนื้อหาของการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และสามารถสรุปผลการศึกษาได้ถูกต้องตามหลักทฤษฎี

ข้อมูลทั่วไปของที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี

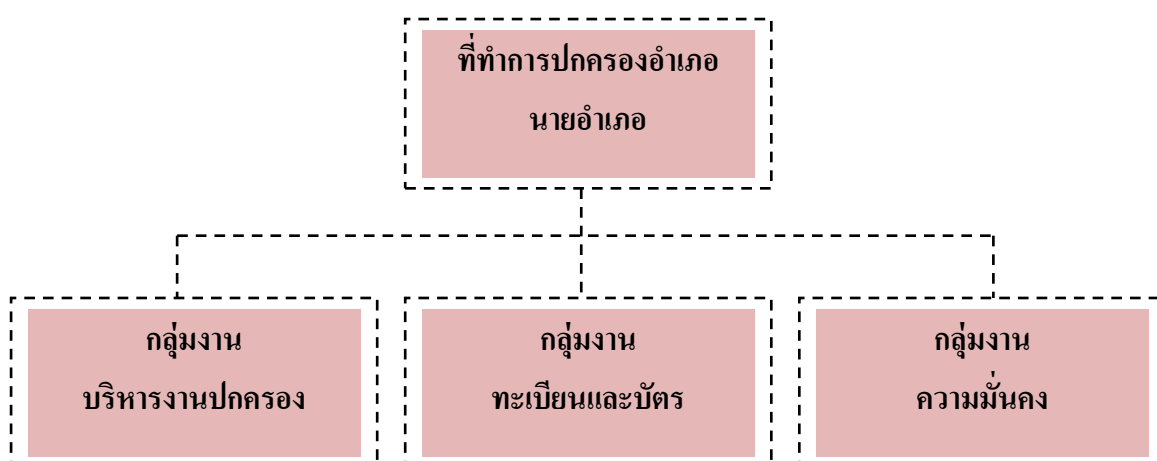
กรมการปกครอง ก่อตั้งพร้อมกับกระทรวงมหาดไทยในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2435 โดยกรมการปกครองในสมัยนั้นมีชื่อว่า “กรมพลำภัง” หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยแล้วในปี พ.ศ. 2476 กรมพลำภังได้เปลี่ยนชื่อเป็น กรมมหาดไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2505 จึงเปลี่ยนมาใช้ชื่อ “กรมการปกครอง” จนถึงปัจจุบัน กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานที่ ดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การบริหารการปกครองท้องที่ในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมาย (กรมการปกครอง, 2556)

การแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังนี้

1. ที่ทำการปกครองจังหวัด มีอำนาจหน้าที่
 - 1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
 - 1.2 กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอและที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ
 - 1.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
2. ที่ทำการปกครองอำเภอ มีอำนาจหน้าที่
 - 2.1 ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอ

- 2.2 ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ
- 2.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีใช้ของส่วนราชการใด ตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
3. ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ มีอำนาจหน้าที่
 - 3.1 ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่กิ่งอำเภอ
 - 3.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีใช้ของส่วนราชการใด ตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 3.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี



ภาพที่ 2-3 โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของที่ทำการปกครองอำเภอ

บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 3 กลุ่ม

1. กลุ่มงานปกครอง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ และงานสารบรรณของที่ทำการปกครองอำเภอ การอำนวยความสะดวก ประสานงานและให้คำปรึกษาแนะนำในการบริหารราชการของที่ทำการปกครองอำเภอ การบริหารการปกครองท้องถิ่น การบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การบริหารงานบุคลากรของข้าราชการกรมการปกครอง การดำเนินการทางด้านการทะเบียนและรับผิดชอบการดำเนินการ

ตามหน้าที่ของสำนักทะเบียนอำเภอและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานด้านการทะเบียนและบัตรของสำนักทะเบียนอำเภอและสำนักทะเบียนท้องถิ่นในเขตอำเภอ การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ การควบคุมกิจการที่มีผลกระทบต่อสังคม การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ โรงแรม อารูฮ์ป็น การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่ได้รับมอบหมาย การอำนวยความสะดวก การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การเข้าร่วมสอบสวนและควบคุมการสอบสวนคดีอาญา การเปรียบเทียบและสอบสวนคดีละเมิดกฎหมายท้องถิ่น การชันสูตรพลิกศพ การไต่ถามข้อพิพาท การแก้ไขปัญหาผู้มีอิทธิพลในพื้นที่

2. กลุ่มงานความมั่นคง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การจัดระเบียบสังคม งานกิจการชายแดน งานกิจการผู้อพยพ งานกิจการชนกลุ่มน้อย การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความขัดแย้งของประชาชนในพื้นที่ งานกิจการหมู่บ้านอาสาและพัฒนาป้องกันตนเองและปราบปรามยาเสพติดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลวิเคราะห์ประมาณ เพื่อจัดทำงบประมาณใช้สำหรับเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของส่วนราชการ ตามระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ดำเนินการด้านการเงิน การบัญชี จัดทำแผนการตรวจสอบด้านการคลัง การบัญชี การเงิน การพัสดุ ของกลุ่ม/ ฝ่ายต่าง ๆ ของอำเภอ/ ที่ทำการปกครองอำเภอ เพื่อการวางระบบการควบคุมภายใน

การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค

1. จังหวัด เป็นหน่วยราชการที่ปกครองส่วนภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุด มีฐานะเป็นนิติบุคคลารประกอบขึ้นด้วยอำเภอหลายอำเภอหลาย อำเภอ การตั้ง ยุบและเปลี่ยนแปลงเขตจังหวัด ให้ตราเป็นกฎหมายพระราชบัญญัติ ในจังหวัดหนึ่ง ๆ มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง และกรม มาปฏิบัติการให้เหมาะสมกับท้องที่และประชาชนและเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ อาจจะมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดหรือ ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ว่าราชการจังหวัด มีคณะปรึกษาในการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัดนั้น เรียกว่า คณะกรรมการจังหวัดประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนึ่งคน ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ปลัดจังหวัด อัยการจังหวัดซึ่งเป็น หัวหน้าที่ทำการอัยการจังหวัด รองผู้บังคับการตำรวจซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าตำรวจจังหวัด หรือผู้กำกับการตำรวจจังหวัดแล้วแต่กรณี และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจากกระทรวง ทบวงต่าง ๆ เว้นแต่กระทรวงมหาดไทยซึ่งประจำอยู่ในจังหวัด กระทรวง และทบวงละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

จังหวัด และหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นกรรมการจังหวัดและเลขานุการ ให้แบ่งส่วนราชการของจังหวัด ดังนี้

1.1 สำนักงานจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปและการวางแผนพัฒนาจังหวัดของจังหวัดนั้น มีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานจังหวัด

1.2 ส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรม นั้น ๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น ๆ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ

2. อำเภอ เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาครองจากจังหวัด แต่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลกรเหมือนจังหวัด การจัดตั้ง ยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเขตอำเภอ กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา มีนายอำเภอเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบการบริหารราชการของอำเภอ นายอำเภอสังกัดกระทรวงมหาดไทย และให้มีปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอซึ่งกระทรวงต่าง ๆ ส่งมาประจำให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือการแบ่งส่วนราชการของอำเภอ มีดังนี้

2.1 สำนักงานอำเภอ มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของอำเภอนั้น ๆ มีนายอำเภอเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบ

2.2 ส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นในอำเภอนั้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรม นั้น ๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอนั้น ๆ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ

วิสัยทัศน์กรมการปกครอง

องค์กรหลักของชาติ ในการบูรณาการการบริหารราชการ การบริการ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้เข้มแข็งบนฐานธรรมาภิบาล ที่ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา

พันธกิจกรมการปกครอง

1. อำนวยความสะดวก บังคับใช้กฎหมาย การตรวจสอบถ่วงดุล ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในภารกิจกรมการปกครอง

2. บริการประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนทั่วไป และทะเบียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

3. บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน และระบบฐานข้อมูลกลางให้มีคุณภาพ เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างบูรณาการของภาครัฐและภาคเอกชน

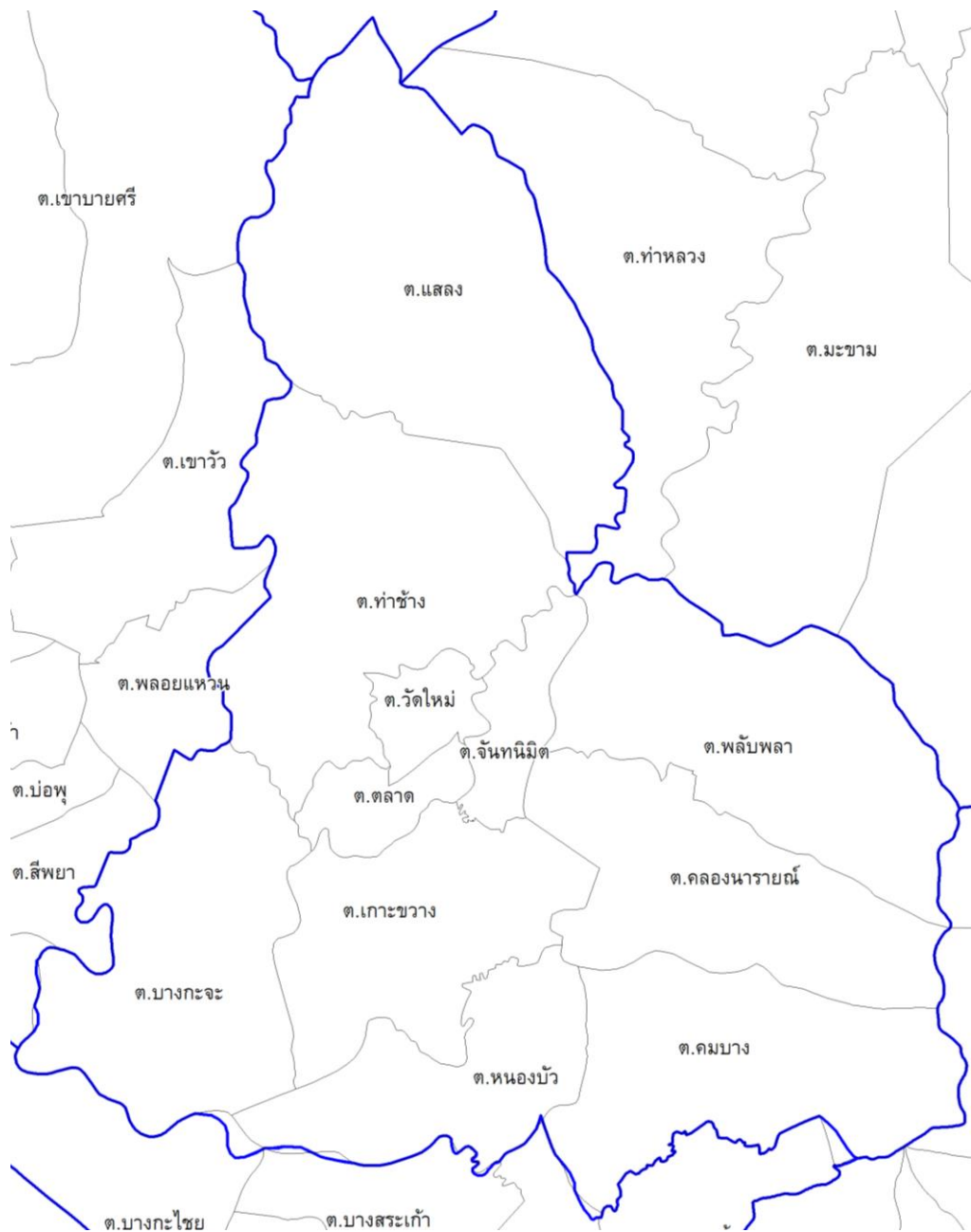
4. บูรณาการการบริหารราชการ การปกครองท้องถิ่น การบริการ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในทุกระดับ ในพื้นที่ให้สอดคล้อง □ อกับความต้องการของประชาชน นโยบายรัฐบาล และการพัฒนาประเทศ

5. พัฒนาองค์กรให้ □ มีสมรรถนะสูง บนฐานธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์กรมการปกครอง

ยุทธศาสตร์กรมการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2558 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นหลักที่สำคัญ หรือเป็นวาระหลักในการพัฒนาตามกรอบของ แผนยุทธศาสตร์ ที่จะพัฒนาด้วยวิธีการทางยุทธศาสตร์สู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การเสริมสร้างความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ ให้ □ เข้มแข็ง มีเอกภาพ
2. เสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขให้แก่ประชาชน
3. พัฒนาการให้บริการ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและบุคลากร



ภาพที่ 2-4 แผนที่อำเภอเมืองจันทบุรี

สภาพทั่วไปอำเภอเมืองจันทบุรี

การปกครองแบ่งออกเป็น 11 ตำบล 95 หมู่บ้าน

1. ตำบลจันทนิมิต
2. ตำบลท่าช้าง
3. ตำบลแสลง

4. ตำบลพลับพลา
5. ตำบลเกาะขวาง
6. ตำบลหนองบัว
7. ตำบลคลองนารายณ์
8. ตำบลบางกะจะ
9. ตำบลคมบาง

ภูมิศาสตร์ขนาดและที่ตั้ง

อำเภอเมืองจันทบุรีตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดจันทบุรี มีพื้นที่ทั้งหมด 253.1 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภออื่น คือ

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอท่าใหม่ อำเภอเขาคิชฌกูฏ และอำเภอมะขาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอมะขามและอำเภอขลุง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอขลุงและอำเภอแหลมสิงห์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอท่าใหม่

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปทางด้านทิศเหนือและทิศตะวันออก เป็นป่าไม้ ภูเขา และที่ราบสูง เป็นส่วนใหญ่ อยู่สูงจากระดับน้ำทะเล 30-190 เมตร ทิศใต้เป็นชายฝั่งทะเลมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม บางแห่งเป็นอ่าวแหลมและหาดทราย สูงจากระดับน้ำทะเล 30-190 เมตร พื้นที่จังหวัดจันทบุรี แยกลักษณะภูมิประเทศออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ภูเขาสูงและเนินเขา
2. ที่ราบสูงและที่ราบเชิงเขา
3. ที่ราบลุ่มน้ำและที่ราบชายฝั่งทะเล

การคมนาคมขนส่ง

เส้นทางเดินรถของอำเภอเมืองจันทบุรี (จำกัด) ติดต่อกับกรุงเทพฯ มี 3 สาย คือ จันทบุรี-กรุงเทพฯ สาย ก.ข. และ ค. ส่วนการขนส่งเส้นทางรถระหว่างจังหวัดมี 10 เส้นทาง ไปยังจังหวัดต่าง ๆ ได้แก่ ตราด ระยอง ชลบุรี สระแก้ว สระบุรี นครราชสีมา ปราจีนบุรี บุรีรัมย์ ฉะเชิงเทรา และตาก

สถานศึกษา (มหาวิทยาลัย)

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี)

สินค้าพื้นเมือง

ผลไม้ เป็นสินค้าที่ขึ้นชื่อของจังหวัดจันทบุรี ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายนได้แก่ทุเรียน เงาะ มังคุด ระกำหวาน ในช่วงฤดูผลไม้จะมีนักท่องเที่ยวนิยมเดินทางไปท่องเที่ยวและซื้อหาผลไม้รสอร่อยราคาถูกมาเยาะคุณภาพดีที่จังหวัดจันทบุรี

เสื้อจันทบูร หัตถกรรมพื้นบ้านอีกชนิดที่มีชื่อเสียงของจังหวัด ผลิตจากกก ได้มีการนำเอากกมาดัดแปลงเป็นเครื่องใช้ต่าง ๆ มากมาย

พริกไทย จันทบุรีเป็นแหล่งปลูกพริกไทยที่สำคัญของประเทศไทยเป็นพืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้ให้กับเกษตรกรในจังหวัดจันทบุรี

กล้วยเดี่ยวเส้นจันทร์ นับเป็นสินค้าพื้นเมืองที่เป็นเอกลักษณ์อีกสิ่งหนึ่งของจังหวัดเหมาะที่จะซื้อเป็นของที่ระลึกเมื่อมาเที่ยวจังหวัดจันทบุรี

อัญมณี เป็นสินค้าที่ขึ้นชื่อของจังหวัด นักท่องเที่ยวสามารถหาซื้อได้ตามร้านจำหน่ายอัญมณีบนถนนอัญมณีในวันศุกร์ วันเสาร์ และวันอาทิตย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิธิเมธ หัศไทย (2550) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการมีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงาน คือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน ในการได้รับการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีผู้บังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอ และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ข้าราชการมีความคิดเห็นที่ตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้าน อายุ ระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน

นิพนธ์ พรหมจารี (2550) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โഴ่งพิสัย จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ ประชากรในการศึกษาจำนวน 256 ราย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในสูงสุดเพียง 1 ด้าน คือด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ .05

อ้อมอารีย์ ชีวาศรี (2552) งานวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ข้าราชการปกครอง จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงานและลักษณะของงาน 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ประภาวริชญ์ ประภาวินวงศ์ (2552) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท จำนวน 106 คน ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง

กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรู้สึกก้าวหน้า ด้านการเงินและสวัสดิการ อายุราชการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรู้สึกมีความก้าวหน้า ด้านการยอมรับและความมั่นคงปลอดภัย ด้านการเงินและสวัสดิการ ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรู้สึกมีความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมีความก้าวหน้า ด้านการยอมรับและความมั่นคงปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ธานี แสงจันทร์ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษานักวิชาการ สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า 1) บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า 2.1) ด้านเพศ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.2) ด้านอายุพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความมั่นคง ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.4) ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.5) ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานและภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2.6) ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.7) ด้านอายุราชการ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน

จริญญา คุรุพิพรม (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ประชากรในการศึกษาจำนวน 40 ราย ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้ายคือเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

พิเชษฐ ศรีไชยวาน (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ย และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัด ที่สำคัญมี คือ ควรส่งเสริมให้มีการยอมรับผลการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจความเป็นอยู่ของบุคลากร และควรส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศร่างกายแรงใจให้กับ

งานที่ทำอย่างเต็มที่

กาญจนา ศิริรัตน์ (2556) การศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดที่ทำการ ปกครองจังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 50 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีเพศหญิง มีอายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็น ข้าราชการ มีรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสำเร็จใน การทำงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มี ระดับแรงจูงใจระดับมากที่สุด ส่วนการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของ อาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

มลฤดี เย็นสบาย (2556) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และเพื่อ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 55 คน วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษา พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2556) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

และลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
เพศ	ประภาวริญณ์ ประภาวินวงศ์ (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท	บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เพศ	ธานี แสงจันทร์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ	บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ แตกต่างกัน
เพศ	ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
อายุ	นิธิเมธ หัสไทย (2550) แรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการ สำนักงานเขตบางขุน กรุงเทพมหานคร	ข้าราชการที่มีอายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการทำงานใน สำนักงานเขต บางขุนเทียน แตกต่างกัน
อายุ	มลฤดี เข็นสวาย (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
อายุ	ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2556) แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
การศึกษา	ธานี แสงจันทร์ (2553) แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ	บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และ ด้านความมั่นคง แตกต่างกัน
การศึกษา	ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2556) แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
การศึกษา	มลฤดี เย็นสบาย (2556) แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
ตำแหน่ง งาน	ธานี แสงจันทร์ (2553) แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ	บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งมีแรงงใจ ในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ตำแหน่ง งาน	ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2556) แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
ตำแหน่ง งาน	กาญจนา ศิริรัตน์ (2556) แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
รายได้	อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์	ข้าราชการปกครองที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีแรงงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05
รายได้	ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2556) แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
รายได้	มลฤดี เข็นสบาย (2556) แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี	บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกตัวแปรต้นของงานวิจัยเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และอาสาสมัครรักษาดินแดน รวมทั้งสิ้นจำนวน 31 คน (ปกครองอำเภอจันทบุรี, 2556)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ทั้ง 2 ปัจจัย รวม 16 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้า
- 1.6 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)
 - 2.1 นโยบายและการบริหาร
 - 2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.4 สภาพการทำงาน
 - 2.5 เงินเดือน
 - 2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 - 2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.9 สถานะของอาชีพ
 - 2.10 ความมั่นคงในงาน

ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 41 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์ การให้คะแนนตามระดับแรงจูงใจดังนี้

- | | |
|----------------------|-------------|
| มีแรงจูงใจมากที่สุด | ให้ 4 คะแนน |
| มีแรงจูงใจมาก | ให้ 3 คะแนน |
| มีแรงจูงใจน้อย | ให้ 2 คะแนน |
| มีแรงจูงใจน้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี โดยนำมากำหนดกรอบ แนวคิดที่ใช้ ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale ให้ผู้ตอบ

แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำภาษาสำนวน ความชัดเจนในข้อคำถามและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายโสภณ เนื่องจำนง ตำแหน่ง นายอำเภอเมืองจันทบุรี

3.3 นายสมทรง นิลของ ตำแหน่ง ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายบริหารงานปกครอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.85 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ที่เป็นประชากร โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557 เป็นเวลา 1 เดือน

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 31 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 31 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง อำเภอเมืองจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean) ในการรวบรวมผล

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาค่าอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ของที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำนวน 31 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง อำเภอเมืองจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	38.71
หญิง	19	61.29
รวม	31	100.00
อายุ		
18 ปีขึ้นไป-27 ปี	5	16.13
27 ปีขึ้นไป-34 ปี	11	35.48
34 ปีขึ้นไป-41 ปี	8	25.81
41 ปีขึ้นไป	7	22.58
รวม	31	100.00
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.	8	25.81
ปริญญาตรี	21	67.74
สูงกว่าปริญญาตรี	2	6.45
รวม	31	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	12	38.71
พนักงานราชการ	9	29.03
ลูกจ้าง	10	32.26
รวม	31	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	19.35
10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท	9	29.03
15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	7	22.58
20,001 บาทขึ้นไป	9	29.03
รวม	31	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.29 และเพศชาย ร้อยละ 38.71 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.48 รองลงมามีอายุ 34 ปีขึ้นไป-41 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.81 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.58 และสุดท้ายมีอายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.13 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.74 รองลงมาจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 25.81 และสุดท้ายจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.45 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 38.71 รองลงมามีตำแหน่งงานลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 32.26 และสุดท้ายมีตำแหน่งงานพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 29.03 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.03 ซึ่งเท่ากับกับผู้ที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.03 และรองลงมามีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.58 และสุดท้ายมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.35

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	17 (54.84)	13 (41.93)	-	1 (3.23)	3.48	0.68	มากที่สุด	1
2. ท่านการเห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร	6 (19.35)	22 (70.97)	2 (6.45)	1 (3.23)	3.06	0.63	มาก	3
3. ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน	14 (45.16)	16 (51.61)	-	1 (3.23)	3.39	0.67	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.31	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต ($\mu = 3.48, \sigma = 0.68$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน ($\mu = 3.39, \sigma = 0.67$) และสุดท้ายเรื่องท่านการเห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร ($\mu = 3.06, \sigma = 0.63$)

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี การได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	4 (12.90)	25 (80.64)	1 (3.23)	1 (3.23)	3.03	0.55	มาก	2
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	15 (48.39)	13 (41.94)	2 (6.44)	1 (3.23)	3.35	0.75	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	5 (16.13)	21 (67.74)	4 (12.90)	1 (3.23)	2.97	0.66	มาก	3
ภาพรวม					3.12	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี การได้รับการยอมรับพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35, \sigma = 0.75$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = 0.55$) และอันดับสุดท้ายเรื่องท่านได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.97, \sigma = 0.66$)

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด	12	16	1	2	3.23	0.80	มาก	1
ความรู้ความสามารถที่ท่านมี	(38.71)	(51.61)	(3.23)	(6.45)				
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	9	20	1	1	3.19	0.65	มาก	2
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ตัวท่านมีความคิดสร้างสรรค์	(29.02)	(64.52)	(3.23)	(3.23)				
ทำทลายความสามารถของท่าน	10	16	4	1	3.13	0.76	มาก	3
	(32.26)	(51.61)	(12.90)	(3.23)				
ภาพรวม					3.18	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถที่ท่านมี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.80$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19, \sigma = 0.65$) และสุดท้ายเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ตัวท่านมีความคิดสร้างสรรค์ และทำทลายความสามารถของท่าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.76$)

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปริมาณงานที่ท่าน ได้รับผิดชอบมีความ เหมาะสม	12 (38.70)	17 (54.84)	1 (3.23)	1 (3.23)	3.29	0.69	มากที่สุด	1
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทาง ราชการอย่างเคร่งครัด	12 (38.70)	15 (48.39)	3 (9.68)	1 (3.23)	3.23	0.76	มาก	3
3. ท่านการมีอำนาจ ในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน	9 (29.03)	21 (67.74)	1 (3.23)	-	3.26	0.51	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.26	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความรับผิดชอบ พบว่า
บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.45$)
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง
ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma =$
 0.69) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านการมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.51$) และสุดท้ายเรื่องท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ
ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.76$)

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านได้รับโอกาส ในการเข้ารับการ ฝึกอบรม การเข้าร่วม ประชุม และสัมมนา	4 (12.90)	21 (67.74)	3 (9.68)	3 (9.68)	2.84	0.78	มาก	3
2. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้ไปสมัคร สอบคัดเลือก สอบแข่งขันใน หน่วยงานอื่น ที่ตรง กับความรู้ ความสามารถ	10 (32.26)	16 (51.61)	3 (9.68)	2 (6.45)	3.10	0.83	มาก	2
3. ท่านได้รับการ พิจารณาความดี ความชอบจาก ผู้บังคับบัญชา	9 (29.03)	20 (64.52)	2 (6.45)	-	3.23	0.56	มาก	1
ภาพรวม					3.05	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความก้าวหน้าในอาชีพ
พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05, \sigma = 0.51$)
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง
ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.56$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้ไป
สมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจอยู่ใน

ระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.83$) และสุดท้ายเรื่องท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษา การเข้าร่วมประชุม และสัมมนา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.84, \sigma = 0.78$)

ตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี เงินเดือน

เงินเดือน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	10 (32.26)	16 (51.61)	3 (9.68)	2 (6.45)	3.10	0.83	มาก	1
2. เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรง ชีพในปัจจุบัน	9 (29.03)	11 (35.48)	5 (16.13)	6 (19.36)	2.74	1.09	มาก	2
ภาพรวม					2.92	0.90	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี เงินเดือน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.92, \sigma = 0.90$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.83$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.74, \sigma = 1.09$)

ตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าใน อนาคต	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการ พิจารณาผลงานอย่าง เป็นธรรม	8 (25.81)	17 (54.84)	4 (12.90)	2 (6.45)	3.00	0.82	มาก	3
2. ท่านมีโอกาสที่จะ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	11 (35.48)	16 (51.61)	1 (3.23)	3 (9.68)	3.13	0.88	มาก	1
3. ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น	6 (19.35)	22 (70.97)	3 (9.68)	-	3.10	0.54	มาก	2
ภาพรวม					3.08	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.88$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเรื่องท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.54$) และสุดท้ายเรื่องท่านได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00, \sigma = 0.82$)

ตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสัมพันธ์กับได้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการ ยอมรับและเคารพจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	6 (19.35)	23 (74.19)	1 (3.23)	1 (3.23)	3.10	0.60	มาก	1
2. ท่านคอยดูแลช่วย แก้ปัญหาให้ผู้ได้ บังคับบัญชาอยู่เสมอ	7 (22.58)	18 (58.06)	5 (16.13)	1 (3.23)	3.00	0.73	มาก	2
ภาพรวม					3.05	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05, \sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้ได้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.60$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาก็คือเรื่องท่านคอยดูแล ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ได้บังคับบัญชา อยู่เสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00, \sigma = 0.73$)

ตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี สถานะของอาชีพ

สถานะของอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	10 (32.26)	20 (64.51)	-	1 (3.23)	3.26	0.63	มากที่สุด	1
2. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ สร้างความภูมิใจให้แก่ตัวท่านและครอบครัว	7 (22.58)	21 (67.74)	2 (6.45)	1 (3.23)	3.10	0.65	มาก	2
ภาพรวม					3.18	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี สถานะของอาชีพ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.63$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องงานที่ทำอยู่ขณะนี้สร้างความภูมิใจให้แก่ตัวท่านและครอบครัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.65$)

ตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีและ เอาใจใส่ต่อพนักงาน ทุกคน	14 (45.16)	15 (48.38)	1 (3.23)	1 (3.23)	3.35	0.71	มากที่สุด	1
2. เมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน ผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี	10 (32.26)	18 (58.06)	2 (6.45)	1 (3.23)	3.19	0.70	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.27	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 3.27, \sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง
ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 3.35, \sigma = 0.71$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือเรื่องเมื่อมีปัญหาในการ
ทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu =$
3.19, $\sigma = 0.70$)

ตารางที่ 4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	10 (32.26)	19 (61.28)	1 (3.23)	1 (3.23)	3.23	0.67	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสดพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ	11 (35.48)	16 (51.61)	3 (9.68)	1 (3.23)	3.19	0.75	มาก	2
ภาพรวม					3.21	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.67$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องมีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี การปกครองบังคับบัญชา

การปกครอง บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การแบ่งกรอบ โครงสร้างสายการ บังคับบัญชาเป็นไป ตามลำดับชั้นและ ชัดเจน	13 (41.94)	14 (45.15)	3 (9.68)	1 (3.23)	3.26	0.77	มากที่สุด	1
2. มีคำสั่งมอบหมาย งานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่าง เหมาะสมและชัดเจน	13 (41.94)	13 (41.94)	3 (9.68)	2 (6.44)	3.19	0.87	มาก	2
	ภาพรวม				3.23	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี วิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องการแบ่งกรอบโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.77$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือเรื่องมีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19, \sigma = 0.87$)

ตารางที่ 4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี นโยบายการบริหาร

นโยบายการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน	5 (16.13)	19 (61.29)	4 (12.90)	3 (9.68)	2.84	0.82	มาก	2
2. หน่วยงานของท่าน มีโครงสร้างและ อัตรากำลังเหมาะสม กับสภาพในปัจจุบัน	10 (32.26)	14 (45.16)	4 (12.90)	3 (9.68)	3.00	0.93	มาก	1
ภาพรวม					2.92	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี นโยบายการบริหาร พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.92, \sigma = 0.83$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องหน่วยงานมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00, \sigma = 0.93$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.84, \sigma = 0.82$)

ตารางที่ 4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี สภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	17 (54.84)	13 (41.93)	-	1 (3.23)	3.48	0.68	มากที่สุด	1
2. หน่วยทำนมืออุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	10 (32.26)	15 (48.38)	5 (16.13)	1 (3.23)	3.10	0.79	มาก	2
3. มีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	9 (29.03)	13 (41.94)	8 (25.80)	1 (3.23)	2.97	0.84	มาก	4
4. มีระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว	8 (25.81)	16 (51.61)	6 (19.35)	1 (3.23)	3.00	0.77	มาก	3
ภาพรวม					3.14	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี สภาพการทำงาน พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48, \sigma = 0.68$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือเรื่องหน่วยทำนมืออุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.79$) เรื่องมีระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00, \sigma = 0.77$) และสุดท้ายเรื่องมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.97, \sigma = 0.84$)

ตารางที่ 4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน	12 (38.71)	14 (45.16)	2 (6.45)	3 (9.68)	3.13	0.92	มาก	1
2. ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้	9 (29.03)	17 (54.84)	3 (9.68)	2 (6.45)	3.06	0.81	มาก	2
ภาพรวม					3.10	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.92$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.06, \sigma = 0.81$)

ตารางที่ 4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านทำอยู่ใน ขณะนี้มีความมั่นคง และก้าวหน้า	12 (38.71)	14 (45.16)	2 (6.45)	3 (9.68)	3.13	0.92	มาก	2
2. งานที่ท่านทำอยู่มี สวัสดิการอื่น ๆ ที่ ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ	12 (38.71)	12 (38.71)	4 (12.90)	3 (9.68)	3.06	0.96	มาก	3
3. ท่านคิดว่าท่าน สามารถจะก้าวไปสู่ ความสำเร็จได้โดยไม่ จำเป็นต้องเปลี่ยน หน่วยงาน	8 (25.81)	18 (61.29)	4 (12.90)	-	3.13	0.62	มาก	1
ภาพรวม					3.11	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ความมั่นคงในงาน พบว่า
บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.60$)
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง
สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.13, \sigma = 0.62$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับ รองลงมาคือเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ใน
ขณะนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.92$) และสุดท้ายเรื่อง
งานที่ท่านทำอยู่มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์
บ้านพัก ฯลฯ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.06, \sigma = 0.96$)

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจันทบุรี	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.31	0.52	มากที่สุด	1
2. การได้รับการยอมรับ	3.12	0.55	มาก	9
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.18	0.61	มาก	7
4. ความรับผิดชอบ	3.26	0.45	มากที่สุด	3
5. ความก้าวหน้า	3.05	0.51	มาก	13
6. เงินเดือน	2.92	0.90	มาก	16
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.08	0.54	มาก	12
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.05	0.61	มาก	14
9. สถานะของอาชีพ	3.18	0.56	มาก	6
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.27	0.60	มากที่สุด	2
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.21	0.60	มาก	5
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.23	0.74	มาก	4
13. นโยบายการบริหาร	2.92	0.83	มาก	15
14. สภาพการทำงาน	3.14	0.47	มาก	8
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.10	0.76	มาก	11
16. ความมั่นคงในงาน	3.11	0.60	มาก	10
ภาพรวม	3.13	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = 0.52$) มีระดับแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = 0.60$) ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.45$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.74$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.21, \sigma = 0.60$) ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.56$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.61$) ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.47$) ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = 0.55$) ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.60$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.76$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = 0.54$) ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05, \sigma = 0.51$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05, \sigma = 0.61$) ด้านนโยบายการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.92, \sigma = 0.83$) และอันดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.92, \sigma = 0.90$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล**

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด
ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ชาย			หญิง			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.28	0.24	มากที่สุด	3.33	0.65	มากที่สุด	3.31	0.52	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับ	3.14	0.44	มาก	3.11	0.62	มาก	3.12	0.55	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.25	0.61	มาก	3.14	0.63	มาก	3.18	0.61	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.31	0.33	มากที่สุด	3.23	0.52	มาก	3.26	0.45	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้า	3.03	0.52	มาก	3.07	0.52	มาก	3.05	0.51	มาก
6. เงินเดือน	3.12	0.88	มาก	2.79	0.90	มาก	2.92	0.90	มาก
7. โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	3.17	0.52	มาก	3.02	0.56	มาก	3.08	0.54	มาก
8. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.04	0.40	มาก	3.05	0.72	มาก	3.05	0.61	มาก
9. สถานะของอาชีพ	3.25	0.40	มาก	3.13	0.64	มาก	3.18	0.56	มาก
10. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.50	0.30	มากที่สุด	3.13	0.70	มาก	3.27	0.60	มากที่สุด
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.17	0.33	มาก	3.24	0.73	มาก	3.21	0.60	มาก
12. การปกครองบังคับ บัญชา	3.42	0.51	มากที่สุด	3.11	0.84	มาก	3.23	0.74	มาก
13. นโยบายการบริหาร	3.04	0.69	มาก	2.84	0.91	มาก	2.92	0.83	มาก

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ชาย			หญิง			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
14. สภาพการทำงาน	3.00	0.49	มาก	3.22	0.45	มาก	3.14	0.47	มาก
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.13	0.61	มาก	3.08	0.85	มาก	3.10	0.76	มาก
16. ความมั่นคงในงาน	3.00	0.57	มาก	3.18	0.62	มาก	3.11	0.60	มาก
ภาพรวม	3.18	0.41	มาก	3.10	0.56	มาก	3.13	0.50	มาก

จากตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.50$) โดยเพศชาย ($\mu = 3.18, \sigma = 0.41$) มีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง ($\mu = 3.10, \sigma = 0.56$) จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	18 ปีขึ้นไป-27 ปี			27 ปีขึ้นไป-34 ปี			34 ปีขึ้นไป-41 ปี			41 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.33	0.33	มากที่สุด	3.42	0.34	มากที่สุด	3.17	0.93	มาก	3.29	0.23	มากที่สุด	3.31	0.52	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับ	3.20	0.38	มาก	3.24	0.34	มาก	2.88	0.83	มาก	3.14	0.54	มาก	3.12	0.55	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.27	0.43	มากที่สุด	3.33	0.42	มากที่สุด	3.00	0.89	มาก	3.10	0.66	มาก	3.18	0.61	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.00	0.24	มาก	3.39	0.29	มากที่สุด	3.04	0.70	มาก	3.48	0.26	มากที่สุด	3.26	0.45	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้า	2.87	0.56	มาก	3.24	0.34	มาก	3.00	0.56	มาก	2.95	0.65	มาก	3.05	0.51	มาก
6. เงินเดือน	2.70	0.76	มาก	2.91	0.74	มาก	2.88	1.19	มาก	3.14	0.99	มาก	2.92	0.90	มาก
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.00	0.62	มาก	3.24	0.30	มาก	2.96	0.69	มาก	3.00	0.75	มาก	3.08	0.54	มาก
8. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.10	0.55	มาก	3.18	0.51	มาก	2.94	0.90	มาก	2.93	0.45	มาก	3.05	0.61	มาก
9. สถานะของอาชีพ	2.90	0.22	มาก	3.45	0.35	มากที่สุด	3.00	0.89	มาก	3.14	0.38	มาก	3.18	0.56	มาก
10. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.20	0.45	มาก	3.36	0.50	มากที่สุด	3.13	0.99	มาก	3.36	0.24	มากที่สุด	3.27	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	18 ปีขึ้นไป-27 ปี			27 ปีขึ้นไป-34 ปี			34 ปีขึ้นไป-41 ปี			41 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.40	0.55	มากที่สุด	3.27	0.52	มากที่สุด	2.94	0.86	มาก	3.29	0.39	มากที่สุด	3.21	0.60	มาก
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.10	0.96	มาก	3.45	0.57	มากที่สุด	3.12	0.99	มาก	3.07	0.53	มาก	2.23	0.74	มาก
13. นโยบายการบริหาร	2.09	0.89	มาก	3.09	0.63	มาก	2.75	1.10	มาก	2.86	0.85	มาก	2.92	0.83	มาก
14. สภาพการทำงาน	3.15	0.34	มาก	3.18	0.58	มาก	3.09	0.42	มาก	3.11	0.50	มาก	3.14	0.47	มาก
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.00	0.94	มาก	3.09	0.54	มาก	3.19	1.00	มาก	3.07	0.79	มาก	3.10	0.76	มาก
16. ความมั่นคงในงาน	3.27	0.76	มากที่สุด	3.18	0.50	มาก	2.96	0.60	มาก	3.05	0.71	มาก	3.11	0.60	มาก
ภาพรวม	3.09	0.49	มาก	3.25	0.29	มาก	3.00	0.76	มาก	3.12	0.49	มาก	3.13	0.50	มาก

จากตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = 0.49$) โดย

ผู้ที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี ($\mu = 3.25, \sigma = 0.29$) มีแรงจูงใจมากกว่า อายุ 41 ปีขึ้นไป อายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี และอายุ 34 ปีขึ้นไป-41 ปี จำนวน 12 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน

ผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.12, \sigma = 0.49$) มีแรงจูงใจมากกว่า อายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี อายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี และอายุ 34 ปีขึ้นไป-41 ปี จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	อนุปริญญาตรี/ ปวท./ ปวส.			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.33	0.25	มากที่สุด	3.25	0.60	มาก	3.83	0.24	มากที่สุด	3.31	0.52	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับ	3.08	0.53	มาก	3.16	0.58	มาก	2.83	0.24	มาก	3.12	0.55	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.08	0.64	มาก	3.25	0.63	มาก	2.83	0.23	มาก	3.18	0.61	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.33	0.36	มากที่สุด	3.27	0.49	มากที่สุด	2.83	0.24	มาก	3.26	0.45	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้า	3.00	0.56	มาก	3.03	0.48	มาก	3.50	0.71	มากที่สุด	3.05	0.51	มาก
6. เงินเดือน	2.81	1.03	มาก	3.10	0.77	มาก	1.50	0.00	น้อย	2.92	0.90	มาก
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.96	0.63	มาก	3.13	0.54	มาก	3.00	0.00	มาก	3.08	0.54	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.00	0.65	มาก	3.05	0.59	มาก	3.25	1.06	มาก	3.05	0.61	มาก
9. สถานะของอาชีพ	3.25	0.38	มาก	3.12	0.61	มาก	3.50	0.71	มากที่สุด	3.18	0.56	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.31	0.53	มากที่สุด	3.24	0.64	มาก	3.50	0.71	มากที่สุด	3.27	0.60	มากที่สุด
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.53	มาก	3.31	0.64	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.21	0.60	มาก

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	อนุปริญาตรี/ ปวท./ ปวส.			ปริญาตรี			สูงกว่าปริญาตรี			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.25	0.60	มาก	3.31	0.77	มากที่สุด	2.25	0.35	มาก	3.23	0.74	มาก
13. นโยบายการบริหาร	2.75	0.85	มาก	3.09	0.46	มาก	1.75	0.35	น้อย	2.92	0.83	มาก
14. สภาพการทำงาน	3.09	0.46	มาก	3.10	0.77	มาก	3.00	0.71	มาก	3.14	0.47	มาก
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.94	0.78	มาก	3.07	0.75	มาก	4.00	0.00	มากที่สุด	3.10	0.76	มาก
16. ความมั่นคงในงาน	2.88	0.71	มาก	3.19	0.55	มาก	3.17	0.71	มาก	3.11	0.60	มาก
ภาพรวม	3.07	0.49	มาก	3.17	0.53	มาก	2.98	0.26	มาก	3.13	0.50	มาก

จากตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.50$) โดย

ผู้ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาตรี/ ปวท./ ปวส. ($\mu = 3.07, \sigma = 0.49$) มีแรงจูงใจมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ

ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.17, \sigma = 0.53$) มีแรงจูงใจมากกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญาตรี/ ปวท./ ปวส. และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.98, \sigma = 0.26$) มีแรงจูงใจมากกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญาตรี/ ปวท./ ปวส. และระดับปริญญาตรี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ข้าราชการ			พนักงานราชการ			ลูกจ้าง			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.19	0.77	มาก	3.48	0.24	มากที่สุด	3.30	0.29	มากที่สุด	3.31	0.52	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับ	3.03	0.72	มาก	3.37	0.31	มากที่สุด	3.00	0.44	มากที่สุด	3.12	0.55	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.03	0.73	มาก	3.41	0.36	มากที่สุด	3.17	0.63	มาก	3.18	0.61	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.25	0.62	มาก	3.44	0.37	มากที่สุด	3.10	0.16	มาก	3.26	0.45	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้า	3.14	0.58	มาก	3.11	0.29	มาก	2.90	0.59	มาก	3.05	0.51	มาก
6. เงินเดือน	2.83	1.03	มาก	3.17	0.61	มาก	2.80	0.98	มาก	2.92	0.90	มาก
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.03	0.58	มาก	3.26	0.32	มากที่สุด	2.97	0.66	มาก	3.08	0.54	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.00	0.77	มาก	3.22	0.44	มาก	2.95	0.55	มาก	3.05	0.61	มาก
9. สถานะของอาชีพ	3.13	0.77	มาก	3.50	0.25	มากที่สุด	2.95	0.28	มาก	3.18	0.56	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.29	0.78	มากที่สุด	3.28	0.57	มากที่สุด	3.25	0.42	มาก	3.27	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ข้าราชการ			พนักงานราชการ			ลูกจ้าง			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.13	0.74	มาก	3.39	0.33	มากที่สุด	3.15	0.63	มาก	3.21	0.60	มาก
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.08	0.87	มาก	3.61	0.33	มากที่สุด	3.05	0.76	มาก	3.23	0.74	มาก
13. นโยบายการบริหาร	2.79	0.94	มาก	3.22	0.26	มาก	2.80	1.01	มาก	2.92	0.83	มาก
14. สภาพการทำงาน	3.06	0.47	มาก	3.44	0.37	มากที่สุด	2.95	0.45	มาก	3.14	0.47	มาก
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.17	0.89	มาก	3.33	0.25	มากที่สุด	2.80	0.86	มาก	3.10	0.76	มาก
16. ความมั่นคงในงาน	3.11	0.59	มาก	3.26	0.43	มากที่สุด	2.97	0.74	มาก	3.11	0.60	มาก
ภาพรวม	3.08	0.62	มาก	3.34	0.23	มากที่สุด	3.01	0.51	มาก	3.13	0.50	มาก

จากตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.50$) โดยผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ($\mu = 3.08, \sigma = 0.62$) มีแรงจูงใจมากกว่าผู้ที่เป็นพนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ ($\mu = 3.34, \sigma = 0.23$) มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งข้าราชการ และลูกจ้าง จำนวน 14 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท			15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท			20,001 ขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.33	0.30	มากที่สุด	3.44	0.24	มากที่สุด	3.19	0.26	มาก	3.26	0.91	มากที่สุด	3.31	0.52	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับ	3.17	0.35	มาก	3.33	0.33	มากที่สุด	2.90	0.46	มาก	3.04	0.82	มาก	3.12	0.55	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.22	0.40	มาก	3.48	0.34	มากที่สุด	3.14	0.74	มาก	2.89	0.76	มาก	3.18	0.61	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.06	0.14	มาก	3.44	0.37	มากที่สุด	3.24	0.25	มาก	3.22	0.71	มาก	3.26	0.45	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้า	3.06	0.53	มาก	3.11	0.29	มาก	2.90	0.60	มาก	3.11	0.65	มาก	3.05	0.51	มาก
6. เงินเดือน	2.83	0.93	มาก	3.33	0.66	มากที่สุด	2.79	0.91	มาก	2.67	1.06	มาก	2.92	0.90	มาก
7. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.00	0.60	มาก	3.33	0.33	มากที่สุด	3.05	0.65	มาก	2.89	0.58	มาก	3.08	0.54	มาก
8. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.08	0.58	มาก	3.28	0.36	มากที่สุด	2.93	0.45	มาก	2.89	0.89	มาก	3.05	0.61	มาก
9. สถานะของอาชีพ	2.92	0.20	มาก	3.50	0.35	มากที่สุด	3.21	0.39	มาก	3.00	0.83	มาก	3.18	0.56	มาก

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท			15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท			20,001 ขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
10. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.25	0.52	มาก	3.44	0.46	มากที่สุด	3.36	0.24	มากที่สุด	3.06	0.92	มาก	3.27	0.60	มากที่สุด
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.17	0.75	มาก	3.33	0.35	มากที่สุด	3.21	0.39	มาก	3.11	0.86	มาก	3.21	0.60	มาก
12. การปกครองบังคับบัญชา	3.08	0.86	มาก	3.67	0.35	มากที่สุด	3.14	0.56	มาก	2.94	0.95	มาก	3.23	0.74	มาก
13. นโยบายการบริหาร	2.83	0.93	มาก	3.33	0.35	มากที่สุด	2.71	0.91	มาก	2.72	1.00	มาก	2.92	0.83	มาก
14. สภาพการทำงาน	3.13	0.41	มาก	3.36	0.44	มากที่สุด	2.86	0.43	มาก	3.14	0.52	มาก	3.14	0.47	มาก
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.83	0.93	มาก	3.33	0.25	มากที่สุด	2.86	0.75	มาก	3.22	0.97	มาก	3.10	0.76	มาก
16. ความมั่นคงในงาน	3.06	0.77	มาก	3.30	0.42	มากที่สุด	3.00	0.64	มาก	3.04	0.65	มาก	3.11	0.60	มาก
ภาพรวม	3.06	0.48	มาก	3.38	0.23	มากที่สุด	3.03	0.47	มาก	3.01	0.70	มาก	3.13	0.50	มาก

จากตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.50$) โดย

ผู้ที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท ($\mu = 3.38, \sigma = 0.23$) มีแรงจูงใจมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี รวม 16 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 31 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และส่วนใหญ่มิรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีระดับแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศชาย มีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา
2. ผู้ที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี มีแรงจูงใจมากกว่า อายุ 41 ปีขึ้นไป อายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี และอายุ 34 ปีขึ้นไป-41 ปี จำนวน 12 ด้าน ผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่า อายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี อายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี และอายุ 34 ปีขึ้นไป-41 ปี จำนวน 4 ด้าน
3. ผู้ที่มีระดับการศึกษานุปริญญาตรี/ ปวท./ ปวส. มีแรงจูงใจมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 ด้าน ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจมากกว่าระดับการศึกษานุปริญญาตรี/ ปวท./ ปวส. และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 ด้าน ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจมากกว่าระดับการศึกษานุปริญญาตรี/ ปวท./ ปวส. และระดับปริญญาตรี จำนวน 6 ด้าน
4. ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีแรงจูงใจมากกว่าผู้ที่เป็นพนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 2 ด้าน ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งข้าราชการ และลูกจ้าง จำนวน 14 ด้าน
5. ผู้ที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท มีแรงจูงใจมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 ด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี พบว่าโดยภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศิริรัตน์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยจากกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต เห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร และรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับ ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยจากกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยจากกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถที่ท่านมี ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ตัวท่านมีความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยจากกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด เนื่องจากปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด และมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้า ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยจากกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุม และสัมมนาได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถและได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

1.6 เงินเดือน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจาก เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน

1.7 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

1.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้บังคับบัญชา และคอยดูแล ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

1.9 สถานะของอาชีพ ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และสร้างความภูมิใจให้แก่ตนเองและครอบครัว

1.10 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

1.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ

1.12 วิธีการปกครองบังคับบัญชา ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด เนื่องจากการแบ่งกรอบโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน มีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน

1.13 นโยบายการบริหาร ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากบุคลากร

เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน และหน่วยงานมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน

1.14 สภาพการทำงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และมีระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

1.15 ความเป็นอยู่ส่วนตัว ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจาก สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว และพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้

1.16 ความมั่นคงในงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากงานที่ทำอยู่ขณะนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ และสามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน่วยงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ พบว่า

2.1 เพศชาย มีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง จำนวน 3 ด้าน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าเพศชายนั้นมักคาดหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเพศหญิง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด มากกว่าเพศหญิง ผลการวิจัยจึงพบว่าเพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง

2.2 ผู้ที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี มีแรงจูงใจมากกว่า อายุ 41 ปีขึ้นไป อายุ 18 ปีขึ้นไป-27 ปี และอายุ 34 ปีขึ้นไป-41 ปี จำนวน 12 ด้าน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าในช่วงอายุที่ 27 ปี – 34 ปี นั้น เป็นวัยทำงานที่แสวงหาการเรียนรู้ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในการทำงาน ผลการวิจัยจึงพบว่าผู้ที่มีอายุ 27 ปีขึ้นไป-34 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

2.3 ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจมากกว่าระดับการศึกษานอนปริญญาตรี/ ปวท./ ปวส. และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 ด้าน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีนั้น มีพื้นฐานการศึกษาที่ค่อนข้างดี มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพได้มาก อีกทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับก็เหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของบุคลากร และผู้ที่จบปริญญาตรีนั้นเป็นกลุ่มที่

ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด ผลการวิจัยจึงพบว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับอื่น ๆ

2.4 ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ มีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งข้าราชการ และลูกจ้าง จำนวน 14 ด้าน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าพนักงานราชการนั้นอาจจะหวังความก้าวหน้าในหน้าที่ ในการปรับตำแหน่ง ปรับระดับเงินเดือน มากกว่าในตำแหน่งงานอื่น จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการมีแรงจูงใจมากกว่าตำแหน่งอื่น

2.5 ผู้ที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท มีแรงจูงใจมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 ด้าน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท นั้นอาจคิดว่าเขาได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท มีแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี พบว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรีนั้น ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือน ยังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น จึงควรส่งเสริมแรงจูงใจในด้านเหล่านี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ดีมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอในการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายการบริหารมีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรีจึงเห็นควรปรับปรุงและพัฒนางานด้านการบริหารตามโครงสร้างเดิมที่อัตรากำลังไม่เพียงพอกับงานให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือนมีคะแนนต่ำรองลงมา ดังนั้นถ้ามีการประชุมในงานของการบริหารงานบุคคลในระดับผู้บริหารก็ควรนำเข้าที่ประชุมเพื่อขอขยายเพดานหรือแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรีได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากร ไปศึกษาต่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นโดยใช้ เวลาศึกษานอกเวลาราชการ และจัดนำบุคลากร ไปทัศนศึกษาในองค์กรที่มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ และนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จัดให้มีการทดสอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง อำเภอเมืองจันทบุรี อย่างสม่ำเสมอ และนำผลการทดสอบมาเป็นข้อมูลในการพิจารณา เพื่อเลื่อน ขึ้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง อำเภอเมืองจันทบุรี เชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ โดยแยกเป็นแต่ละอำเภอ เพื่อให้ได้ผลการศึกษามาพัฒนา ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานสังกัดการปกครอง ทั้งจังหวัดจันทบุรี

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2545). *การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- กรมการปกครอง. (2556). เข้าถึงได้จาก <http://www.dopa.go.th/index.php/dopa-organization/dopa-history>
- กาญจนา สิริรัตน์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร*. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จริญญา คุรุพิพรม. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คำรงค์ศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาล*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: นิตกุลการพิมพ์.
- ธานี แสงจันทร์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิธิเมธ หัสไทย. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิพนธ์ พรหมจारी. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ จัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภาวริณู ประภาวินวงศ์. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ ชัยภูมิ.
- มลฤดี เย็นสบาย. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ จัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน กระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริพร อำไพศรี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.
- สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรีย์ พันธุ์รักษ์. (2541). *งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเลือกเล่นกีฬาจักรยานเสือภูเขา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- อ้อมอารีย์ ชีวาศรี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครอง
อำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 3(2), 57-66.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial and organizational psychology* (2rd ed.). New York:
McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations* (6th ed.). UpperSaddle River,
NJ.: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York:
John Wiley and Sons.
- Locke, E. A. (1992). *A university course in English grammar*. New York: Prentice Hall.
- Loudon, D., & Bitta, A. (1988). *Consumer behavior: Concepts and applications* (3rd ed.).
New York: McGraw-Hill.
- Sanford, F. H., & Sman, L. W. (1980). *Psychology* (3rd ed.). Belmont: Brooks Cole.
- Shermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1982). *Managing organizational behavior*.
New York: John Wiley and Sons.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Woolfolk, A. E. (1993). *Educational psychology* (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี

คำชี้แจง

การตอบแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี แห่งนี้ที่จะให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นของท่านในแบบสอบถาม เพื่อจะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์ในภาพรวม แล้วจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี และสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้มากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของท่านโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1.) ชาย

2.) หญิง

2. อายุ

1) 18 ปีขึ้นไป-27 ปี

2) 27 ปีขึ้นไป-34 ปี

3) 34 ปีขึ้นไป-41 ปี

4) 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่า ม. 6/ ปวช.

2) อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.

3) ปริญญาตรี

4) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

1) ข้าราชการ

2) พนักงานราชการ

3) ลูกจ้าง

5. รายได้

1) ต่ำกว่า 10,000 บาท

2) 10,000 บาทขึ้นไป-15,000 บาท

3) 15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท

4) 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัด
 ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดที่ทำการ ปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี	ระดับแรงจูงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4	3	2	1
1. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ประกอบอาชีพที่ทำให้ท่าน ประสบความสำเร็จในชีวิต				
2. ท่านการเห็นว่าตัวเองมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร				
3. ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน				
ด้านการได้รับการยอมรับ				
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น ของท่านอยู่เสมอ				
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน				
6. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถที่ท่านมี				
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่				
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ตัวท่านมีความคิด สร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถของท่าน				
ด้านความรับผิดชอบ				
10. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม				
11. ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทาง ราชการอย่างเคร่งครัด				
12. ท่านการมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดที่ทำการ ปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี	ระดับแรงจูงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
13. ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษา การเข้าร่วมประชุม และสัมมนา				
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ				
15. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา				
ด้านเงินเดือน				
16. เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ				
17. ท่านคิดว่าเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน				
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต				
18. ท่านได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม				
19. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น				
20. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
21. ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้บังคับบัญชา				
22. ท่านคอยดูแล ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ				
ด้านสถานะของอาชีพ				
23. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม				
24. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้สร้างความภูมิใจให้แก่ตัวท่านและครอบครัว				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดที่ทำการ ปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี	ระดับแรงจูงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
25. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน				
26. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี				
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
27. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
28. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน หรือในโอกาสพิเศษ				
ด้านการปกครองบังคับบัญชา				
29. การแบ่งกรอบโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน				
30. มีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน				
ด้านนโยบายและการบริหาร				
31. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน				
32. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน				
ด้านสภาพการทำงาน				
33. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน				
34. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดที่ทำการ ปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี	ระดับแรงจูงใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
35. มีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน				
36. มีระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว				
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
37. สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวของท่าน				
38. ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและ งานที่ทำอยู่ขณะนี้				
ด้านความมั่นคงในงาน				
39. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า				
40. งานที่ท่านทำอยู่มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์ บ้านพัก ฯลฯ				
41. ท่านคิดว่าท่านสามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน				

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม