แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
Motivation for Personnel Performance in Chonburi Provincial Administrative Organization

เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร[1]
Netirak Maneewongvijit

Received: 2022-07-10 Revised: 2022-07-20 Accepted: 2022-07-26

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และประเภทของบุคลากร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ (แบบสัมภาษณ์จะใช้เฉพาะเมื่อผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสำเร็จของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้าน ความรับผิดชอบ ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานฯ ไม่แตกต่างกันที่นัยยะสำคัญทาง สถิติ 0.05

การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ ควรปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อาทิ กำหนดห้วงระยะเวลาการเลื่อนระดับภายในระยะเวลาที่กำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และพิจารณาแบ่งความรับผิดชอบตามหน้าที่ให้มีความชัดเจน เพื่อส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิผล และจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติ, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนจังหวัด, ชลบุรี

Abstract

This research aims to study the motivation for personnel performance in Chonburi Provincial Administrative Organization. The objectives of this research were 1) to study the levels of the motivation for personnel performance in Chonburi Provincial Administrative Organization and 2) to compare factors causing differences of the motivation for personnel performance in Chonburi Provincial Administrative Organization according to personal factors namely, gender, age, marital status, education level, length of employment, salary, and types of positions. The samples of this research were 208 personnel in Chonburi Provincial Administrative Organization. Questionnaires and interviews were used to collect data. (The in-dept interview would be used if the statistical difference from the result of the data analysis were at of 0.05.) The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and F-test, and the hypothesis testing was conducted by t-test and One-way ANOVA by determining the significance level of 0.05. The result of this research found that 1) the overall motivation for personnel performance in Chonburi Provincial Administrative Organization was at the highest level; work achievement was at the highest level; career progressions and responsibility were at the lowest levels. The hypothesis testing found that gender, age, marital status, education level, length of employment, salary and types of position did not affect the motivation for personnel performance at statistical significance level of 0.05. The research suggested that there should be improvements in career progressions for example setting a specific period to promote the personnel within the specified time, setting fair criteria for promotion, and setting clear

responsibilities according to each person's duties to promote work efficiency and proper job allocations.

Keywords: Motivation, Performance, Person,
Provincial Administrative Organization, Chonburi

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยมีวิวัฒนาการเริ่มต้นมาตั้งแต่ช่วงรัชกาลที่ 5 ที่ได้มีการตราพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพ พ.ศ.2440 ส่งผลให้มีการจัดตั้งสุขาภิบาลท่าฉลอม เป็นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ.2448 ซึ่งถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งแรกของประเทศไทย ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการสร้างเมืองจำลองการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีชื่อเรียกว่า “ดุสิตธานี” เป็นต้นแบบในการปกครองท้องถิ่น ถัดมาในปี พ.ศ.2475 คณะราษฎรได้ทำการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไทยจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยรัฐบาลในสมัย จอมพล ป. พิบูลสงคราม ในขณะนั้นได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจากการที่ได้เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศในทวีปยุโรป เป็นผลให้เกิดพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 จัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อดำเนินการปกครองท้องถิ่นนอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการปกครองตนเอง แต่เมื่อเกิดพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ทำให้ตำบลทุกแห่งในประเทศมีองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น เป็นเหตุให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีพื้นที่ในการดำเนินงาน จึงเกิดพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 เพื่อสร้างอำนาจหน้าที่และพื้นที่ในการให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ดำเนินกิจการของตนเอง (โอฬาร ถิ่นบางเตียว, 2557) ประกอบกับการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 โดยมีการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น โดยในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่นนั้นได้กำหนดรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ทั้งหมด 2 รูปแบบ 5 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

1. รูปแบบทั่วไป : องค์การบริหารส่วนตำบล, เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. รูปแบบพิเศษ : กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (โอฬาร ถิ่นบางเตียว, 2560, หน้า 89-93)

เหตุที่จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพราะการบริหารราชการส่วนกลางไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในระดับชุมชนท้องถิ่นที่มีความต้องการหลากหลายแตกต่างกันออกไป อีกทั้งเป็นแหล่งในการเรียนรู้การปกครองในระบอบ

ประชาธิปไตย เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกผู้แทนของตนเข้ามาบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นบ้านเกิดของตน แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทนั้นจะมีอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปตามกฎหมายจัดตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ แต่โดยนัยยะสำคัญคือเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ ในการจัดบริการสาธารณะให้ประชาชน ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพความเป็นอยู่ จัดบริการโครงสร้างพื้นฐานให้แก่ประชาชนในพื้นที่ อาทิ ขยายเขตน้ำประปา ก่อสร้างถนน ติดตั้งกล้องวงจรปิด บรรเทาสาธารณภัยในเบื้องต้น ไม่ว่าจะเป็น ไฟไหม้ น้ำท่วม จับสัตว์เลื้อยคลาน ฯลฯ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดเป็นหนึ่งใน 5 ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนที่อาศัยอยู่ภายในพื้นที่จังหวัด โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ที่บัญญัติไว้ใน หมวด 4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจังหวัดชลบุรีเป็นเมืองอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่สำคัญระดับแนวหน้าของประเทศ มีโครงการ แผนงาน และงบประมาณมากมาย ทั้งยังเป็นหนึ่งในสามจังหวัดเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรีนั้นเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการพัฒนาจังหวัดเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ในปี พ.ศ. 2562 ที่สูงเป็นอันดับที่ 1 ในประเทศไทย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563 : ออนไลน์) โดยได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้านการจัดการศึกษาระดับประเทศในปี พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562 ติดต่อกันถึง 2 ปีซ้อน และยังมีผลงานทางด้านวิชาการที่ได้รับรางวัลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2562 ประเภทการพัฒนาผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) สูงสุด อีกทั้งยังได้รับการการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2563 ด้านการบริหารจัดการดีเด่น ด้านการบริหารบุคคลและกิจการสภาดีเด่น และด้านธรรมาภิบาลดีเด่น ฯลฯ สะท้อนถึงบทบาทหน้าที่และภารกิจหลักในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนที่อาศัยอยู่ภายในจังหวัดชลบุรี โดยในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีขับเคลื่อนองค์กรโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่

1. นโยบายด้านสุขภาพการป้องกัน รักษา และเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19

2. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อก้าวเข้าสู่สังคมที่มีคุณภาพ เยาวชนทุกคนจึงต้องเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม และมีคุณภาพ

3. นโยบายด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการท่องเที่ยว ยกระดับสินค้าชุมชน พัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนภายใต้กรอบ “เมืองเศรษฐกิจอัจฉริยะ” โดยมุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

4. นโยบายด้านพัฒนาเมือง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค การคมนาคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ภายใต้ยุทธศาสตร์ “เมืองนวัตกรรมชั้นนำอาเซียน”

5. นโยบายด้านกีฬา พัฒนาและส่งเสริมกีฬาอย่างยั่งยืน ภายใต้ยุทธศาสตร์ “เมืองกีฬาระดับโลก และสุขภาพดีที่ยั่งยืน” (World Sports & Healthy City)

6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานอย่างยั่งยืน ภายใต้ยุทธศาสตร์ “เมืองสีเขียว ปลอดภัย รู้รอบ ยั่งยืน”

7. ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารราชการและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ซึ่งการดำเนินภารกิจ และหน้าที่ที่มีมากมายให้สำเร็จลุล่วงนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยหลากหลายด้านในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการสร้างแรงจูงในในการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มรูปแบบ

ดังนั้น จึงต้องการที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และเสริมสร้าง

แรงจูงใจในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีต่อไป เพราะถ้าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วนั้น นอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้นแล้วนั้น ก็จะสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมไปถึงตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ในการจัดบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อาศัยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) ระหว่างการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถตอบโจทย์ปัญหาการวิจัยได้ครบถ้วนและสมบูรณ์

1.การวิจัยเชิงสำรวจ จะดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 433 คน (ข้อมูลบุคลากรจากกองการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2564) คำนวณกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 394)

2.การวิจัยเชิงคุณภาพ

จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วย การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ตำแหน่ง,

อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยจูงใจตามหลักทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก โดยจะสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากแบบสอบถาม เฉพาะประเด็นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อหาเหตุผลของความแตกต่างดังกล่าวนั้น

การสัมภาษณ์ จะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเต็มใจและมีเวลาเพียงพอในการให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม ประมาณ 12 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการใช้คำถามเป็นแนวในการสัมภาษณ์เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยจะไม่มีการเปิดเผยชื่อ นามสกุล ตำแหน่งงาน หรือรายละเอียดอื่นใดของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกสบายใจ ไม่เกิดความอึดอัดในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็นต่างๆ เนื่องจากการแสดงออกทางความคิดนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิ เสรีภาพ ตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

การสร้างและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแบบผสมผสานกับรูปแบบการสัมภาษณ์ซึ่งจะใช้ในกรณีที่ ผลการศึกษาจากแบบสอบถามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎีแนวคิดและผลงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. ดำเนินการศึกษาด้วยวิธี การวิจัยเชิงสำรวจ แบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์ด้วยค่าทางสถิติ รวมทั้งการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปขั้นตอนการศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความวิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการใช้แบบสอบถาม (questionnaires) ในเชิงปริมาณเป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยการสร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ และเติมคำในช่องว่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

สำหรับแบบสัมภาษณ์จะกำหนดประเด็นจากตัวแปรต้นและตัวแปรตามและตั้งเป็นคำถามอย่างกว้างเพื่อหาเหตุผลของความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยจูงใจตามหลักทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพิ่มเติมจากการใช้แบบสอบถามโดยไม่เปิดเผยชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

3. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรง และความถูกต้องของแบบสอบถาม ตลอดจนความชัดเจน และการใช้ภาษาที่เหมาะสมของ ข้อคำถาม พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลข โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบจะแบ่งระดับประสิทธิภาพออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้แบบลิเคิร์ทสเกล (Likert, 1932 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 339)

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็น 5 ระดับ และหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 478 - 481)

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจ จะดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการวิจัยฯ และการตอบแบบสอบถามให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องการการสูญเสียข้อมูลระหว่างการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงกำหนดวิธีการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมทั้งหมด 3 % จากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 208 คน คือ ประมาณ

7 คน ดังนั้นการเก็บแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 215 คน ด้วยตนเอง ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ Google Form โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านแอพพลิเคชั่น Line, Messenger และใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 5 – 10 นาที โดยจะไม่มีลักษณะในการบังคับ และให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยฯ ได้โดยอิสระ เมื่อได้ข้อมูลทั้งหมดของประชากรกลุ่มตัวอย่างฯ แล้วนั้น ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมากรอกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และแปรข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS (นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS จำนวน 208 คน)

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยฯ นั้นจะเลือกเฉพาะผู้ที่มีความเต็มใจและมีเวลาเพียงพอในการตอบแบบสอบถาม จะไม่มีลักษณะเป็นการบังคับ และให้กลุ่มประชากรตัวอย่างมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยฯ ได้โดยอิสระ

ระยะที่ 2 การสัมภาษณ์ จะเลือกสัมภาษณ์เฉพาะกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญ หาก ผลการศึกษาในระยะที่ 1 ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญ จะไม่ดำเนินการในระยะที่ 2 โดยวิธีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยฯ จะเลือกเฉพาะผู้ที่มีความเต็มใจและมีเวลาเพียงพอในการให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม ประมาณ 12 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบพบปะรายบุคคล และจะไม่มีลักษณะในการบังคับ ให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยฯ ได้โดยอิสระแบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 12 ข้อ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 15-30 นาที การสัมภาษณ์จะเป็นรูปแบบการจดบันทึกแบบปากคำในระหว่างการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-Test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุการ

ทำงาน ประเภทบุคลากร และอัตราเงินเดือน โดยใช้วิธี One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ค่าของ Scheffe

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จะใช้หลักการตีความ (Interpretive analysis) ในการทำความเข้าใจและการจำแนกแยกแยะอธิบายข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ทำการจดบันทึก แล้วเขียนสรุปในแต่ละประเด็นคำถาม

2. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามประเด็นคำถาม นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์และสรุปรวบรวมความหมาย

3. เขียนรายงานผลการวิจัย โดยจะไม่เปิดเผยชื่อ นามสกุล รวมทั้งตำแหน่งงานของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยจะใช้ชื่อสมมติในการเขียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปกป้องสิทธิของผู้ให้สัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้ เป็นเพศหญิงจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 มีอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปีมากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.509, SD = 0.517) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศริญญา กำแพงยุทธ (2562) พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล ศรีสุวรรณ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดเห็นส่วนใหญ่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันอาจเป็นเพราะโครงสร้างในการบริหารราชการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านอย่างเพียงพอ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และประเภทของบุคลากร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เมื่อจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย โดยเพศหญิง ($\overline{X}$ = 4.53) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ($\overline{X}$ = 4.45) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุงจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาศรี ชาญสมร ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวรรณ สำเนียง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ลีละศาสตร์ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่า เพศและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมี

อิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร หาท่อ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานจ้างเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันอาจเป็นเพราะประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 3 คน ต่อเพศชาย 1 คน ทำให้อัตราส่วนของการตอบแบบสอบถามมีมากกว่า และอาจสะท้อนว่าเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ส่วนสาเหตุที่ผลการศึกษาแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผลการศึกษาอื่นเฉพาะเจาะจงบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเฉพาะกลุ่มและระยะเวลาที่ศึกษาแตกต่างกันอาจทำให้แนวนโยบายในการบริหารแตกต่างกันกันตามกาลเวลา รวมทั้งจำนวนบุคลากรเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าทำให้ให้มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า = 4.45) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุงจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาศรี ชาญสมร ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาวรรณ สำเนียง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ลีลาศาตร์ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่า เพศและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร หาท่อ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานจ้างเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันอาจเป็นเพราะประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 3 คน ต่อเพศชาย 1 คน ทำให้อัตราส่วนของการตอบแบบสอบถามมีมากกว่า และอาจสะท้อนว่าเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ส่วนสาเหตุที่ผลการศึกษาแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผลการศึกษาอื่นเฉพาะเจาะจงบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเฉพาะกลุ่มและระยะเวลาที่ศึกษาแตกต่างกันอาจทำให้แนวนโยบายในการบริหารแตกต่างกันกันตามกาลเวลา รวมทั้งจำนวนบุคลากรเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าทำให้ให้มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า

2. เมื่อจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร หาท่อ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่า พนักงานจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี ลงมามีความพร้อมในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุอื่นๆ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวรรณ สำเนียง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีขวัญและกำลังใจมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่อายุระหว่าง 30 – 39 ปี สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันอาจเป็นเพราะอายุอาจมิใช่ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ เพราะต่างอายุ ต่างวัย ต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนสาเหตุที่ ผลการศึกษาแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเป็นช่วงเวลาในการศึกษาทำให้ความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่างมีอายุที่มากขึ้น อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา อาทิ ความกระตือรือร้นที่น้อยลง ความคล่องตัว การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน หรืออาจเพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่บั่นทอดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวรรณ สำเนียง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร หาท่อ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่า พนักงานจ้างที่มีสถานภาพสมรส หย่า/หม้าย มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเพราะมีความพร้อมกว่าสถานภาพอื่น เนื่องจากไม่มีภาระด้านครอบครัว มีเวลาสำหรับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดแรงจูงใจ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันอาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างครอบครัว ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนสาเหตุที่ผลการศึกษาแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระบบโครงสร้างการปฏิบัติงานของแต่ละสถานที่มีความแตกต่างกัน อาทิ สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการนำลูกมาเลี้ยงในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงชู้สาวในสถานที่ทำงาน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน หรืออาจเป็นเพราะสถานภาพสมรสอาจไม่เป็นอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

4. เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวรรณ สำเนียง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร หาท่อ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน สะท้อนถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันอาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อาทิ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อม ทำให้อาจอนุมานได้ว่าแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รู้จักหน้าที่ของตนเอง และอุปกรณ์มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาจึงไม่เป็นอุปสรรค ส่วนสาเหตุที่ผลการศึกษาแตกต่างกันอาจเป็นเพราะกลุ่มการศึกษาเฉพาะเจาะจงเพียงพนักงานจ้าง และระยะเวลาในการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้ผลการศึกษาแตกต่างกัน

5. เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ลีลาศาตร์ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร หาท่อ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่า พนักงานจ้างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21 – 30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากกว่าช่วงอายุอื่น เพราะพนักงานจ้างในช่วงอายุการทำงานนี้ เป็นผู้ที่มีความต้องการสร้างประสบการณ์ในการทำงานสูง จึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวรรณ สำเนียง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่ รับราชการน้อยปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากสามารถเปลี่ยนสายงาน โยกย้าย หรือประกอบธุรกิจอื่นที่มีรายได้มากกว่าได้ สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันอาจเป็นเพราะแนวนโยบายการปฏิบัติงานเหมือนกัน ส่วนสาเหตุที่ผลการศึกษาแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการศึกษาที่มีช่วงระยะเวลาที่แตกต่างกัน แนวนโยบายอาจเปลี่ยนแปลงไม่เหมือนกัน หรือประเภทของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ทำให้ผลการศึกษาแตกต่างกัน

6. เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวรรณ สำเนียง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดย ผลการศึกษาพบว่า อัตราเงินเดือนมีผลต่อขวัญและกำลังใจเป็นอย่างมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันสาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันอาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมด้านสถานะทางการเงิน ทำให้เงินไม่เป็นผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนสาเหตุที่ผลการศึกษาแตกต่างกันอาจเป็นเพราะสภาพพื้นที่บริบทสภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่เดือดร้อนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ทำให้อัตราเงินเดือนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. เมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ประเภทบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศริญญา

กำแพงยุทธ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวรรณ สำเนียง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าประเภทของตำแหน่งงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันอาจเป็นเพราะบุคลกรกลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีการกดขี่หรืออาจมีความพร้อมด้านการเงินทำให้ไม่สนใจต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ส่วนสาเหตุที่ผลการศึกษาแตกต่างกันอาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เกิดการกดขี่ผู้ที่ตำแหน่งน้อยกว่า หรือเพราะเป็นการศึกษาในช่วงระยะเวลาที่ แตกต่างกัน แนวนโยบายการบริหารงานจึงแตกต่างกัน

โดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่ส่งผลให้ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใดที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังนี้

1. ควรปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อาทิ กำหนดห้วงระยะเวลาการเลื่อนระดับภายในระยะเวลาที่กำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับที่เป็นธรรม

2. การพิจารณาแบ่งความรับผิดชอบตามหน้าที่ให้มีความชัดเจน เพื่อส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิผล จัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเพิ่มเติมในระดับเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in depth interview) เพื่อทราบถึงรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยละเอียด

2. ศึกษาในประเด็นเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความรับผิดชอบของงานเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญน้อยที่สุดโดยรวม

3. ศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น หรือ ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). **ข้อมูลรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. เข้าถึงได้จาก http://www.dla.go.th/work/money/data/03/Summary_62.pdf.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). **รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ. – อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2563 Local Performance Assessment (LPA) Annual Report 2020**. เข้าถึงได้จาก https://drive.google.com/file/d/1El2hdMxauEt3qKeKX5FzVIEJc6rY6n7/view?fbclid=IwAR2MKoVADsXgEDctpKYvnDfgKYHgxmwJsnrY5N91QIu-cBRaBCadp04BGP0.

จำเนียร หาท่อ. (2557). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุงจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพพล ศรีสุวรรณ์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ประภาศรี ชาญสมร. (2557). **การศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549. (2549, 25 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-21.

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562. (2562, 23 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-35.

ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). **การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการวิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์.** ชลบุรี : คัมออน.

วัชระ ลีละศาสตร์. (2558). **ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศริญญา กำแพงยุทธ. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริการรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาภาวรรณ สำเนียง. (2560). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.

โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (2555). **เอกสารประกอบการสอนวิชา 219411 การเมืองการปกครองท้องถิ่น.** ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (2557). **การปกครองท้องถิ่นไทย.** ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (2560). **เอกสารคำสอนวิชา 67227159 ประวัติศาสตร์การปกครองท้องถิ่นไทย.** ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Herzberg. F., Mauser B., & Synderman, B. (1959). **The motivation to work**. New York: Wiley. Herzberg's two-factor theory on work motivation: Does it works for todays environment. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/262639924_Herzberg%27s_Two-Factor_Theory_on_Work_Motivation_Does_it_Works_for_Todays_Environment.