



แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว Motivate and Development themselves in the Organization in Sakaew Province

อัญชลี มีบุญ

Unchalee Meebun

คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

Faculty of Science and Social Science, Burapha University Sakaew Campus, Sakaew 27160, Thailand

Corresponding author E-mail : unchalee@buu.ac.th

(Received: June 2, 2018 ;Revised : September 9, 2018 ; Accepted : September 22, 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวนทั้งสิ้น 143 คน ซึ่งได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญเพื่อทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้ให้แก่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตามกรอบที่กำหนดไว้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t - test และ F - test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบ One - Way ANOVA โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หากพบความแตกต่างที่มีค่านัยสำคัญดังกล่าวจะทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่โดยวิธีการ (LSD)

พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือและน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับและผลการเปรียบเทียบพบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยตำแหน่งงานและภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน

คำสำคัญ : แรงจูงใจกับการพัฒนาตน



Abstract

This research is about the study of how they motivate and develop themselves in the organization is SA kaew. This objective is to study about their motivation on developing themselves in the organization in SA kaew and to compare their motivation in the organization. We classify them depending on the population and sample in this research. The population and sample of the personnel in the organization in SA kaew are use in this research. Moreover, about 143 people are use in stratified sampling. We use questionnaire on this research to see the statistic of the information and we will get the frequency, mean and percentage on this research and also to check on our hypothesis on this research to analyze the information to compare it. This research Analyze data to test hypotheses using a test statistic t - F-test with test and analysis of variance model One-Way ANOVA, statistical significance defined by .05, if a discrepancy is found that there is significant value to such analyses as a list of pairs, by the way (LSD).

It found that the motivation in the development of its personnel, provincial SA in the image included on many levels and is considering a list of aspects sorted by average finds success in work. There is a maximum and average working conditions is the stability in the policy and management. How to get respect and minimum salary and benefits is in order, and the results of the comparison found that the motivation in the development of provincial personnel SA. Classified by gender, age, marital status, educational level. The average income and the country overall and list no 6 different sides.

Keywords : Motivate and Development themselves



บทนำ

การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหาร หรือเรียกว่า 4 M'S ได้แก่ คน เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้คนนับว่าสำคัญที่สุด เนื่องจากว่า คนเป็นตัวการหรือผู้กระทำการ ถ้าคนไม่กระทำการเสียแล้ว เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ย่อมไม่เกิดประโยชน์หรือเกิดคุณค่าขึ้นมาได้ ผู้ปฏิบัติการเป็นคนไม่มีความรู้ ขาดกำลังใจ กำลังสติปัญญา งานหรือกิจกรรมนั้นก็ล้มเหลวสรุปได้ว่า ในบรรดาทรัพยากรการบริหารนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่นักวิชาการให้ความสนใจเสมอไม่ว่ายุคใดสมัยใด คือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง และการที่จะทำให้องค์กรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ท่วมท้นความสามารถ ในการทำงานนั้น จำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของพนักงานและสร้างความพอใจในการทำงานนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในการปฏิบัติงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นกัน

เนื่องจากเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญจึงได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ โดยได้กำหนดเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมากมาย เช่น ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ ที่ได้ย่อดำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร จึงเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงค้นพบว่าปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กร คือ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 มีหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาให้ได้ระดับมาตรฐาน เสริมสร้างความสามัคคีของประชาชนในการมีส่วนร่วมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มองค์กรประชาชนให้ช่วยเหลือตนเองได้ดูแลป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการได้มอบหมาย (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537) การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการจูงใจจึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้ดำเนินการตามกรอบกฎหมาย ข้อบัญญัติ อย่างเคร่งครัด แต่จากบทบาทดังกล่าวที่บุคลากรในสังกัดต้องปฏิบัติงานนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่าย ทั้งการปฏิบัติตามคำสั่งจากส่วนกลาง การประสานการทำงานภายในหน่วยงาน การประสานงานกับชุมชน อาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น วิธีปฏิบัติงานของนักการเมืองท้องถิ่นกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเป็นไปคนละแนวทาง ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร สภาพการทำงาน ผลประโยชน์คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง การบรรจุและแต่งตั้งการโอนย้ายทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ที่เข้ามามีผลกระทบ อาจทำให้องค์กรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในความรับผิดชอบของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว บุคลากรจำนวน 233 คน แบ่งเป็น ข้าราชการจำนวน 79 คน ลูกจ้างประจำ 18 คน พนักงาน



จ้างตามภารกิจ จำนวน 69 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 67 ราย (ข้อมูลกองการเจ้าหน้าที่ ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างจำนวน 143 คน โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญเพื่อทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้ให้แก่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มาเป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์เกอร์ ทั้งหมด 6 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ จากหนังสือ เอกสาร และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นกรอบให้ครอบคลุมเนื้อหา การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่มีสภาพเดียวกันที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ก่อนการเก็บจริง ซึ่งผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือวิจัย โดยหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ สถานภาพ ภูมิลำเนา โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2.ด้านความมั่นคงในการทำงาน

3.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 4.ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ 5.ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน 6.ด้านสภาพการทำงาน

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง รายได้ และภูมิลำเนา โดยใช้สถิติการทดสอบค่า F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบ One-way ANOVA โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หากพบความแตกต่างที่มีค่านัยสำคัญดังกล่าว จะทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD

ผลการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ตำแหน่งงาน ภูมิลำเนา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4 - 1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล		
1. เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	54	37.76
2. หญิง	89	62.24
รวม	143	100.00
2. อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 30 ปี	35	24.48
2. 31 - 40 ปี	63	44.06
3. 41 - 50 ปี	23	16.08
4. 51 - 60 ปี	22	15.38
รวม	143	100.00



ตารางที่ 4 - 1 (ต่อ) จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

3. สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. โสด	31	21.68
2. สมรส	112	78.32
รวม	143	100.00
4. ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	30.07
2. ปริญญาตรีและสูงกว่า	100	69.93
รวม	143	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 15,000 บาท	43	30.07
2. 15,001 - 20,000 บาท	65	45.46
3. 20,001 - 25,000 บาท	22	15.38
4. มากกว่า 25,001 บาท	13	9.09
รวม	30	100.00
6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ข้าราชการ	49	34.27
2. ลูกจ้างประจำ	11	7.69
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	42	29.37
4. พนักงานจ้างทั่วไป	41	28.67
รวม	143	100.00
7. ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
1. ภาคเหนือ	23	16.08
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	24	16.78
3. ภาคกลาง	32	22.38
4. ภาคตะวันออก	64	44.76
รวม	30	100.00



ตารางที่ 4 - 2 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมตามรายด้าน

แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.71	0.81	มาก	1
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.60	0.86	มาก	3
3. ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	0.76	ปานกลาง	5
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.18	0.66	ปานกลาง	6
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.44	0.73	ปานกลาง	4
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.71	0.70	มาก	2
ภาพรวม	3.51	0.78	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือและน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และเพื่อเปรียบเทียบพบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยตำแหน่งงานและภูมิลำเนา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการดังนี้

1. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สมพร ศรีประเสริฐ (2555) ที่ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัด จันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเป็น อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับ ด้านลักษณะ

นโยบายและการบริหารงาน และอันดับ สุดท้ายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านความมั่นคงในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่มีอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่ต้องกลัวว่าจะถูกออกจากการงานในหน่วยงานมีหลักประกันคุ้มครองรับผิดชอบข้าราชการและลูกจ้างในการปฏิบัติงานอย่างดี ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่อาจจะถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนให้ปฏิบัติงานอื่นได้เสมอ

1.3 ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กลุ่ม ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางนั้น ผลการวิจัยดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ภินันท์ รัชดาจ้าย (2555) ที่ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงานนโยบายและการบริหารงาน อันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ



1.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางนั้น ผลการวิจัยดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ อัชรี หล่อเหลี่ยม (2555) ที่ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐกรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กร ของรัฐ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือน และ สวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงของงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางนั้น ผลการวิจัยดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ขจีรัตน์ เจตนานุรักษ์ (2555) ที่ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี และ พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านสภาพการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับข้อค้นพบ วลัยพร สันตานนท์ (2555) ที่ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการ ในหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 เพศ

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการพัฒนาตนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับข้อค้นพบของเทียนชัย ธรรมศรี (2557) ที่พบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

2.2 อายุ

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการพัฒนาตนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับข้อค้นพบของชนทอง เสือด้วง 2555 ที่พบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

2.3 สถานภาพ

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพ ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการพัฒนาตนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับข้อค้นพบของสมพร ศรีประเสริฐ (2555) ที่พบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

2.4 ระดับการศึกษา

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่เท่ากัน จึงทำให้ไม่สามารถหาค่าต่างๆ ได้

2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการพัฒนาตนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ธนาริ ริมพงษ์พิศาล (2555) ที่พบว่าแรงจูงใจใน



การพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ ระดับรายได้ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษา อายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

2.6 ตำแหน่งในการทำงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการพัฒนาตนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับข้อค้นพบของ อัสรี หล่อเหลี่ยม (2555) ที่พบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนกองทุนหมู่บ้าน การเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างก็มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

2.7 ภูมิลำเนา

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามภูมิลำเนาซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการพัฒนาตนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับข้อค้นพบด้วยพรสันตานนท์ (2555) ที่พบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนกองทุนหมู่บ้าน จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่เพศ อายุ ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตรา เงินเดือนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- แก้วตา (2555). **ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก**. วันที่ 15 พฤศจิกายน 2559, จาก GotoKnow: <https://www.gotoknow.org/posts/208291>.
- ขจีรัตน์ เจตนาบุรุษ. (2555). **แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี**. ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขันทอง เสือด้วง. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตราด**. งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระบบข้อมูลกฎหมาย. (2537). **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537** ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ.2537 เป็นปีที่ 49 ในรัชกาลปัจจุบัน.
- เทียนชัย ธรรมศรี. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน Time Less จันทบุรี**. ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาริ รีมพงษ์พิศาล. (2555). **แรงจูงใจในที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาแรงงานของการประปานครหลวงสำนักงานใหญ่**. งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิมิตร กลิ่นดอกแก้ว. (2554). **แรงจูงใจ**. วันที่ 15 พฤศจิกายน 2559, จาก GotoKnow: <https://www.gotoknow.org/posts/300053>.



ภินันท์ รัชตจ้าย. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน.
ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.

วลัยพร สันตานนท์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จันทบุรี. ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพร ศรีประเสริฐ. (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี. ปัญหา
พิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัชรี หล่อเหลี่ยม. (2555). แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น. ในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ
กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. ข้อมูลกองการเจ้าหน้าที่.
(2561). ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.
วันที่สืบค้นข้อมูล 5 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก
<http://www.sakaeopao.go.th/home/>.