

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัย “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี” โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำนวน 77 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	29	37.66
หญิง	48	62.34
รวม	77	100.00
อายุ		
26 - 35 ปี	26	33.77
35 ปีขึ้นไป - 45 ปี	34	44.15
45 ปีขึ้นไป - 50 ปี	11	14.29
51 ปีขึ้นไป	6	7.79
รวม	77	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	1	1.30
ปวส./ อนุปริญญาตรี	7	9.09
ปริญญาตรี	48	62.34
สูงกว่าปริญญาตรี	21	27.27
รวม	77	100.00
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	7	9.09
10,001 - 20,000 บาท	46	59.74
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	24	31.17
รวม	77	100.00
ตำแหน่ง		
ระดับ 1 - 3	11	14.29
ระดับ 4 - 6	49	63.63
ระดับ 7 - 9	17	22.08
รวม	77	100.00
หน่วยงานในสังกัด		
สำนักปลัด อบจ.	16	20.78
กองกิจการสภา อบจ.	6	7.79
กองแผนและงบประมาณ	5	6.49
กองคลัง	21	27.27
กองช่าง	18	23.38
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	9	11.69
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	2.60
รวม	77	100.00

จากตารางที่ 3 จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.34 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.66

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.15 รองลงมาอายุ 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.77 อายุ 45 ปีขึ้นไป - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.29 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.79 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.34 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.27 ปวส./ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 9.09 และมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.74 รองลงมารายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.17 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 4 - 6 คิดเป็นร้อยละ 63.63 รองลงมาเป็นข้าราชการระดับ 7 - 9 คิดเป็นร้อยละ 22.08 และข้าราชการระดับ 1 - 3 คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

หน่วยงานในสังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกองคลัง คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมา กองช่าง คิดเป็นร้อยละ 23.38 สำนักปลัด อบจ. คิดเป็นร้อยละ 20.78 กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต คิดเป็นร้อยละ 11.69 กองกิจการสภา อบจ. คิดเป็นร้อยละ 7.79 กองแผนและงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 6.49 และหน่วยตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาจนสำเร็จ	25 (32.47)	50 (64.94)	2 (2.60)	0 (0.00)	3.29	0.51	มาก	1
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี	8 (10.39)	64 (83.12)	4 (5.19)	1 (1.30)	3.02	0.45	มาก	2
ภาพรวม					3.16	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาจนสำเร็จ เป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานมาก ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.51$) รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีแรงจูงใจในการทำงานมาก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.45$)

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่านและชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ	1 (1.30)	50 (64.94)	22 (28.57)	4 (5.19)	2.62	0.60	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	7 (9.09)	56 (72.73)	14 (18.18)	0 (0.00)	2.90	0.51	มาก	1
ภาพรวม					2.76	0.44	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=2.76$, $\sigma=0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ว่ามีแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานมาก ($\mu=2.90$, $\sigma=0.51$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่านและชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\mu=2.62$, $\sigma=0.60$)

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการทำงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่านและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร	5 (6.49)	55 (71.43)	16 (20.78)	1 (1.30)	2.83	0.54	มาก	2
2. งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่เสมอ	14 (18.18)	44 (57.14)	16 (20.78)	3 (3.90)	2.89	0.73	มาก	1
ภาพรวม					2.86	0.55	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของแรงงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.86$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรีมีแรงงใจในด้านงานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่เสมอเป็นอันดับ 1 มีแรงงใจในการทำงานมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่านและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.54$)

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	6 (7.79)	55 (71.43)	14 (18.18)	2 (2.60)	2.84	0.58	มาก	1
2. ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ	2 (2.60)	42 (54.55)	27 (35.06)	6 (7.79)	2.51	0.68	มาก	2
ภาพรวม					2.68	0.53	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานมาก ($\mu = 2.84$, $\sigma = 0.58$) รองลงมา คือ ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ ($\mu = 2.51$, $\sigma = 0.68$)

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
การทำงาน

ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน พิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นเป็นไป ตามหลักคุณธรรม	6 (7.79)	38 (49.35)	23 (29.87)	10 (12.99)	2.51	0.82	มาก	1
2. ในตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบันของท่านมี ความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา	4 (5.19)	38 (49.35)	29 (37.66)	6 (7.79)	2.51	0.71	มาก	1
ภาพรวม					2.51	0.69	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของแรงจูงใจใน
การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu=2.51$, $\sigma=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานมากเท่ากัน
คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามหลักคุณธรรม
($\mu=2.51$, $\sigma=0.82$) และในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันของท่านมีความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา
($\mu=2.51$, $\sigma=0.69$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	7 (9.09)	52 (67.53)	16 (20.78)	2 (2.60)	2.83	0.61	มาก	1
2. การพิจารณาขึ้นเงินเดือน มีความยุติธรรมและอัตรา การเพิ่มของเงินเดือน มีความเหมาะสม	2 (2.60)	30 (38.96)	32 (41.56)	13 (16.88)	2.27	0.77	น้อย	2
ภาพรวม					2.55	0.56	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใน
การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\mu = 2.55$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านเงินเดือนที่ได้รับ
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.83$,
 $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรมและอัตราการเพิ่มของเงินเดือน
มีความเหมาะสม ($\mu = 2.27$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ปริญญาตรี หรือปริญญาโท	17 (22.08)	39 (50.65)	18 (23.38)	3 (3.90)	2.90	0.78	มาก	1
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งงานที่มีระดับสูงกว่าตำแหน่งเดิม	5 (6.49)	33 (42.86)	34 (44.16)	5 (6.49)	2.49	0.71	น้อย	2
ภาพรวม					2.70	0.62	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.70$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านองค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ปริญญาตรี หรือปริญญาโท เป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานมาก ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งงานที่มีระดับสูงกว่าตำแหน่งเดิม ($\mu = 2.49$, $\sigma = 0.71$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นกันเองให้ความไว้วางใจในการทำงานและรับฟังความคิดเห็น	6 (7.79)	34 (44.16)	28 (36.36)	9 (11.69)	2.48	0.80	น้อย	1
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำหรือให้การปรึกษาหรือได้ตลอดเวลากรณีที่มีปัญหาส่วนตัวและการทำงาน	3 (3.90)	39 (50.65)	27 (35.06)	8 (10.39)	2.48	0.73	น้อย	1
ภาพรวม					2.48	0.73	น้อย	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.48$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยเท่ากันคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นกันเองให้ความไว้วางใจในการทำงานและรับฟังความคิดเห็น ($\mu = 2.48$, $\sigma = 0.80$) และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำหรือให้การปรึกษาหรือได้ตลอดเวลากรณีที่มีปัญหาส่วนตัวและการทำงาน ($\mu = 2.48$, $\sigma = 0.73$)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ในองค์กรของท่านมีการทำงานแบบทีมงานและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังเลิกงาน	6 (7.79)	29 (37.66)	34 (44.16)	8 (10.39)	2.42	0.78	น้อย	2
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	16 (20.78)	48 (62.34)	12 (15.58)	1 (1.30)	3.02	0.64	มาก	1
ภาพรวม					2.72	0.54	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.64$) รองลงมา คือ ในองค์กรของท่านมีการทำงานแบบทีมงานและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังเลิกงาน ($\mu = 2.42$, $\sigma = 0.78$)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านมีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็น	14 (18.18)	40 (51.95)	19 (24.68)	4 (5.19)	2.83	0.78	มาก	1
2. ท่านสามารถให้คำแนะนำหรือให้การปรึกษาหารือแก่ผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลากรณีที่มีปัญหาส่วนตัวและการทำงาน	11 (14.29)	41 (53.25)	21 (27.27)	4 (5.19)	2.76	0.75	มาก	2
ภาพรวม					2.79	0.73	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านท่านมีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็นเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานมาก ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านสามารถให้คำแนะนำหรือให้การปรึกษาหารือแก่ผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลากรณีที่มีปัญหาส่วนตัวและการทำงาน ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจ และได้รับเกียรติมากกับ อาชีพรับราชการใน ตำแหน่งปัจจุบัน	34 (44.16)	38 (49.35)	4 (5.19)	1 (1.30)	3.36	0.64	มากที่สุด	1
2. ตำแหน่งงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ของท่าน	11 (14.29)	57 (74.03)	9 (11.69)	0 (0.00)	3.02	0.51	มาก	2
ภาพรวม					3.19	0.49	มาก	

จากตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใน
การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.19$, $\sigma=0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านท่านมี
ความภาคภูมิใจและได้รับเกียรติมากกับอาชีพรับราชการในตำแหน่งปัจจุบันเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจ
ในการทำงานมาก ($\mu=3.36$, $\sigma=0.64$) รองลงมา คือ ท่านสามารถให้คำแนะนำหรือให้การปรึกษา
หรือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลากรณีที่มีปัญหาส่วนตัวและการทำงาน ($\mu=3.02$, $\sigma=0.51$)

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติขององค์กรทำให้การทำงานมีความชัดเจน	1 (1.30)	20 (25.97)	34 (44.16)	22 (28.57)	2.00	0.77	น้อย	2
2. ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย	4 (5.19)	47 (61.04)	21 (27.27)	5 (6.49)	2.64	0.68	มาก	1
ภาพรวม					2.32	0.59	น้อย	

จากตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.32$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานมาก ($\mu = 2.64$, $\sigma = 0.68$) รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติขององค์กรทำให้การทำงานมีความชัดเจน ($\mu = 2.00$, $\sigma = 0.68$)

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. บรรยากาศในการทำงาน ของท่านมีลักษณะเป็น ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม	0 (0.00)	43 (55.84)	23 (29.87)	11 (14.29)	2.41	0.73	น้อย	2
2. ท่านมีวิสัยทัศน์และ เทคโนโลยีในการทำงาน อย่างเพียงพอและมี ความปลอดภัยในการทำงาน	7 (9.09)	44 (57.14)	19 (24.68)	7 (9.09)	2.66	0.77	มาก	1
ภาพรวม					2.53	0.63	มาก	

จากตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.53$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านท่านมีวิสัยทัศน์และเทคโนโลยีในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานมาก ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.77$) รองลงมา คือ บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 2.41$, $\sigma = 0.73$)

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านมีอิสระในการบริหาร มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและ อุปกรณ์ในการทำงานมี ประสิทธิภาพ	6 (7.79)	15 (19.48)	43 (55.84)	13 (16.88)	2.18	0.80	น้อย	2
2. ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นใน การดำเนินงาน โดยมีรถยนต์ ส่วนกลางทำให้งานเสร็จ ทันเวลา	6 (7.79)	37 (48.05)	24 (31.17)	10 (12.99)	2.50	0.82	น้อย	1
ภาพรวม					2.34	0.73	น้อย	

จากตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.34$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินงาน โดยมีรถยนต์ส่วนกลางทำให้งานเสร็จทันเวลาเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย ($\mu = 2.50$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการบริหารมีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพ ($\mu = 2.18$, $\sigma = 0.80$)

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. องค์กรมีความมั่นคงและมียางให้ท่านทำได้ตลอดไป	31 (40.26)	38 (49.35)	8 (10.39)	0 (0.00)	3.29	0.65	มากที่สุด	1
2. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าเกษียณอายุ	20 (25.97)	25 (32.47)	25 (32.47)	7 (9.09)	2.75	0.94	มาก	2
ภาพรวม					3.02	0.69	มาก	

จากตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านองค์กรมีความมั่นคงและมียางให้ท่านทำได้ตลอดไปเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.65$) รองลงมา คือ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าเกษียณอายุ ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.94$)

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและบริหารงานด้วยความยุติธรรม	9 (11.69)	38 (49.35)	22 (28.57)	8 (10.39)	2.62	0.82	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปกครองบังคับบัญชา	5 (6.49)	39 (50.65)	23 (29.87)	10 (12.99)	2.50	0.80	มาก	2
ภาพรวม					2.56	0.80	มาก	

จากตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.56$, $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในด้านผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถและบริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานมาก ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปกครอง บังคับบัญชา ($\mu = 2.50$, $\sigma = 0.80$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	μ	σ	แปลความ	อันดับ
ความสำเร็จของงาน	3.16	0.40	มาก	2
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.76	0.44	มาก	6
ลักษณะงาน	2.86	0.55	มาก	4
ความรับผิดชอบ	2.68	0.53	มาก	9
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.51	0.69	มาก	13
เงินเดือน	2.55	0.56	มาก	11
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.70	0.62	มาก	8
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.48	0.73	น้อย	14
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.72	0.54	มาก	7
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.79	0.73	มาก	5
สถานะของอาชีพ	3.19	0.49	มาก	1
นโยบายและการบริหารงาน	2.32	0.59	น้อย	16
สภาพการทำงาน	2.53	0.63	มาก	12
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.34	0.73	น้อย	15
ความมั่นคงในงาน	3.02	0.69	มาก	3
การปกครองบังคับบัญชา	2.56	0.80	มาก	10
ภาพรวม	2.69	0.60	มาก	

จากตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานะของอาชีพเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.49$) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.40$) ส่วนนโยบายและการบริหารงานอยู่ในอันดับสุดท้าย ($\mu = 2.32$, $\sigma = 0.59$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	เพศ					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	3.05	0.38	มาก	3.22	0.39	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.72	0.45	มาก	2.79	0.43	มาก
ลักษณะงาน	2.94	0.48	มาก	2.81	0.59	มาก
ความรับผิดชอบ	2.63	0.59	มาก	2.70	0.49	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.58	0.66	มาก	2.47	0.72	น้อย
เงินเดือน	2.63	0.42	มาก	2.50	0.63	น้อย
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	2.68	0.54	มาก	2.70	0.67	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.44	0.64	น้อย	2.50	0.78	น้อย
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.58	0.56	มาก	2.81	0.52	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.70	0.75	มาก	2.85	0.72	มาก
สถานะของอาชีพ	3.08	0.56	มาก	3.26	0.43	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	2.29	0.57	น้อย	2.34	0.61	น้อย
สภาพการทำงาน	2.56	0.56	มาก	2.52	0.67	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.39	0.61	น้อย	2.31	0.79	น้อย

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	เพศ					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	μ	σ		μ	σ	
ความมั่นคงในงาน	2.72	0.59	มาก	3.20	0.69	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	2.46	0.84	น้อย	2.62	0.77	มาก
ภาพรวม	2.65	0.57	มาก	2.72	0.61	มาก
อันดับ	2			1		

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.61$) และเพศชาย ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.57$) และเมื่อเปรียบเทียบระดับ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	อายุ											
	26 - 35 ปี		ระดับ	35 ปีขึ้นไป - 45 ปี		ระดับ	45 ปีขึ้นไป - 50 ปี		ระดับ	51 ปีขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	3.13	0.38	มาก	3.17	0.32	มาก	3.27	0.46	มากที่สุด	3.00	0.70	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.75	0.40	มาก	2.79	0.47	มาก	2.72	0.46	มาก	2.75	0.41	มาก
ลักษณะงาน	2.84	0.50	มาก	2.88	0.59	มาก	2.95	0.65	มาก	2.66	0.51	มาก
ความรับผิดชอบ	2.73	0.35	มาก	2.70	0.56	มาก	2.77	0.41	มาก	2.16	0.93	น้อย
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.80	0.53	มาก	2.45	0.70	น้อย	2.18	0.90	น้อย	2.25	0.61	น้อย
เงินเดือน	2.69	0.56	มาก	2.47	0.56	น้อย	2.45	0.65	น้อย	2.58	0.37	มาก
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	2.84	0.46	มาก	2.64	0.73	มาก	2.68	0.64	มาก	2.41	0.49	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.69	0.53	มาก	2.47	0.82	น้อย	2.13	0.80	น้อย	2.25	0.61	น้อย
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.82	0.54	มาก	2.75	0.51	มาก	2.59	0.43	มาก	2.41	0.86	น้อย
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.82	0.54	มาก	2.88	0.75	มาก	2.68	0.95	มาก	2.41	0.91	น้อย
สถานะของอาชีพ	3.23	0.45	มาก	3.20	0.50	มาก	2.95	0.56	มาก	3.41	0.37	มากที่สุด

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	อายุ											
	26 - 35 ปี		ระดับ	35 ปีขึ้นไป - 45 ปี		ระดับ	45 ปีขึ้นไป -50 ปี		ระดับ	51 ปีขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
นโยบายและการบริหารงาน	2.53	0.58	มาก	2.35	0.45	น้อย	1.90	0.70	น้อย	2.00	0.77	น้อย
สภาพการทำงาน	2.71	0.63	มาก	2.42	0.60	น้อย	2.36	0.71	น้อย	2.75	0.52	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.46	0.70	น้อย	2.25	0.73	น้อย	2.40	0.66	น้อย	2.25	1.03	น้อย
ความมั่นคงในงาน	3.00	0.56	มาก	3.11	0.73	มาก	2.77	0.87	มาก	3.08	0.58	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	2.86	0.53	มาก	2.44	0.85	น้อย	2.36	1.02	น้อย	2.33	0.81	น้อย
ภาพรวม	2.80	0.51	มาก	2.68	0.61	มาก	2.57	0.65	มาก	2.54	0.61	มาก
อันดับ	1			2			3			4		

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดจันทบุรี ที่มีช่วงอายุ 26 - 35 ปี ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.51$) ที่มีช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป - 45 ปี
($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.61$) ที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป - 50 ปี ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.65$) ที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป
($\mu = 2.54$, $\sigma = 0.61$) และเมื่อเปรียบเทียบระดับพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	ระดับการศึกษา											
	มัธยมศึกษา ปีที่ 6/ ปวช.		ระดับ	ปวส./ อนุปริญญาตรี		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ	สูงกว่า ปริญญาตรี		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	3.00	0.00	มาก	2.92	0.44	มาก	3.15	0.38	มาก	3.26	0.40	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.00	0.00	มาก	2.78	0.39	มาก	2.80	0.38	มาก	2.66	0.57	มาก
ลักษณะงาน	2.50	0.00	น้อย	2.71	0.39	มาก	2.87	0.58	มาก	2.90	0.56	มาก
ความรับผิดชอบ	2.50	0.00	น้อย	2.50	0.50	น้อย	2.64	0.56	มาก	2.83	0.45	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งกรงาน	3.00	0.00	มาก	2.64	0.47	มาก	2.52	0.66	มาก	2.45	0.86	น้อย
เงินเดือน	3.00	0.00	มาก	2.78	0.39	มาก	2.53	0.54	มาก	2.50	0.65	น้อย
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.00	0.00	มาก	2.71	0.48	มาก	2.68	0.64	มาก	2.71	0.66	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.00	0.00	มาก	2.50	0.57	น้อย	2.55	0.69	มาก	2.28	0.85	น้อย

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	ระดับการศึกษา											
	มัธยมศึกษา ปีที่ 6/ ปวช.		ระดับ มากที่สุด	ปวส./ อนุปริญญาตรี		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ	สูงกว่า ปริญญาตรี		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.00	มาก	2.64	0.47	มาก	2.71	0.58	มาก	2.73	0.49	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	3.00	0.00	มาก	2.64	0.74	มาก	2.82	0.70	มาก	2.78	0.84	มาก
สถานะของอาชีพ	3.00	0.00	มาก	3.21	0.26	มาก	3.26	0.49	มากที่สุด	3.04	0.54	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	2.00	0.00	น้อย	2.07	0.53	น้อย	2.36	0.57	น้อย	2.33	0.67	น้อย
สภาพการทำงาน	2.50	0.00	น้อย	2.92	0.18	มาก	2.53	0.63	มาก	2.42	0.71	น้อย
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.00	0.00	มาก	2.42	0.53	น้อย	2.33	0.76	น้อย	2.30	0.73	น้อย
ความมั่นคงในงาน	4.00	0.00	มากที่สุด	2.85	0.47	มาก	3.07	0.61	มาก	2.92	0.89	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	3.00	0.00	มาก	3.00	0.57	มาก	2.56	0.80	มาก	2.40	0.84	มาก
ภาพรวม	2.93	0.00	มาก	2.70	0.46	มาก	2.71	0.59	มาก	2.65	0.66	มาก
อันดับ	1			3			2			4		

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.00$) ระดับการศึกษา
ปริญญาตรี ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.59$) ระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญาตรี ($\mu = 2.70$, $\sigma = 0.46$)
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.66$) และเมื่อเปรียบเทียบระดับ พบว่า ข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงในการทำงาน
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	รายได้								
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		ระดับ	10,001 - 20,000 บาท		ระดับ	มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	3.07	0.18	มาก	3.14	0.38	มาก	3.22	0.46	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.78	0.39	มาก	2.76	0.43	มาก	2.77	0.48	มาก
ลักษณะงาน	2.92	0.34	มาก	2.79	0.56	มาก	2.97	0.59	มาก
ความรับผิดชอบ	2.57	0.18	มาก	2.60	0.57	มาก	2.85	0.47	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.85	0.38	มาก	2.56	0.67	มาก	2.33	0.77	น้อย
เงินเดือน	2.85	0.37	มาก	2.54	0.56	มาก	2.47	0.59	น้อย
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	3.00	0.00	มาก	2.72	0.64	มาก	2.56	0.64	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.78	0.75	มาก	2.52	0.61	มาก	2.31	0.90	น้อย
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.71	0.63	มาก	2.75	0.57	มาก	2.68	0.48	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.71	0.69	มาก	2.72	0.70	มาก	2.95	0.80	มาก
สถานะของอาชีพ	3.28	0.26	มากที่สุด	3.18	0.53	มาก	3.18	0.48	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	2.42	0.44	น้อย	2.36	0.62	น้อย	2.20	0.56	น้อย
สภาพการทำงาน	2.92	0.34	มาก	2.51	0.62	มาก	2.47	0.68	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.71	0.48	มาก	2.28	0.66	น้อย	2.35	0.89	น้อย
ความมั่นคงในงาน	3.21	0.63	มาก	3.08	0.59	มาก	2.85	0.85	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	3.00	0.57	มาก	2.56	0.76	มาก	2.43	0.90	มาก
ภาพรวม	2.86	0.41	มาก	2.69	0.59	มาก	2.66	0.65	มาก
อันดับ	1			2			3		

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทลงไป ($\mu = 2.86$, $\sigma = 0.41$) รายได้ 10,001 - 20,000
บาท ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.59$) รายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.65$) และ
เมื่อเปรียบเทียบระดับ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้
ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	ตำแหน่ง								
	ระดับ 1 - 3		ระดับ	ระดับ 4 - 6		ระดับ	ระดับ 7 - 9		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	3.31	0.40	มากที่สุด	3.11	0.35	มาก	3.20	0.50	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.86	0.32	มาก	2.79	0.45	มาก	2.61	0.45	มาก
ลักษณะงาน	2.90	0.43	มาก	2.81	0.55	มาก	2.97	0.64	มาก
ความรับผิดชอบ	2.68	0.25	มาก	2.60	0.58	มาก	2.91	0.44	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.68	0.46	มาก	2.51	0.70	น้อย	2.44	0.82	มาก
เงินเดือน	2.72	0.46	มาก	2.54	0.56	มาก	2.47	0.62	มาก
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.86	0.45	มาก	2.68	0.65	มาก	2.64	0.65	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.72	0.64	มาก	2.56	0.66	มาก	2.08	0.85	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.68	0.60	มาก	2.76	0.55	มาก	2.64	0.52	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.72	0.60	มาก	2.78	0.70	มาก	2.88	0.91	มาก
สถานะของอาชีพ	3.36	0.32	มากที่สุด	3.18	0.51	มาก	3.11	0.51	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	2.27	0.60	น้อย	2.37	0.60	น้อย	2.20	0.56	น้อย
สภาพการทำงาน	2.81	0.51	มาก	2.46	0.63	น้อย	2.55	0.68	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.45	0.65	น้อย	2.29	0.69	น้อย	2.41	0.88	น้อย
ความมั่นคงในงาน	3.31	0.64	มาก	3.07	0.58	มาก	2.70	0.90	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	2.95	0.47	มาก	2.53	0.76	มาก	2.41	1.00	น้อย
ภาพรวม	2.83	0.48	มาก	2.69	0.59	มาก	2.63	0.64	มาก
อันดับ	1			2			3		

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งระดับ 1 - 3 ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.48$) ตำแหน่งระดับ 4 - 6 ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.59$) ตำแหน่งระดับ 7 - 9 ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.64$) และเมื่อเปรียบเทียบระดับ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามหน่วยงานในสังกัด

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	หน่วยงานในสังกัด											
	สำนักปลัด อบจ.		ระดับ	กองกิจการสภา อบจ.		ระดับ	กองแผนและ งบประมาณ		ระดับ	กองคลัง		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	3.09	0.41	มาก	3.08	0.20	มาก	3.00	0.00	มาก	3.28	0.33	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.56	0.40	มาก	2.67	0.41	มาก	2.80	0.45	มาก	2.76	0.44	มาก
ลักษณะงาน	2.84	0.75	มาก	2.67	0.41	มาก	2.70	0.67	มาก	2.71	0.43	มาก
ความรับผิดชอบ	2.66	0.79	มาก	2.50	0.63	น้อย	3.00	0.35	มาก	2.62	0.47	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.53	0.88	มาก	2.58	0.66	มาก	2.80	0.44	มาก	2.09	0.62	น้อย
เงินเดือน	2.46	0.64	น้อย	2.58	0.58	มาก	2.50	0.61	น้อย	2.30	0.60	น้อย
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	2.96	0.59	มาก	2.58	0.86	มาก	2.80	0.27	มาก	2.38	0.58	น้อย
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.31	0.87	น้อย	2.58	0.80	มาก	2.70	0.44	มาก	2.30	0.76	น้อย
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.59	0.63	มาก	2.91	0.80	มาก	2.80	0.27	มาก	2.71	0.48	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.84	1.04	มาก	2.83	0.68	มาก	2.80	0.44	มาก	2.57	0.71	มาก
สถานะของอาชีพ	3.31	0.54	มาก	3.08	0.37	มาก	2.90	0.54	มาก	3.28	0.48	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	2.00	0.65	มาก	2.50	0.63	มาก	2.70	0.44	มาก	2.23	0.64	มาก
สภาพการทำงาน	2.37	0.64	มาก	2.50	0.63	มาก	2.70	0.27	มาก	2.23	0.80	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.06	0.62	มาก	2.16	0.51	มาก	2.60	0.96	มาก	2.00	0.79	มาก
ความมั่นคงในงาน	2.84	0.67	มาก	2.83	0.75	มาก	2.70	0.75	มาก	3.28	0.73	มากที่สุด
การปกครองบังคับบัญชา	2.28	0.98	น้อย	2.00	1.09	น้อย	2.80	0.44	มาก	2.38	0.72	น้อย
ภาพรวม	2.60	0.69	มาก	2.62	0.62	มาก	2.76	0.45	มาก	2.57	0.59	มาก
อันดับ	6			5			4			7		

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี	หน่วยงานในสังกัด								
	กองช่าง		ระดับ	กองส่งเสริม คุณภาพชีวิต		ระดับ	หน่วยตรวจสอบ ภายใน		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	3.11	0.43	มาก	3.27	0.61	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.80	0.38	มาก	2.94	0.46	มาก	3.50	0.70	มากที่สุด
ลักษณะงาน	3.00	0.42	มาก	3.16	0.66	มาก	3.00	0.70	มาก
ความรับผิดชอบ	2.72	0.39	มาก	2.66	0.35	มาก	3.00	0.70	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.86	0.56	มาก	2.50	0.55	มาก	3.00	0.00	มาก
เงินเดือน	2.80	0.38	มาก	2.72	0.50	มาก	2.75	0.35	มาก
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	2.75	0.57	มาก	2.77	0.66	มาก	3.25	0.35	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.63	0.61	มาก	2.50	0.70	น้อย	3.25	0.35	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.58	0.42	มาก	3.05	0.63	มาก	3.00	0.00	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.80	0.62	มาก	3.22	0.50	มาก	2.75	0.35	มาก
สถานะของอาชีพ	3.22	0.35	มาก	3.00	0.70	มาก	3.00	0.00	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	2.36	0.41	น้อย	2.55	0.52	มาก	3.00	0.00	มาก
สภาพการทำงาน	2.86	0.37	มาก	2.77	0.44	มาก	2.75	0.35	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.63	0.37	มาก	2.83	0.79	มาก	3.25	0.35	มาก
ความมั่นคงในงาน	2.88	0.53	มาก	3.27	0.71	มาก	3.25	1.06	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	2.97	0.43	มาก	2.83	0.82	มาก	3.00	0.00	มาก
ภาพรวม	2.81	0.45	มาก	2.87	0.60	มาก	3.04	0.32	มาก
อันดับ	3			2			1		

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่อยู่ในสังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.32$) สังกัดกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.60$) สังกัดกองช่าง ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.45$) สังกัดกองแผนและงบประมาณ ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.45$) สังกัดกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.62$) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\mu = 2.60$, $\sigma = 0.69$) และสังกัดกองคลัง ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.59$) และเมื่อเปรียบเทียบระดับ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ที่อยู่ในหน่วยงานต่างก็มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน