

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

เกศกนก ลีงาม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

เกศกนก ลีงาม

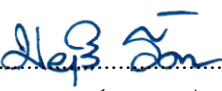
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

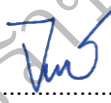
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เสนอโดย นางสาวเกศกนก ลีกังาม เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)
วันที่ 6 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณงูมา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์
ชื่อนักศึกษา	เกศกนก ลีงาม
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 185 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่น 0.866 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี L.S.D.

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า เพศ และอายุ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทตำแหน่ง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่ได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ ที่ปรึกษาหลัก และขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ที่ปรึกษาร่วม และประธานสอบที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ถูกต้องจึงขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ตลอดจนได้แนะนำให้ความรู้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยหลายประการ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และนางสาวเกษร หนูดำ หัวหน้าฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี และขอบพระคุณบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีทุก ๆ ท่านที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณทุกๆ คนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุก ๆ ท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา บุรพาจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญาความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนเจ้าของตำราเอกสารงานวิจัยทุกเล่มที่ได้นำมาอ้างอิง

เกษกนก ลีงาม

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	6
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	13
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
สรุปผลการวิจัย.....	53
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	62

	หน้า
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	67
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ เครื่องมือวิจัย.....	69
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	73
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม.....	80
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	82
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	122

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ข้อมูลสถิติการรับโอน/ให้โอน/ลาออกจากราชการ/ ปี พ.ศ. 2564 – 2566...	2
ตาราง 2	ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎี หัวข้อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี.....	12
ตาราง 3	การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร.....	27
ตาราง 4	จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
ตาราง 5	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม.....	33
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	34
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ...	35
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	35
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	36
ตาราง 10	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ.....	37
ตาราง 11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามอายุ.....	38
ตาราง 12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง...	39
ตาราง 13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	40
ตาราง 14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	40
ตาราง 15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	41
ตาราง 16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	41

[illegible]

		หน้า
ตาราง 29	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	49
ตาราง 30	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	49
ตาราง 31	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	50
ตาราง 32	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	50
ตาราง 33	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	51
ตาราง 34	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	51
ตาราง 35	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	52
ตาราง 36	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D).....	52

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ภาพ 2 อาณาเขตจังหวัดลพบุรี.....	21
ภาพ 3 โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	21

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นนอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การแล้วยังจะต้องมีทักษะในการจูงใจบุคลากรโดยต้องหา สิ่งเร้าต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกอารมณ์ ความต้องการ ด้านร่างกายของบุคลากรการที่ผู้บริหารจะจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องรู้จักบุคลากรในองค์การด้วยเพื่อจะได้กำหนดนโยบาย สิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายสำหรับการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์การประกอบกับปัจจุบันบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากอดีตเพราะสังคมปัจจุบันมีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกันมากขึ้น ทำให้การบริหารงานแบบเผด็จการไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่นอกจากนี้บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ ก็พร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และคงไม่พอใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคลากรจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจความพอใจและความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรต้องเรียนรู้ ทั้งหลักการและเทคนิคต่าง ๆ (ณัฏฐพัชร ลภามารุงวงศ์, 2562, หน้า 116)

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562 ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารราชการ ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ ทำหน้าที่เป็นนิติบัญญัติและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นฯ พ.ศ. 2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีบุคลากรในความรับผิดชอบ รวมทั้งสิ้น 344 โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ จำนวน 178 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 23 ราย พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 1 ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 67 ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 75 ราย ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการแบ่งออกเป็น 8 กอง 1 ส่วนราชการ ประกอบด้วย 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) กองคลัง 4) กองช่าง 5) กองสาธารณสุข 6) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ 7) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 8) กองการเจ้าหน้าที่ และ 1) หน่วยตรวจสอบภายใน

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตนเอง โดยมีสถิติการรับโอน ให้โอน และลาออกจากราชการ เป็นจำนวนมากในแต่ละปี มีสถิติย้อนหลัง 3 ปี (2564 -2566) ดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลสถิติการรับโอน/ให้โอน/ลาออกจากราชการ/ ปี พ.ศ. 2564 - 2566

ปี พ.ศ.	ประเภท	รับโอน	ให้โอน	ลาออกจากราชการ
2564	ข้าราชการ	13	6	2
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
	พนักงานจ้าง	-	-	6
2565	ข้าราชการ	20	10	4
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
	พนักงานจ้าง	-	-	24
2566	ข้าราชการ	6	6	3
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
	พนักงานจ้าง	-	-	11
รวม		39	22	50

ที่มา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2566ก)

ในปี พ.ศ. 2564 – 2566 จากสถิติจะเห็นได้ว่าการรับโอน ให้โอน และลาออกจากราชการ เป็นจำนวนมาก เหตุผลเนื่องจาก 1) ข้าราชการที่โอนย้ายจากองค์กรเดิมไป เพราะได้รับแรงจูงใจที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ เช่น การได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส), ปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่ง 2) พนักงานจ้างไม่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานจ้างตามภารกิจมีการประเมินผลการปฏิบัติปีละ 1 ครั้ง และมีการต่อสัญญาจ้างไม่เกิน 4 ปี และพนักงานจ้างทั่วไป มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง และมีการต่อสัญญาจ้าง 1 ปี ทั้งนี้ ต้องมีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี และมีแผนงานและโครงการที่จำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างต่อ และอาจจะได้รับการรักษาราชการแทนหลายตำแหน่ง อาจเกิดจากปัญหาของบุคลากรปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และมีบุคลากรไม่เพียงพอทำให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้านต่อหนึ่งคนทำให้เกิดความล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองกับความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงาน

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี และเพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

คำถามการวิจัย

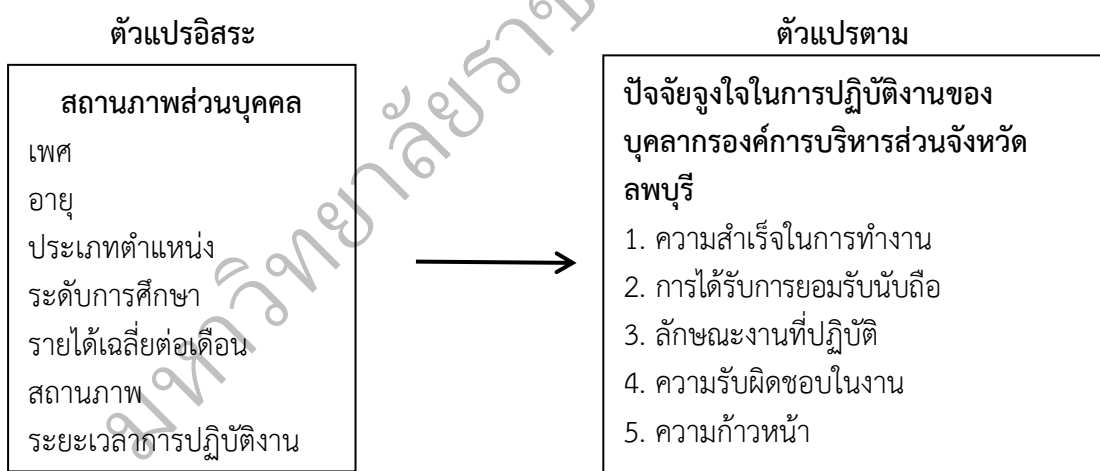
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการใช้ปัจจัยจูงใจตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg, 1959) โดยการสังเคราะห์แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานวิจัยไว้ ดังนี้

- 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 344 คน โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ จำนวน 178 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 23 ราย พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 1 ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 67 ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 75 ราย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2567)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยศึกษาเฉพาะในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 8 กอง 1 หน่วยราชการ ดังนี้

- 3.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 3.2 สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 3.3 กองคลัง
- 3.4 กองช่าง
- 3.5 กองสาธารณสุข
- 3.6 กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- 3.7 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 3.8 กองการเจ้าหน้าที่
- 3.9 หน่วยตรวจสอบภายใน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาระหว่าง เดือนพฤศจิกายน 2566 – เดือนเมษายน 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
2. ผลของการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดัน หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

บุคลากร หมายถึง บุคคลทุกคนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการที่จะทำให้งานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับเงินเดือนในกระทรวงหรือกรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ลูกจ้างประจำ หมายถึง เป็นบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในลักษณะประจำ เช่นเดียวกับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

พนักงานจ้าง หมายถึง บุคคลที่จ้างตามภารกิจ มีการประเมินผลการปฏิบัติปีละ 1 ครั้ง และมีการต่อสัญญาจ้างไม่เกิน 4 ปี

พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง บุคคลที่จ้างตามภารกิจ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง และมีการต่อสัญญาจ้าง 1 ปี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน และ 5) ด้านความก้าวหน้า ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรทำงานได้เสร็จสิ้น และสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่มาขอรับคำแนะนำและคำปรึกษา เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะ สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียวของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

5. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีประเด็น ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของการแรงจูงใจนั้นมีนักวิชาการทั้งชาวต่างประเทศ และชาวไทยได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 163 – 168) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ว่า มีปัจจัยสองกลุ่มคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจกับสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยอันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

จากการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์ก สรุปว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน เฮิร์ชเบอร์ก เรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน และเฮิร์ชเบอร์กเรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors)

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (Herzberg's Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ หรือการจูงจูงจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะ ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 นโยบายและการบริหาร
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 วิธีปกครองบังคับบัญชา
- 2.6 สถานะทางอาชีพ
- 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน

จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ปิยวรรณ งามสง่า (2564) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในตัวบุคคลที่ถูกกระตุ้นเป็นแรงผลักดันให้บุคคล

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2563) ให้ความหมายของ “แรงจูงใจในการทำงาน” ไว้ว่า กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและ จิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายที่ต้องการ

รณฤทธิ์ สีชนนังสุ (2560) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ คือ แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตาม มาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พัชร เนตรวิจิตร (2560) ที่สรุปไว้ว่าแรงจูงใจ คือพลังภายในของแต่ละบุคคล ที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือ มีผู้ทำการชักจูง

อุษา เฟื่องประยูร (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในเมื่อได้ปฏิบัติงานแล้ว มีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ทำให้เป็นผู้ที่รักงานมีความตั้งใจ เต็มใจเกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้

จุรี วรรณาเจริญกุล (2558) แรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ให้กระทำกิจกรรม หรือให้ความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานและปัจจัยอื่นๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์ (2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ซึ่งหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวของคน ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการ

ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

แฮนสัน (Hanson, Mark E., 1996, p.195) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย”

โดมเจียน คอมแจน (Domjan, 1996, p.199) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

ประเภทของแรงจูงใจ

ภาคภูมิ ทะนุดี (2558) ที่ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ จากวุฒิภาวะ หรือสภาพร่างกาย แรงจูงใจปฐมภูมิบางครั้งเรียกเป็นแรงจูงใจทางกายภาพหรือแรงจูงใจด้วยสรีระ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น แรงจูงใจแห่งความหิว แรงจูงใจแห่งความกระหาย แรงจูงใจแห่งการหลีกเลี่ยง ความเจ็บปวด เป็นต้น

2) แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้ มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีระ กล่าวคือ ไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตมากนัก แต่ก็มี ความสำคัญต่อความทุกข์สุขทางจิตใจ และความสามารถในการปรับตัว

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) แรงจูงใจสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือสิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอก ตัวบุคคล เนื่องจากเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็นลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงิน ค่าตอบแทน โบนัส เงิน รางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานที่เหมาะสมการให้ความรู้สีกมั่นคงปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจาก ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่า และความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงาน เพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายใน

จักรี ศรีจารุ เมธีญาณ, และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพียง (2563) ซึ่งได้ทำการแบ่งกลุ่มแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) 19 1) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหาเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของแรงจูงใจ กล่าวคือความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายในเป็นสิ่งจูงใจและกำกับแนวทางการแสดงออก พฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้พยายามหาคำตอบว่ามี

ปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยภายใน บุคคลหรือ สิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ได้แก่ ทฤษฎีสององค์ประกอบ และทฤษฎีแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์

การดี อนันต์นาวิ (2555) จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือการจูงใจในแง่บวก และการจูงใจในแง่ลบ กล่าวคือแรงจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) คือการจูงใจแบบใช้ไม้หนุม การจูงใจในแง่ลบ บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญ หรือให้รางวัลสำหรับการกระทำ หรือพฤติกรรม อันเป็นที่ยอมรับส่วนแรงจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) คือการจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือมักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การตีเพิกเฉย หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่านักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก กล่าวคือแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึงสถานะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีความต้องการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจ ประเภทนี้ ได้แก่ (1) ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจความพอใจ (2) ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐานความปรารถนามักมีแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการหากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ (3) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหา แนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย (4) ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใด สนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมี ความตั้งใจในการทำงานช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว และ (5) ทศคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่ง หนึ่งถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลให้แสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลต่อการทำงานเป็นอย่างดี

ส่วนแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) คือสถานะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย ของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การตีเพิกเฉย การให้รางวัล การประหวัดการลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น ดังนั้นเราสามารถแบ่งประเภทของแรงจูงใจได้เป็น 2 ประเภทคือแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจ ภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเป็นความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนา เพื่อบรรลุเป้าหมาย ความทะเยอทะยาน ความสนใจส่วนตัว และทัศนคติความคิดที่เป็นแรงขับ เคลื่อนที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยไม่คาดหวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก ส่วน แรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลภายนอก เช่น ความคาดหวังจากหัวหน้างาน ครอบครัว ความก้าวหน้าในการทำงานตามสายอาชีพ รางวัล การแข่งขัน หรือการลงโทษตามกฎกติกาซึ่งจะมา เสริมแรงให้เกิดการจูงใจในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจ คือการทำความเข้าใจความต้องการของมนุษย์ เพื่อศึกษาแรงผลักดันที่ทำให้มนุษย์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตน และองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตในสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด Herzberg ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบ ของเฮอริชเบิร์กโดยสมมติฐานของทฤษฎี มีดังนี้

สิ่งจูงใจมี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ 2 คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes (ปัจจัยค้ำจุน) ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจในการทำงาน Herzberg พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบโอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งที่จูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชาสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่ง และความมั่นคง ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้ ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของคนงานในโรงงาน มีปัญหาจากเรื่องเงินซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1969) นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา การบริหารหรือการจัดการได้มุ่งเน้นความสำคัญขององค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงาน เงินเดือนหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง Douglas McGregor จากสถาบัน Massachusetts Institute of Technology ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์การ โดยอธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่าทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก เรียกว่าทฤษฎี Y

ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี X เชื่อว่าบุคคลนี้เกลียดไม่ชอบทำงานผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การใช้ระเบียบและหน้าที่ในการลงโทษมีความจำเป็น ต้องมีการจูงใจโดยจะเน้นค่าตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือการตอบสนองความต้องการ

ของคนด้วยความต้องการพื้นฐานเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนอง ความต้องการระดับต่ำ คือความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าบุคคลไม่ได้เป็นเช่นทฤษฎี X โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจคือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่ไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกันเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพของ อาร์กีส (Argyris, 1968) ในปี ค.ศ. 1957 อาร์กีส (Argyris) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพ โดย อาร์กีส (Argyris) เห็นว่าบุคคลจะมีบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไปใน 7 ลักษณะ คือ

1. จากคนที่เฉื่อยชาเหมือนทารก เป็นคนกระตือรือร้นเหมือนผู้ใหญ่
2. จากคนที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นเหมือนทารก เป็นคนที่มีอิสระเหมือนผู้ใหญ่
3. จากคนที่มีความประพฤติดีเพียง 2 – 3 แบบเหมือนทารก เป็นคนที่มีความประพฤติหลาย ๆ แบบเหมือนผู้ใหญ่
4. จากคนที่สนใจเพียงผิวเผินชั่วคราวเหมือนทารก เป็นคนสนใจอย่างลึกซึ้งและหนักแน่นเหมือนผู้ใหญ่
5. จากคนที่มองระยะสั้น เฉพาะปัจจุบันเหมือนเด็ก เป็นคนที่มีมองการณ์ไกลทั้งในอดีตและอนาคตเหมือนผู้ใหญ่
6. จากคนที่อยู่ภายใต้ผู้อื่นเหมือนเด็ก เป็นคนที่มีฐานะเท่าเทียมผู้อื่น หรือเป็นหัวหน้าเหมือนผู้ใหญ่
7. จากคนที่ไม่รู้จักตนเหมือนเด็ก เป็นคนที่มีรู้จักตนและควบคุมตนเองเหมือนผู้ใหญ่

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎี หัวข้อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง										สรุป	ร้อยละ
	ปานทิพย์ อิมจิต (2562)	เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564)	พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย (2564)	ณริศรา เวทยานนท์ (2566)	รุสนา เหมมณี (2567)	ปิยวรรณ งามสง่า (2564)	จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, และสุรัสวดี อดเมืองเพีย (2563)	รณฤทธิ์ ลิขมนังค (2560)	ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560)	พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศรีรอด) (2561)		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
6. นโยบายการบริหารงานขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
7. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4	40
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3	30
10. สภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
11. แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	50
12. ค่าตอบแทน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
13. ด้านคุณภาพของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
14. ด้านปริมาณงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70

ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดลพบุรี มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ปัจจัยด้านด้านความรับผิดชอบในงาน
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2540 โครงสร้างและองค์ประกอบด้วย ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร)

1. สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) ในจังหวัดหนึ่งให้มีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด อันประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด สำหรับจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ถือเกณฑ์ตามจำนวนราษฎรแต่ละจังหวัด ตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง ดังนี้

1.1 จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกินห้าแสนคน มีสมาชิกสภาจังหวัดได้ยี่สิบสี่คน

1.2 จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่าห้าแสนคน แต่ไม่เกินหนึ่งล้านคนมีสมาชิกได้สามสิบคน

1.3 จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่าหนึ่งล้านคน แต่ไม่เกินหนึ่งล้านห้าแสนคน มีสมาชิกได้สามสิบหกคน

1.4 จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่าหนึ่งล้านห้าแสนคน แต่ไม่เกินสองล้านคน มีสมาชิกได้สี่สิบสองคน

1.5 จังหวัดใดมีราษฎรเกินสองล้านคนขึ้นไป มีสมาชิกได้สี่สิบแปดคน

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี ให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกตั้งสมาชิกสภาเป็นประธานสภา 1 คน และเป็นรองประธานสภา 2 คน

2. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ในจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายกำหนด สำหรับรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มาจกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

2.1 ในกรณีมีสมาชิก 48 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 4 คน

2.2 ในกรณีมีสมาชิก 36-42 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 3 คน

2.3 ในกรณีมีสมาชิก 24-30 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 2 คน

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ประกอบด้วย

1. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2562) (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2563)

มาตรา 45 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

(1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

(2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

(6/1) ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนในการดูแลการจราจรและการรักษาความสงบเรียบร้อย

(7) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(7 ทวิ) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(7 تري) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

(8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45/1 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา 46 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่นอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากราชการส่วน ท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ในกฎกระทรวง

มาตรา 48 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นโดยเรียกค่าบริการได้ โดยตราเป็นข้อบัญญัติ

มาตรา 50 การดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีลักษณะเป็นการพาณิชย์ อาจทำได้ โดยการตราเป็นข้อบัญญัติ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2563)

มาตรา 17 ภายใต้อำนาจมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(6) การจัดการศึกษา

(7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

(10) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(13) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

(14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(15) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(18) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(24) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(26) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(27) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(28) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(29) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 21 บรรดาอำนาจและหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐตามกฎหมายรัฐอาญามอบอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนได้

ในการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ที่ระบุไว้ในมาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 และมาตรา 19 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจร่วมมือกันดำเนินการหรืออาจร้องขอให้รัฐหรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น แล้วแต่กรณี ดำเนินการแทนได้

3. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2546 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2563)

ข้อ 1 ลักษณะของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการให้บริการสาธารณะในเขตจังหวัด

(1) ดำเนินงานในโครงการที่มีขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

(2) เป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ที่มุ่งต่อประโยชน์ของท้องถิ่นหรือประชาชนเป็นส่วนรวม และไม่เข้าไปดำเนินงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสามารถดำเนินการได้เอง

(3) เข้าไปดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยวต่อเนื่อง หรือ มีผู้ที่ได้รับประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 1 แห่งขึ้นไป

ข้อ 2 ในการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นไปในลักษณะดังนี้ คือ

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนจังหวัด โดยการสร้างและพัฒนาระบบการประสานแผนการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดเพื่อนำไปสู่การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมดุลและคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

(2) การก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่หรือมีการเกี่ยวเนื่องกันหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

(3) การจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในระดับจังหวัด และไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายศักยภาพและมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

(4) การส่งเสริมจารีต ประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว การส่งเสริม การลงทุน และ พาณิชยกรรมของจังหวัด

(5) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการกำจัดการมลพิษ สิ่งปฏิกูลรวม การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(6) ให้บริการด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากร แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

(7) ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติ การ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมถ่ายโอน ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด “มีหน้าที่ที่ต้องทำ”

ข้อ 3 การสนับสนุนงบประมาณให้แก่ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคจะกระทำได้แต่ เฉพาะกรณีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จะต้องดำเนินการเอง แต่ไม่ สามารถดำเนินการเองได้ เนื่องจากเป็นงานปฏิบัติซึ่งจะต้องใช้เทคนิควิชาการสูง และหน่วยงานของ รัฐนั้น มีความสามารถที่จะดำเนินการได้ดีกว่า และผลของการให้การสนับสนุนนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อ การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การสนับสนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด จะกระทำได้ในกรณี ที่เร่งด่วนและจำเป็นหากไม่ดำเนินการจะก่อให้เกิด ความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อประชาชน

การให้การสนับสนุนแก่ประชาคม องค์กรประชาชน ควรเป็นไปในลักษณะของ การส่งเสริมความสามารถดำเนินการ โดยใช้ศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการในลักษณะของ การร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผลประโยชน์ โดยไม่ให้การสนับสนุนในลักษณะของการให้สิ่งของ หรือการ เข้าไปดำเนินการแทน

ข้อ 4 หากมีปัญหา ข้อขัดข้อง ในการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดตามที่กำหนด ไว้ในข้อ 1 ข้อ 2 และ ข้อ 3 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่ในการ วินิจฉัยและดำเนินการตามประกาศนี้

4. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนด อำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 2) ลง วันที่ 23 พฤศจิกายน 2552 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2563)

ให้ยกเลิกวรรคหนึ่งและวรรคสองของข้อ 3 ของประกาศคณะกรรมการการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2546

5. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์ในการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วน ตำบลในการให้บริการสาธารณะ ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2552 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2563)

ข้อ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสนับสนุน งบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในจังหวัดใน ภารกิจด้านการศึกษาหรือด้านการสาธารณสุขได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ภารกิจอื่นนอกจากภารกิจด้านการศึกษาหรือด้านการสาธารณสุข องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งจะสนับสนุนได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดเป็นรายกรณีไป

ข้อ 2 การสนับสนุนงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ 1 จะกระทำได้อีกเมื่อ

(1) ภารกิจที่จะสนับสนุนจะต้องเป็นภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นผู้สนับสนุน

(2) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นผู้สนับสนุน ต้องกำหนดโครงการอันเป็นภารกิจหลักของตนเองตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดไว้ใน งบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมเสียก่อน แล้วจึงสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(3) การให้การสนับสนุนงบประมาณแก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ต้องคำนึงถึงสถานะทาง การคลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นผู้สนับสนุนด้วย

ข้อ 3 ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่ขอรับการสนับสนุนเสนอโครงการที่จะขอรับการสนับสนุนต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะให้การสนับสนุนแล้วแต่กรณี พร้อมทั้งเหตุผลและรายละเอียดว่าโครงการมีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการและมีความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน

การเสนอขอรับการสนับสนุนตามวรรคหนึ่ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่ขอรับการสนับสนุนต้องแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมในโครงการที่เสนอ โดยแบ่งส่วนที่ผู้รับการสนับสนุนมีงบประมาณของตนเองและส่วนที่จะขอรับการสนับสนุนให้ชัดเจน

ข้อ 4 เมื่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นผู้สนับสนุนเห็นสมควรสนับสนุนโครงการตามข้อ 3 ให้นำโครงการนั้นบรรจุไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีหรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินและมีความจำเป็นต้องดำเนินการตามโครงการโดยด่วนจะไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่งก็ได้ แต่ให้รายงานการสนับสนุนดังกล่าวต่อคณะกรรมการอำนวยการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดทราบด้วย

ข้อ 5 การสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้สนับสนุนเป็นเงิน บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ และปรับปรุง ซ่อมแซม หรือก่อสร้างอาคาร ตลอดจนสิ่งก่อสร้างอื่น ได้ไม่เกินร้อยละสิบของรายได้ของปีงบประมาณที่ผ่านมาโดยไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐ

การคำนวณวงเงินงบประมาณตามวรรคหนึ่ง ให้รวมถึงงบประมาณที่สนับสนุนให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่นของรัฐ ในเขตจังหวัดด้วย

การสนับสนุนตามวรรคหนึ่ง จะสนับสนุนโดยใช้งบประมาณของตนเองและดำเนินการแทนก็ได้

ข้อ 8 กรณีที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใด มีความจำเป็นต้องสนับสนุนงบประมาณในโครงการใดเกินอัตราหรือไม่อาจดำเนินการ ตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 5 ข้อ 6 และข้อ 7 ให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับ จังหวัดเป็นผู้พิจารณาอนุมัติเป็นรายกรณีไป

6. กฎกระทรวง พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ลงวันที่ 15 กันยายน 2541 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2563)

ให้กิจการดังต่อไปนี้เป็นกิจการที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นสมควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ดังนี้

1. จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. บำบัดน้ำเสีย
4. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. วางผังเมือง
6. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นทางหลวงชนบทตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง
7. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ
8. จัดให้มีท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ และตลาด
9. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
10. รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
11. จัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา สถานพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ และสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมสำหรับราษฎร
13. จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุขการ
14. ป้องกันและบำบัดรักษาโรค
15. จัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
16. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
17. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ
18. กิจการที่ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนา อบจ.

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

1. ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2566ข)

ในสมัยนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีมีสถานที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ศาลากลางจังหวัด และย้ายมาอยู่ที่สำนักงานที่อยู่ปัจจุบันเมื่อปี พ.ศ. 2520 ซึ่งก่อสร้างเป็นอาคาร 2 ชั้น มีโครงสร้างการบริหารงาน 5 ส่วน คือ สำนักงานเลขานุการจังหวัดส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา และส่วนอำเภอ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2523 ได้มีการโอนย้ายโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ไปสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ซึ่งบุคลากรในการทำงานช่วงแรกมีไม่มากนัก

จนมาถึงการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 รูปแบบของโครงสร้างจึงได้เปลี่ยนไปโดยมีการจัดระบบโครงสร้าง

ใหม่ให้ฝ่ายบริหาร ซึ่งจากเดิมที่กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยอีกหนึ่งตำแหน่งมาเป็นการเลือกตั้งโดยตรงที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานใหม่ โดยยกเลิกส่วนอำเภอ และมีการเปลี่ยนแปลงส่วนราชการต่าง ๆ เป็นสำนักและกอง คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภา กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง ต่อมาพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้ให้มีการจัดตั้งกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จึงทำให้สถานที่ในการทำงาน คือ อาคารหลังเก่า ซึ่งก่อสร้างมาเป็นเวลากว่า 30 ปี มีความคับแคบ และประชาชนที่เข้ามาติดต่อราชการก็มีมากขึ้น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะจำเป็นต้องประสานงานในด้านต่าง ๆ กับประชาชน นอกจากนี้ยังมีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี รวมไปถึงมีการทำประชาคมและการประชุมย่อยหลาย ๆ องค์ด้วยกัน ประกอบกับปัจจุบันการบริหารงานต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ต้องให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มากขึ้น

จังหวัดลพบุรี ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทย บนฝั่งซ้ายของแม่น้ำลพบุรี มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือตามเส้นทางถนนพหลโยธิน 153 กิโลเมตร หรือตามเส้นทางรถไฟประมาณ 133 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 6,199.72 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 3,874,846 ไร่

2. อาณาเขต

จังหวัดลพบุรี มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอตากฟ้าและอำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ และอำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระพุทธบาท และอำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา และอำเภอมโนรมย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

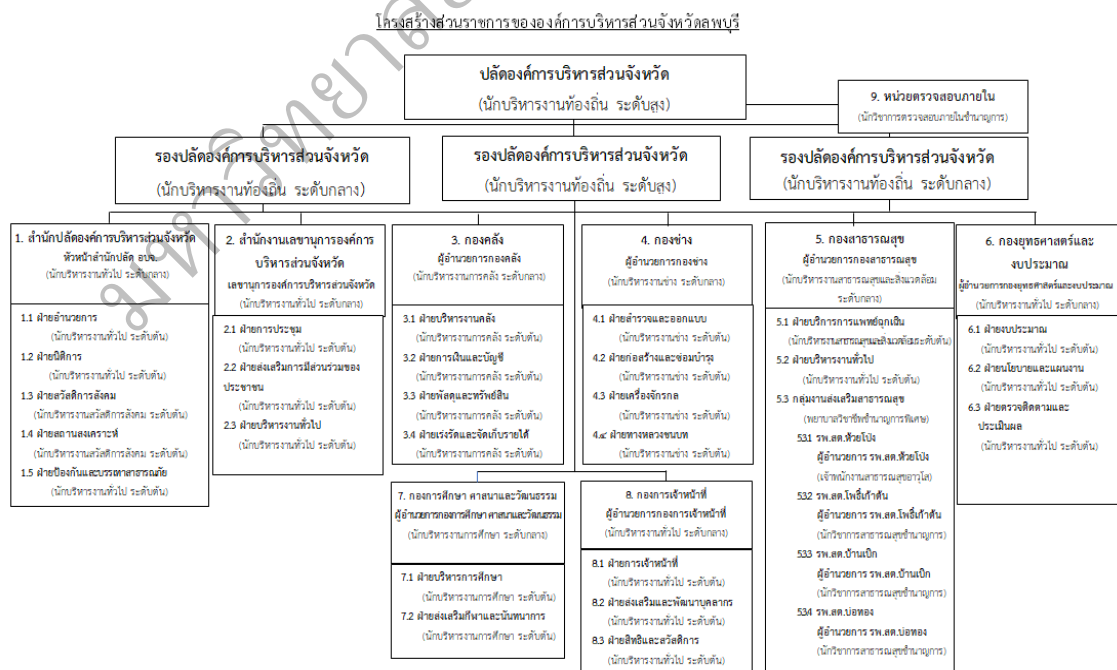
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเมืองสิงห์บุรี และอำเภอบางบาล จังหวัดสิงห์บุรี อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง และอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์



ภาพ 2 อาณาเขตจังหวัดลพบุรี

ที่มา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (2566ข)

โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีดังนี้



ภาพ 3 โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ที่มา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (2566ข)

3. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 5 ฝ่าย คือ

- 3.1 ฝ่ายอำนวยการ
- 3.2 ฝ่ายนิติการ
- 3.3 ฝ่ายสวัสดิการสังคม
- 3.4 ฝ่ายสถานสงเคราะห์
- 3.5 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

- 4.1 ฝ่ายการประชุม
- 4.2 ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 4.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

5. กองคลัง

กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลัง และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

- 5.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง
- 5.2 ฝ่ายการเงินและบัญชี
- 5.3 ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
- 5.4 ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

6. กองช่าง

กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองช่าง และแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

- 6.1 ฝ่ายเครื่องจักรกล
- 6.2 ฝ่ายสำรวจและออกแบบ
- 6.3 ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- 6.4 ฝ่ายทางหลวงชนบท

7. กองสาธารณสุข

กองสาธารณสุข มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองสาธารณสุข และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 2 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน คือ

- 7.1 ฝ่ายบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
- 7.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

7.3 กลุ่มงานส่งเสริมสาธารณสุข

8. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

มีผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

8.1 ฝ่ายงบประมาณ

8.2 ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

8.3 ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล

9. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

9.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา

9.2 ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

10. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน

11. กองการเจ้าหน้าที่

กองการเจ้าหน้าที่ มีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการเจ้าหน้าที่ และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

11.1 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่

11.2 ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

11.3 ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยมีตัวแปรต้นเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน และตัวแปรตาม คือ แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน แตกต่างกัน มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปานทิพย์ อัมจิต (2562) ศึกษาแรงบันดาลใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานบริหารศาลอาญารัชดา ผลการวิจัยพบว่า แรงบันดาลใจต่อ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนางานอยู่เสมอ และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการ ศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เนติรักษ์ มณีนวศิริจิตร (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านความรับผิดชอบ 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่าเพศอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในส่วนของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สำหรับด้าน คุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลาต่อมาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณริศรา เวทยานนท์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (อายุระหว่าง 22-42ปี) ในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อทราบถึงรูปแบบปัจจัยต่าง ๆ ใน องค์กรต่าง ๆ สามารถส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิด ประโยชน์ และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำ Factor Analysis and Multiple Regression Analysis จากผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และนำมาทดสอบสมมุติฐานเชิงถดถอยเชิงพหุ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีประสิทธิภาพ มีทั้งสิ้น 7 รูปแบบ

ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความเชื่อมั่น

รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้ร้อยละ 78.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ด้าน นโยบายและการบริหารของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 344 ราย โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ จำนวน 178 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 23 ราย พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 1 ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 67 ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 75 ราย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 185 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ 100 ราย ลูกจ้างประจำ 23 ราย และพนักงานจ้าง 62 ราย ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

สูตร	n	=	$\frac{N}{1+Ne^2}$
โดย	n	=	จำนวนตัวอย่างที่จะต้องทำการสุ่ม
	N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าได้ดังนี้	n	=	$\frac{344}{1+[344 \times (0.05)^2]}$
-----------------	-----	---	---------------------------------------

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	n	=	184.95 คน
	n	=	185 คน

ตาราง 3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร

ประเภท	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	178	100
ลูกจ้างประจำ	23	23
พนักงานจ้าง	143	62
รวม	344	185

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยใช้คำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.วาสนา เกิดผล ประสพศักดิ์ เพื่อให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสม และเกิดความครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษาแล้วดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.2 นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

3.3 นางสาวเกษร หนูดำ หัวหน้าฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

วิจัยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งจะให้อาจารย์ที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1-3 คน เป็นผู้ให้ความสำคัญกับข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้ (พิศิษฐ์ ตัณฑวณิช, และพนา จินดาศรี, 2561)

- | | |
|-----|--|
| ให้ | 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| | 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ |
| | -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีที่คำนวณได้มากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้อง ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบใช้ (Try out) กับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ไม่ใช่ประชากรการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สูตรของ Cronbach's Alpha (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.866 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับประชากรการวิจัยจริงได้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2549)

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับประชากรการวิจัยที่กำหนดต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีขั้นตอนดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่ระบุไว้

2. วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์โดยการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ เบสท์ (John, W. Best, 1970, p.190) ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับของแรงจูงใจ
4.51 - 5.00	หมายถึง มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง น้อยที่สุด

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ t-test สำหรับคุณลักษณะของตัวแปรที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม และสถิติ F-test สำหรับคุณลักษณะของตัวแปรที่แบ่งได้มากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเฟอร์กูสัน (Ferguson, 1981, p. 68)

$$\text{ร้อยละ (\%)} = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ f แทน จำนวนข้อมูลที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย เพอร์กูสัน (Ferguson, 1981, p. 49)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	ขนาดของประชากร

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพอร์กูสัน (Ferguson, 1981, p. 68)

$$SD = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ระดับคะแนน
	N	แทน	จำนวนข้อมูล
	$\sum$	แทน	ผลรวม

4. สถิติ (One – way ANOVA) F-test สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 เพอร์กูสัน (Ferguson, 1981, p. 261)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	อัตราส่วนของความแปรปรวน
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5. การเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 346)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนจาก one way ANOVA
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลกลุ่มที่ i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลกลุ่มที่ j

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 185 ชุด เก็บรวบรวมจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
p	แทน	มีความน่าจะเป็นของความมีนัยสำคัญทางสถิติ
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสอง (mean square)
$p > .05$	แทน	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$*p \leq .05$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$**p \leq .01$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percent)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และ ค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 185)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	84	45.40
2. หญิง	98	53.00
3. เพศทางเลือก	3	1.60
อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	12	6.50
2. 30 – 39 ปี	40	21.60
3. 40 – 49 ปี	79	42.70
4. 50 ปีขึ้นไป	54	29.20
ประเภทตำแหน่ง		
1. ข้าราชการ	100	54.10
2. ลูกจ้างประจำ	23	12.40
3. พนักงานจ้าง	62	33.50
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	45.40
2. ปริญญาตรี	54	29.20
3. สูงกว่าปริญญาตรี	47	25.40
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	64	34.60
2. 15,001 – 20,000 บาท	20	10.80
3. 20,001 – 30,000 บาท	33	17.80
4. 30,001 บาทขึ้นไป	68	36.80
สถานภาพ		
1. โสด	82	44.30
2. สมรส	91	49.20
3. หย่า	12	6.50

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 185)	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	68	36.80
2. 5 – 10 ปี	23	12.40
3. มากกว่า 10 ปี	94	50.80
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.00 มีอายุ 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.70 ตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 54.10 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.60 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.20 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.80

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ภาพรวม	ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.46	0.217	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.42	0.324	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.43	0.274	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.46	0.290	มาก
ภาพรวม	4.44	0.236	มาก

จากตารางที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.236) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.217) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.290) ด้านลักษณะงาน

ที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.274) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.324) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จเป็นอย่างดี	4.54	0.500	มากที่สุด
2. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.44	0.519	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ	4.36	0.515	มาก
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี	4.45	0.561	มาก
5. ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มความสามารถ	4.49	0.533	มาก
ภาพรวม	4.46	0.217	4.46

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.217) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.500) รองลงมาคือ ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.533) และเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.561) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.37	0.568	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	4.49	0.553	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.35	0.543	มาก
4. ท่านได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการจากผู้มารับบริการในหน่วยงานของท่าน	4.48	0.609	มาก
5. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	4.43	0.578	มาก
ภาพรวม	4.42	0.324	มาก

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.324) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และยอมรับในความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.553) รองลงมาคือท่านได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการจากผู้มารับบริการในหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.609) และเพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.578) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามตำแหน่งของท่าน	4.38	0.519	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	4.40	0.534	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจใน		แปลผล
	การปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.45	0.551	มาก
4. ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.46	0.542	มาก
5. ท่านมีโอกาสในการร่วมงานวางแผนงานที่ปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	4.44	0.560	มาก
ภาพรวม	4.43	0.274	มาก

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.274) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.542) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.551) และท่านมีโอกาสร่วมงานวางแผนงานที่ปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.560) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจใน		แปลผล
	การปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านมีความตั้งใจศึกษาหาความรู้และพร้อมที่จะพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	4.41	0.555	มาก
2. ท่านติดตามงานที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ติดตามประเมินผลงานอยู่เสมอ	4.45	0.570	มาก
3. ท่านวางแผนในการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย	4.42	0.526	มาก
4. ท่านมักปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของท่านให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ	4.47	0.552	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจใน		แปลผล
	การปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	
5. ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	4.57	0.497	มากที่สุด
ภาพรวม	4.46	0.290	มาก

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.290) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.497) รองลงมาคือ ท่านมักปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของท่านให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.552) และท่านติดตามงานที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ติดตามประเมินผลงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.570) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และ ค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.191	2	0.096	2.060	.130
	ภายในกลุ่ม	8.442	182	0.046		
	รวม	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.103	2	0.051	0.485	.616
	ภายในกลุ่ม	19.263	182	0.106		
	รวม	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.292	2	0.146	1.969	.143
	ภายในกลุ่ม	13.482	182	0.074		
	รวม	13.774	184			

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.295	2	0.147	1.773	.173
	ภายในกลุ่ม	15.138	182	0.083		
	รวม	15.433	184			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.191	2	0.096	1.733	.180
	ภายในกลุ่ม	10.043	182	0.055		
	รวม	10.234	184			

p> .05

จากตาราง 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.409	3	0.136	3.002	.032*
	ภายในกลุ่ม	8.223	181	0.045		
	รวม	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.293	3	0.098	0.928	.428
	ภายในกลุ่ม	19.072	181	0.105		
	รวม	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.836	3	0.279	3.899	.010*
	ภายในกลุ่ม	12.938	181	.071		
	รวม	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.374	3	0.125	1.499	.216
	ภายในกลุ่ม	15.059	181	0.083		
	รวม	15.433	184			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.387	3	0.129	2.370	.072
	ภายในกลุ่ม	9.847	181	0.054		
	รวม	10.234	184			

p> .05

จากตาราง 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.080	2	0.540	13.014	.000***
	ภายในกลุ่ม	7.553	182	0.041		
	รวม	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.712	2	0.356	3.474	.033*
	ภายในกลุ่ม	18.654	182	0.102		
	รวม	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.390	2	0.695	10.214	.000***
	ภายในกลุ่ม	12.384	182	0.068		
	รวม	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.326	2	0.663	8.551	.000***
	ภายในกลุ่ม	14.107	182	0.078		
	รวม	15.433	184			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.100	2	0.550	10.959	.000***
	ภายในกลุ่ม	9.134	182	0.050		
	รวม	10.234	184			

* $p \leq .05$, *** $p \leq .001$

จากตาราง 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่าง จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher) ดังตารางที่ 13 - 17

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ประเภทตำแหน่ง	($\bar{x}$)	ข้าราชการ 4.53	ลูกจ้างประจำ 4.42	พนักงานจ้าง 4.36
ข้าราชการ	4.53	-	.022*	.000*
ลูกจ้างประจำ	4.42	-	-	.261
พนักงานจ้าง	4.36	-	-	-

จากตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ และ 2) ข้าราชการ กับ พนักงานจ้าง

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ประเภทตำแหน่ง	($\bar{x}$)	ข้าราชการ 4.48	ลูกจ้างประจำ 4.40	พนักงานจ้าง 4.35
ข้าราชการ	4.48	-	.281	.010*
ลูกจ้างประจำ	4.40	-	-	.484
พนักงานจ้าง	4.35	-	-	-

จากตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ 1) ข้าราชการ กับ พนักงานจ้าง

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ประเภทตำแหน่ง	($\bar{x}$)	ข้าราชการ 4.51	ลูกจ้างประจำ 4.34	พนักงานจ้าง 4.33
ข้าราชการ	4.51	-	.006*	.000*
ลูกจ้างประจำ	4.34	-	-	.261
พนักงานจ้าง	4.33	-	-	-

จากตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ และ 2) ข้าราชการ กับ พนักงานจ้าง

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ประเภทตำแหน่ง	($\bar{x}$)	ข้าราชการ 4.54	ลูกจ้างประจำ 4.40	พนักงานจ้าง 4.36
ข้าราชการ	4.54	-	.031*	.000*
ลูกจ้างประจำ	4.40	-	-	.261
พนักงานจ้าง	4.36	-	-	-

จากตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ และ 2) ข้าราชการ กับ พนักงานจ้าง

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ประเภทตำแหน่ง	($\bar{x}$)	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		4.51	4.39	4.35
ข้าราชการ	4.51	-	.017*	.000*
ลูกจ้างประจำ	4.39	-	-	.475
พนักงานจ้าง	4.35	-	-	-

จากตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ และ 2) ข้าราชการ กับ พนักงานจ้าง

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.593	2	0.297	6.714	.002**
	ภายในกลุ่ม	8.040	182	0.044		
	รวม	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.299	2	0.149	1.426	.243
	ภายในกลุ่ม	19.067	182	0.105		
	รวม	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.461	2	0.231	3.154	.045*
	ภายในกลุ่ม	13.312	182	0.073		
	รวม	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.920	2	0.460	5.767	.004**
	ภายในกลุ่ม	14.513	182	0.080		
	รวม	15.433	184			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.507	2	0.254	4.744	.010*
	ภายในกลุ่ม	9.727	182	0.053		
	รวม	10.234	184			

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

จากตาราง 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่าง จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher) ดังตารางที่ 19 - 22

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ระดับการศึกษา	$(\bar{x})$	ต่ำกว่าปริญญตรี	ปริญญตรี	สูงกว่าปริญญตรี
		4.40	4.51	4.51
ต่ำกว่าปริญญตรี	4.40	-	.002*	.004*
ปริญญตรี	4.51	-	-	.910
สูงกว่าปริญญตรี	4.51	-	-	-

จากตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญตรี กับ ปริญญตรี และ 2) ต่ำกว่าปริญญตรี กับ สูงกว่าปริญญตรี

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ระดับการศึกษา	$(\bar{x})$	ต่ำกว่าปริญญตรี	ปริญญตรี	สูงกว่าปริญญตรี
		4.37	4.48	4.46
ต่ำกว่าปริญญตรี	4.37	-	.024*	.069
ปริญญตรี	4.48	-	-	.744
สูงกว่าปริญญตรี	4.46	-	-	-

จากตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ระดับการศึกษา	($\bar{x}$)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.39	4.52	4.54
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.39	-	.008*	.004*
ปริญญาตรี	4.52	-	-	.754
สูงกว่าปริญญาตรี	4.54	-	-	-

จากตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี และ 2) ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ระดับการศึกษา	($\bar{x}$)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.39	4.50	4.48
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.39	-	.006*	.026*
ปริญญาตรี	4.50	-	-	.693
สูงกว่าปริญญาตรี	4.48	-	-	-

จากตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี และ 2) ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.120	3	0.373	8.998	.000***
	ภายในกลุ่ม	7.512	181	0.042		
	รวม	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.614	3	0.205	1.976	.119
	ภายในกลุ่ม	18.751	181	0.104		
	รวม	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.912	3	0.304	4.279	.006**
	ภายในกลุ่ม	12.862	181	0.071		
	รวม	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.306	3	0.435	5.576	.001**
	ภายในกลุ่ม	14.127	181	0.078		
	รวม	15.433	184			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.914	3	0.305	5.913	.001**
	ภายในกลุ่ม	9.321	181	0.051		
	รวม	10.234	184			

** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

จากตาราง 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบความแตกต่าง จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher) ดังตารางที่ 24 - 27

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$(\bar{X})$	ต่ำกว่า	15,001 –	20,001 –	30,001
		15,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	บาทขึ้นไป
		4.37	4.51	4.42	4.54
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.37	-	.007*	.259	.000*
15,001 – 20,000 บาท	4.51	-	-	.113	.511
20,001 – 30,000 บาท	4.42	-	-	-	.004*
30,001 บาทขึ้นไป	4.54	-	-	-	-

จากตาราง 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท 2) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป และ 3) 20,001 – 30,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$(\bar{X})$	ต่ำกว่า	15,001 –	20,001 –	30,001
		15,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	บาทขึ้นไป
		4.34	4.47	4.43	4.50
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.34	-	.054	.106	.001*
15,001 – 20,000 บาท	4.47	-	-	.600	.659
20,001 – 30,000 บาท	4.43	-	-	-	.219
30,001 บาทขึ้นไป	4.50	-	-	-	-

จากตาราง 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$(\bar{X})$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
		4.36	4.53	4.44	4.55
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.36	-	.018*	.167	.000*
15,001 – 20,000 บาท	4.53	-	-	.270	.779
20,001 – 30,000 บาท	4.44	-	-	-	.071
30,001 บาทขึ้นไป	4.55	-	-	-	-

จากตาราง 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท และ 2) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$(\bar{X})$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
		4.35	4.51	4.43	4.51
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.35	-	.008*	.108	.000**

ตาราง 27 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$(\bar{X})$	ต่ำกว่า	15,001 –	20,001 –	30,001
		15,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	บาทขึ้นไป
		4.35	4.51	4.43	4.51
15,001 – 20,000 บาท	4.51	-	-	.235	.976
20,001 – 30,000 บาท	4.43	-	-	-	.105
30,001 บาทขึ้นไป	4.51	-	-	-	-

จากตาราง 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท และ 2) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพ

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.262	2	0.131	2.846	.061
	ภายในกลุ่ม	8.371	182	0.046		
	รวม	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.400	2	0.200	1.917	.150
	ภายในกลุ่ม	18.966	182	0.104		
	รวม	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.769	2	0.384	5.379	.005**
	ภายในกลุ่ม	13.005	182	0.071		
	รวม	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.818	2	0.409	5.092	.007**
	ภายในกลุ่ม	14.615	182	0.080		
	รวม	15.433	184			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.528	2	0.264	4.954	.008**
	ภายในกลุ่ม	9.706	182	0.053		
	รวม	10.234	184			

**p ≤ .01

จากตาราง 28 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบความแตกต่าง จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher) ดังตารางที่ 29 – 31

ตาราง 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

สถานภาพ	($\bar{x}$)	โสด	สมรส	หย่า
		4.38	4.45	4.63
โสด	4.38	-	.076	.002*
สมรส	4.45	-	-	.025*
หย่า	4.63	-	-	-

จากตาราง 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) โสด กับ หย่า และ 2) สมรส กับ หย่า

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

สถานภาพ	($\bar{x}$)	โสด	สมรส	หย่า
		4.41	4.48	4.68
โสด	4.41	-	.123	.002*
สมรส	4.48	-	-	.020*
หย่า	4.68	-	-	-

จากตาราง 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) โสด กับ หย่า และ 2) สมรส กับ หย่า

ตาราง 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

สถานภาพ	$(\bar{x})$	โสด	สมรส	หย่า
		4.40	4.48	4.61
โสด	4.40	-	.084	.003*
สมรส	4.48	-	-	.033*
หย่า	4.61	-	-	-

จากตาราง 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) โสด กับ หย่า และ 2) สมรส กับ หย่า

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.687	2	0.343	7.867	.001**
	ภายในกลุ่ม	7.946	182	0.044		
	รวม	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.422	2	0.211	2.026	.135
	ภายในกลุ่ม	18.944	182	0.104		
	รวม	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.953	2	0.476	6.762	.001**
	ภายในกลุ่ม	12.821	182	0.070		
	รวม	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.913	2	0.456	5.720	.004**
	ภายในกลุ่ม	14.520	182	0.080		
	รวม	15.433	184			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.716	2	0.358	6.842	.001**
	ภายในกลุ่ม	9.518	182	0.052		
	รวม	10.234	184			

**p ≤ .01

จากตาราง 32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบความแตกต่าง จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher) ดังตารางที่ 33 – 36

ตาราง 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	($\bar{x}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.39	4.41	4.52
น้อยกว่า 5 ปี	4.39	-	.729	.000*
5 – 10 ปี	4.41	-	-	.027*
มากกว่า 10 ปี	4.52	-	-	-

จากตาราง 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และ 2) 5 – 10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

ตาราง 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	($\bar{x}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.34	4.43	4.49
น้อยกว่า 5 ปี	4.34	-	.172	.000*
5 – 10 ปี	4.43	-	-	.276
มากกว่า 10 ปี	4.49	-	-	-

จากตาราง 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และ 2) 5 – 10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

ปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

ตาราง 35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	($\bar{x}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.38	4.43	4.53
น้อยกว่า 5 ปี	4.38	-	.417	.001*
5 – 10 ปี	4.43	-	-	.150
มากกว่า 10 ปี	4.53	-	-	-

จากตาราง 35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

ตาราง 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	($\bar{x}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.37	4.42	4.50
น้อยกว่า 5 ปี	4.37	-	.315	.000*
5 – 10 ปี	4.42	-	-	.143
มากกว่า 10 ปี	4.50	-	-	-

จากตาราง 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 8 กอง 1 หน่วย จำนวน 344 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยใช้คำถามปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.00 มีอายุ 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.70 ตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 54.10 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.60 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.20 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.80

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ สามารถแสดงรายละเอียดของแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก และเพื่อนร่วมงานขอ

คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และยอมรับในความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการ จากผู้มารับบริการในหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับมาก และเพื่อนร่วมงาน มักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และท่านมีโอกาสร่วมงานวางแผนงานที่ปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมักปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของท่านให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ อยู่ในระดับมาก และท่านติดตามงานที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ติดตามประเมินผลงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า เพศ และอายุ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทตำแหน่ง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

3.4.4 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี และ 2) ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี

3.5.1 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท 2) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป และ 3) 20,001 – 30,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป

3.5.3 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท และ 2) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป

3.5.4 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท และ 2) ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป

3.6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.6.1 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามสถานภาพการทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) โสด กับ หย่า และ 2) สมรส กับ หย่า

3.6.2 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) โสด กับ หย่า และ 2) สมรส กับ หย่า

3.6.3 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามสถานภาพการทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) โสด กับ หย่า และ 2) สมรส กับ หย่า

3.7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7.1 ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และ 2) 5 – 10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

3.7.2 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

3.7.3 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

3.7.4 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐในประเทศไทยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จเป็นอย่างดี ทুমเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งแสดงถึงความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่พบว่าด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐ ซึ่งสะท้อนถึงความทุ่มเทและความสามารถในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และยอมรับในความคิดเห็นของท่าน การได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการ จากผู้มารับบริการในหน่วยงานของท่าน และเพื่อนร่วมงาน มักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร พันธุ์แท้ไทย (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ งานที่ท่านปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้

อย่างชัดเจน และการมีโอกาสนในการร่วมงานวางแผนงานที่ปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร พันธ์ุฒไทย (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมุ่งมั่นในการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยการจัดระบบงานที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพและประสบการณ์ได้เต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีนวศ์วิจิตร (2564) ที่รายงานว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งสะท้อนถึงการวางแผนงานที่ชัดเจนและการจัดระบบที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี มักปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของท่านให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ และการติดตามงานที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ติดตามประเมินผลงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่ศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐ โดยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีนวศ์วิจิตร (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจในการทำงานและการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า เพศ และอายุ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทตำแหน่ง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการที่แรงจูงใจไม่แตกต่างกันในด้านเพศ อาจสะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่ไม่มีการแบ่งแยกตามเพศในองค์กร ทำให้บุคลากรทั้งชายและหญิงมีโอกาสนในการเติบโตหรือพัฒนาในงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐไม่แตกต่างกันตามเพศ โดยทั้งชายและหญิงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่สูง ซึ่งสะท้อนถึงการส่งเสริมความเสมอภาคในที่ทำงาน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามอายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการไม่พบความแตกต่างในภาพรวมอาจมาจากความเท่าเทียมในการมอบหมายงานและการสนับสนุนพนักงานในช่วงวัยที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างที่พบในบางด้าน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ อาจสะท้อนถึงประสบการณ์และทัศนคติที่เปลี่ยนไปตามอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในบางด้านของการทำงาน เช่น นโยบายการบริหารและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาจมีความแตกต่างตามประสบการณ์ การทำงานที่มีมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564) ที่พบว่าแม้การเปรียบเทียบแรงจูงใจตามปัจจัยต่างๆ เช่น เพศและอายุอาจไม่แสดงความแตกต่างในภาพรวม แต่ด้านของความสำเร็จในงานและความก้าวหน้าทางอาชีพอาจมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงานซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างตามประสบการณ์ที่สะสม

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากโอกาสและสิทธิที่แต่ละกลุ่มได้รับในองค์กร ข้าราชการมักได้รับการยอมรับหรือความก้าวหน้าในสายงานมากกว่าลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละกลุ่มการวางนโยบายสนับสนุนความเท่าเทียมในการมอบหมายงานหรือการพัฒนาทักษะ อาจช่วยลดช่องว่างด้านแรงจูงใจนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกันตามปัจจัยหลายประการ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประเภทของบุคลากร โดยพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจสูงกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ และช่องว่างด้านแรงจูงใจนี้สามารถแก้ไขได้ด้วยนโยบายที่ส่งเสริมความเท่าเทียมในการพัฒนาและการมอบหมายงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่พบว่าในหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐ การบริหารและนโยบายองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และการมอบหมายงานที่เท่าเทียมกันในองค์กรสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกประเภทได้

2.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากความคาดหวังของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง ซึ่งอาจคาดหวังบทบาทที่ท้าทายและได้รับการยอมรับมากขึ้น การจัดการให้บุคลากรที่มีการศึกษาดำกว่ามีโอกาสพัฒนาตนเองและเติบโตในสายงานจะช่วยสร้างแรงจูงใจในกลุ่มนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐในประเทศไทยมีความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การศึกษาระดับสูงมักมีความคาดหวังในบทบาทที่ท้าทายและมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564) ที่พบว่าผลการศึกษาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาดำ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

2.5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากรายได้ที่สูงสะท้อนถึงความมั่นคงทางการเงินและแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นในด้านความสำเร็จและความรับผิดชอบในงาน บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าอาจรู้สึกขาดแรงกระตุ้นในการทำงานที่ต้องการการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น รายได้และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยบุคลากรที่มีรายได้สูงมักมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564) ที่พบว่ารายได้และตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยบุคลากรที่มีรายได้สูงแสดงแรงจูงใจที่มากขึ้นในด้านความสำเร็จของงานและการรับผิดชอบในหน้าที่

2.6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก บุคลากรที่มีสถานภาพ "สมรส" มักมีแรงจูงใจสูงในด้านความมั่นคงในงานและความรับผิดชอบ เนื่องจากต้องการสร้างความมั่นคงทางการเงินและการงานเพื่อครอบครัว บุคลากรที่โสด อาจมีแรงจูงใจในด้านการพัฒนาตนเองและความสำเร็จในงานที่สูงกว่า เพราะยังไม่มีภาระครอบครัว ทำให้มีเวลาและโอกาสมุ่งเน้นที่การเติบโตในสายงานสำหรับบุคลากรที่หย่าร้าง หรือ หย่าร้าง แรงจูงใจอาจลดลงในบางด้าน เช่น ความมั่นคงในงาน เนื่องจากอาจเผชิญปัญหาด้านอารมณ์หรือแรงจูงใจส่วนตัว ซึ่งองค์กรสามารถให้การสนับสนุนด้านจิตวิทยาหรือพัฒนากิจกรรมที่เสริมแรงจูงใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและถูกแยกแยะตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานะทางอาชีพและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมักมีแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงานและความรับผิดชอบสูงขึ้น เนื่องจากต้องการสร้างความมั่นคงทางการเงินและการงานเพื่อครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรสซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานมานาน (10 ปีขึ้นไป) มักมีแรงจูงใจในด้าน ความมั่นคงในงาน และ ความรับผิดชอบสูง เนื่องจากมีความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน แต่แรงจูงใจในด้านความสำเร็จ อาจลดลง เพราะอาจรู้สึกอิ่มตัวในงานบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในด้าน ความสำเร็จในงาน และการพัฒนาตนเองสูงกว่า เนื่องจากยังอยู่ในช่วงพัฒนาความสามารถและสร้างผลงาน กลุ่มที่ทำงาน 5-10 ปี อาจเผชิญแรงกดดันระหว่างความคาดหวังในอาชีพและความมั่นคงในสายงาน ทำให้แรงจูงใจในบางด้านลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐมีความแตกต่างตามระยะเวลาการทำงาน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์มากจะให้ความสำคัญกับด้าน

นโยบายการบริหารและความรับผิดชอบ ในขณะที่บุคลากรใหม่จะมีแรงจูงใจในด้านการพัฒนาและการก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ซึ่งพบว่าในงานของบุคลากรที่ทำงานมานานจะมีแรงจูงใจสูงในด้านความสำเร็จและการพัฒนาตนเอง ขณะที่บุคลากรที่ทำงานมานานจะเน้นด้านความมั่นคงในงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรพัฒนาและเพิ่มทักษะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยอาจใช้เครื่องมือหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้สามารถรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนหรือไม่คาดคิดได้ดีขึ้นในอนาคต

1.2 ควรพิจารณาการจัดการเวลาและทรัพยากรให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานทั้งในส่วนที่มอบหมายและงานอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบได้ดีขึ้น

1.3 ควรรักษามาตรฐานการทำงานให้สม่ำเสมอ และพยายามหาวิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นตามทักษะที่ท่านมี เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

1.4 ควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเป็นอย่างมาก และใช้โอกาสในการเรียนจากประสบการณ์จริงในงานที่ทำรวมถึงการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่านในทุก ๆ ด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

2.2 การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

บรรณานุกรม

- กรวิทยา จันทรขจร, และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2563, มกราคม - มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. **วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม, 7(1), 27-37.**
- กุลนันท์ โปะเงิน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมาสด้า ซิตี. ใน **การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับชาติ ครั้งที่ 14** (หน้า 756-765). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรี้น.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, และสุรศักดิ์ อุดมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 5(1), 425-436.**
- จรี วรรณเจริญกุล. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณิศรา เวทยานนท์. (2566). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเร้นวายในจังหวัดกาญจนบุรี**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 9(2), 161-171.**
- เนตรวิทย์ มณีวงศ์จิตร. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ปานทิพย์ อิมจิต. (2562). **แรงบันดาลใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานบริหารศาลอาญารัชดา**. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(3), 12-22.**
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). **การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด). (2561). **แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชร เนตรวิจิตร. (2560). **แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พิศิษฐ ตัณทวนิช, และพนา จินดาศรี. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. วารสารการวัดผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24(2), 3-12.
- ภาคภูมิ ทะนุดี. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์
ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี:
มนตรี.
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รณฤทธิ์ สีขมนังศ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุสนา เหมมณี. (2567). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่งใน
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2549). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานกรณศึกษา: ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. การค้นคว้า
อิสระปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. (2563). อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี.
สืบค้น
_____. (2566ก). ข้อมูลจากบัญชีการควบคุม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ
กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- _____. (2566ข). ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- _____. (2567). ข้อมูลจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- อุษา เพื่องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Best, W. John. (1970). *Research in Education* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Chris Argyris. (1968). *Personal and Organization*. New York: Harper and Brother.

- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Domjan, M. (1996). **The Principles of Learning and Behavior**. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- Douglas McGregor. (1969). **The Human Side of Enterprise**. New York: Mc Graw – Hill.
- Ferguson, G. A. (1981). **Statistical analysis in Psychology and Education** (5th ed.). Tokyo: Kasodo printing.
- Hanson, Mark E. (1996). **Educational Administration and Organizational Behavior** (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Herzberg, F. Frederick. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Willey & Sons.
- Likert, R. (1961). A technique for the measurement of attitude. **Archives of Psychology**, 140, 1-55.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. นางสาวเกษร หนูดำ หัวหน้าฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
 ที่ มนส. /๒๕๖๗ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗
 เรื่อง ขออนุมัติขอเป็นผู้อยู่ภายใต้การตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๒. โครงการการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเกศกนก ลีงาม นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา เกิดผล ประสพศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็น
 ว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ
 เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)
 คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๑๐๑๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอเป็นผู้ใช้วิชาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเกศกนก สักงาม นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านกรวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_huso@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๓๐๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวเกษร หนูดำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงการการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเกศกนก สีกงาม นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์
การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา เกิดผล ประสพศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็น
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านทฤษฎีวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๓ ๓๓๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_huso@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ค
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)



แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
การหาคำดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC)
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัย นางสาวเกศกนก ลีกังาม
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน

จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้

คะแนน 1 คือ แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	เพศ () ชาย () หญิง	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง	1. ควรใส่เลขหน้าตัวเลือกตอบด้วยเพื่อประโยชน์ในการประมวลผลด้วยโปรแกรมต่าง ๆ 2. ควรเพิ่ม () 3. เพศทางเลือก (หรือคำศัพท์ใหม่ตาม พรบ.ความหลากหลายทางเพศ
2	อายุ () น้อยกว่า 30 ปี () 30 – 39 ปี () 40 – 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
3	ประเภทตำแหน่ง () ข้าราชการ () ลูกจ้างประจำ () พนักงานจ้าง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
4	ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และค่าครองชีพ) () ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท () 15,001 – 20,000 บาท () 20,001 – 30,000 บาท () 30,001 บาทขึ้นไป	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
6	สถานภาพ () โสด () สมรส () หย่า	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
7	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน () น้อยกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () มากกว่า 10 ปี	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้

คะแนน 1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน							
1.1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดและสำเร็จเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
1.2	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
1.3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้สำเร็จอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
1.4	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
1.5	ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							
2.1	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
2.2	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
2.3	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
2.4	ท่านได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการ จากผู้มารับบริการในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
2.5	เพื่อร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
3	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ							
3.1	งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามตำแหน่งของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
3.2	งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
3.3	งานที่ท่านปฏิบัติมีกระบวนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
3.4	ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
3.5	ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
4	ด้านความรับผิดชอบในงาน							
4.1	ท่านตั้งใจที่จะพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	เพิ่มเติม “ศึกษาหาความรู้และพร้อม”
4.2	ท่านติดตามงานที่ได้ปฏิบัติสำเร็จเรียบร้อยแล้ว	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	เพิ่มเติม “ติดตามงานที่”, “และได้ติดตาม ประเมินผลงานอยู่เสมอ”
4.3	ท่านวางแผนในการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
4.4	ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่านให้เหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	เพิ่มเติม “มัก”, “วิธี”, “เหตุการณ์และ” “ที่เปลี่ยนแปลงไป”
4.5	ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

RELIABILITY

```
/VARIABLES=เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน a1 a2 a3 a4 a5 b1 b2 b3 b4 b5 c1 c2 c3 c4 c5 d1 d2 d3 d4 d5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	27

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

1. การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความเป็นจริง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวท่านเองและหน่วยงานของท่าน โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกปิดเป็นความลับและเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ตลอดจนเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวมมิได้ระบุเป็นบุคคล ดังนั้น การตอบข้อมูลในแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

คำยินยอมของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้าได้ทราบรายละเอียดตลอดจนวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้อย่างชัดเจน ไม่มีสิ่งใดปิดบังซ่อนเร้น และยินยอมให้ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

เกศกนก ลีกงาม

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความ

1. เพศ

- () 1. ชาย
- () 2. หญิง
- () 3. เพศทางเลือก

2. อายุ

- () 1. น้อยกว่า 30 ปี
- () 2. 30 – 39 ปี
- () 3. 40 – 49 ปี
- () 4. 50 ปีขึ้นไป

3. ประเภทตำแหน่ง

- () 1. ข้าราชการ
- () 2. ลูกจ้างประจำ
- () 3. พนักงานจ้าง

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () 2. ปริญญาตรี
- () 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และค่าครองชีพ)

- () 1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท
- () 2. 15,001 – 20,000 บาท
- () 3. 20,001 – 30,000 บาท
- () 4. 30,001 บาทขึ้นไป

6. สถานภาพ

- () 1. โสด
- () 2. สมรส
- () 3. หย่า

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- () 1. น้อยกว่า 5 ปี
- () 2. 5 – 10 ปี
- () 3. มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อของแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของภาพการ
ปฏิบัติงานของท่านให้มากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จเป็นอย่างดี					
2. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ					
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี					
5. ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4. ท่านได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการ จากผู้มารับบริการในหน่วยงานของท่าน					
5. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามตำแหน่งของท่าน					
2. งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
4. ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
5. ท่านมีโอกาสร่วมกันวางแผนงานที่ปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน					
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
1. ท่านมีความตั้งใจศึกษาหาความรู้และพร้อมที่จะพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
2. ท่านติดตามงานที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ติดตามประเมินผลงานอยู่เสมอ					
3. ท่านวางแผนในการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมักปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของท่านให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ					
5. ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

FREQUENCIES VARIABLES=เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] C:\Users\Windows 11\Documents\แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจัง

Statistics								
		เพศ	อายุ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับการศึกษา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สถานภาพ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
N	Valid	185	185	185	185	185	185	185
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	1.56	2.95	1.79	1.80	2.57	1.62	2.14
	Std. Deviation	.529	.877	.915	.820	1.297	.606	.928

Frequency Table

เพศ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. ชาย	84	45.4	45.4	45.4
	2. หญิง	98	53.0	53.0	98.4
	3. เพศทางเลือก	3	1.6	1.6	100.0
	Total	185	100.0	100.0	

อายุ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. น้อยกว่า 30 ปี	12	6.5	6.5	6.5
	2. 30 - 39 ปี	40	21.6	21.6	28.1
	3. 40 - 49 ปี	79	42.7	42.7	70.8
	4. 50 ปีขึ้นไป	54	29.2	29.2	100.0
	Total	185	100.0	100.0	

สถานภาพ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. ข้าราชการ	100	54.1	54.1	54.1
	2. ลูกจ้างประจำ	23	12.4	12.4	66.5
	3. พนักงานจ้าง	62	33.5	33.5	100.0
	Total	185	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	45.4	45.4	45.4
2. ปริญญาตรี	54	29.2	29.2	74.6
3. สูงกว่าปริญญาตรี	47	25.4	25.4	100.0
Total	185	100.0	100.0	

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	64	34.6	34.6	34.6
2. 15,001 - 20,000 บาท	20	10.8	10.8	45.4
3. 20,001 - 30,000 บาท	33	17.8	17.8	63.2
4. 30,001 บาทขึ้นไป	68	36.8	36.8	100.0
Total	185	100.0	100.0	

สถานภาพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1. โสด	82	44.3	44.3	44.3
2. สมรส	91	49.2	49.2	93.5
3. หย่า	12	6.5	6.5	100.0
Total	185	100.0	100.0	

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1. น้อยกว่า 5 ปี	68	36.8	36.8	36.8
2. 5 - 10 ปี	23	12.4	12.4	49.2
3. มากกว่า 10 ปี	94	50.8	50.8	100.0
Total	185	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=A B C D ภาพรวม
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	185	4.46	.217
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	185	4.42	.324
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	185	4.43	.274
ด้านความรับผิดชอบในงาน	185	4.46	.290
ภาพรวม	185	4.44	.236
Valid N (listwise)	185		

DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 A
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดและสำเร็จเป็นอย่างดี	185	4.54	.500
2. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ	185	4.44	.519
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ	185	4.36	.515
4. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำแนะนำ	185	4.45	.561
5. ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มความสามารถ	185	4.49	.533
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	185	4.46	.217
Valid N (listwise)	185		

DESCRIPTIVES VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 B
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เคยชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จ	185	4.37	.568
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานและยอมรับในความ คิดเห็นของท่าน	185	4.49	.553
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิ เศษให้ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอ	185	4.35	.543
4. ท่านได้รับคำชมเชยเสมอในก ารให้บริการ จากผู้มารับบริการในหน่วยงา นของท่าน	185	4.48	.609
5. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำ ปรึกษาในการปฏิบัติงานจาก ท่านเสมอ	185	4.43	.578
ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	185	4.42	.324
Valid N (listwise)	185		

DESCRIPTIVES VARIABLES=c1 c2 c3 c4 c5 c
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1. งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามตำแหน่งของท่าน	185	4.38	.519
2. งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามความสามารถของท่าน	185	4.40	.534
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	185	4.45	.551
4. ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	185	4.46	.542
5. ท่านมีโอกาสในการร่วมงานวางแผนงานที่ปฏิบัติได้โดยใช้ความสามารถ	185	4.44	.560
ค่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ	185	4.43	.274
Valid N (listwise)	185		

DESCRIPTIVES VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 D
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1. ท่านมีความตั้งใจศึกษาหาความรู้และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองใน ความรับผิดชอบของท่าน	185	4.41	.555
2. ท่านติดตามงานที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ติดตามประเมินผลงานอยู่เสมอ	185	4.45	.570
3. ท่านวางแผนในการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย	185	4.42	.526
4. ท่านมักปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของท่านให้เหมาะสมกับเหตุการณ์	185	4.47	.552
5. ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	185	4.57	.497
ด้านความรับผิดชอบในงาน	185	4.46	.290
Valid N (listwise)	185		

ONEWAY A B C D ภาพรวม BY เพศ
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	.191	2	.096	2.060	.130
	Within Groups	8.442	182	.046		
	Total	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	.103	2	.051	.485	.616
	Within Groups	19.263	182	.106		
	Total	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	.292	2	.146	1.969	.143
	Within Groups	13.482	182	.074		
	Total	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	.295	2	.147	1.773	.173
	Within Groups	15.138	182	.083		
	Total	15.433	184			
ภาพรวม	Between Groups	.191	2	.096	1.733	.180
	Within Groups	10.043	182	.055		
	Total	10.234	184			

ONEWAY A B C D ภาพรวม BY อายุ
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	.409	3	.136	3.002	.032
	Within Groups	8.223	181	.045		
	Total	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	.293	3	.098	.928	.428
	Within Groups	19.072	181	.105		
	Total	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	.836	3	.279	3.899	.010
	Within Groups	12.938	181	.071		
	Total	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	.374	3	.125	1.499	.216
	Within Groups	15.059	181	.083		
	Total	15.433	184			
ภาพรวม	Between Groups	.387	3	.129	2.370	.072
	Within Groups	9.847	181	.054		
	Total	10.234	184			

ONEWAY A BY อายุ
/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. น้อยกว่า 30 ปี	12	4.48	.134	.039	4.40	4.57	4	5
2. 30 - 39 ปี	40	4.41	.192	.030	4.35	4.47	4	5
3. 40 - 49 ปี	79	4.43	.229	.026	4.38	4.48	3	5
4. 50 ปีขึ้นไป	54	4.53	.217	.030	4.47	4.59	4	5
Total	185	4.46	.217	.016	4.43	4.49	3	5

ANOVA

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.409	3	.136	3.002	.032
Within Groups	8.223	181	.045		
Total	8.633	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านความสำเร็จในการทำงาน

LSD

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. น้อยกว่า 30 ปี	2. 30 - 39 ปี	.073	.070	.297	-.07	.21
	3. 40 - 49 ปี	.053	.066	.424	-.08	.18
	4. 50 ปีขึ้นไป	-.043	.068	.532	-.18	.09
2. 30 - 39 ปี	1. น้อยกว่า 30 ปี	-.073	.070	.297	-.21	.07
	3. 40 - 49 ปี	-.020	.041	.623	-.10	.06
	4. 50 ปีขึ้นไป	-.116*	.044	.010	-.20	-.03
3. 40 - 49 ปี	1. น้อยกว่า 30 ปี	-.053	.066	.424	-.18	.08
	2. 30 - 39 ปี	.020	.041	.623	-.06	.10
	4. 50 ปีขึ้นไป	-.096*	.038	.012	-.17	-.02
4. 50 ปีขึ้นไป	1. น้อยกว่า 30 ปี	.043	.068	.532	-.09	.18
	2. 30 - 39 ปี	.116*	.044	.010	.03	.20
	3. 40 - 49 ปี	.096*	.038	.012	.02	.17

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY C BY อายุ

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. น้อยกว่า 30 ปี	12	4.27	.311	.090	4.07	4.46	3	5
2. 30 - 39 ปี	40	4.44	.297	.047	4.34	4.53	3	5
3. 40 - 49 ปี	79	4.39	.264	.030	4.33	4.45	4	5
4. 50 ปีขึ้นไป	54	4.51	.238	.032	4.45	4.58	4	5
Total	185	4.43	.274	.020	4.39	4.47	3	5

ANOVA

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.836	3	.279	3.899	.010
Within Groups	12.938	181	.071		
Total	13.774	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

LSD

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. น้อยกว่า 30 ปี	2. 30 - 39 ปี	-.168	.088	.057	-.34	.01
	3. 40 - 49 ปี	-.123	.083	.139	-.29	.04
	4. 50 ปีขึ้นไป	-.248*	.085	.004	-.42	-.08
2. 30 - 39 ปี	1. น้อยกว่า 30 ปี	.168	.088	.057	-.01	.34
	3. 40 - 49 ปี	.045	.052	.386	-.06	.15
	4. 50 ปีขึ้นไป	-.080	.056	.154	-.19	.03
3. 40 - 49 ปี	1. น้อยกว่า 30 ปี	.123	.083	.139	-.04	.29
	2. 30 - 39 ปี	-.045	.052	.386	-.15	.06
	4. 50 ปีขึ้นไป	-.125	.047	.009	-.22	-.03
4. 50 ปีขึ้นไป	1. น้อยกว่า 30 ปี	.248*	.085	.004	.08	.42
	2. 30 - 39 ปี	.080	.056	.154	-.03	.19
	3. 40 - 49 ปี	.125*	.047	.009	.03	.22

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY A B C D ภาพรวม BY ประเภทตำแหน่ง
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	1.080	2	.540	13.014	.000
	Within Groups	7.553	182	.041		
	Total	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	.712	2	.356	3.474	.033
	Within Groups	18.654	182	.102		
	Total	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	1.390	2	.695	10.214	.000
	Within Groups	12.384	182	.068		
	Total	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	1.326	2	.663	8.551	.000
	Within Groups	14.107	182	.078		
	Total	15.433	184			
ภาพรวม	Between Groups	1.100	2	.550	10.959	.000
	Within Groups	9.134	182	.050		
	Total	10.234	184			

ONEWAY ภาพรวม BY ประเภทตำแหน่ง
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ภาพรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ข้าราชการ	100	4.51	.284	.028	4.46	4.57	3	5
2. ลูกจ้างประจำ	23	4.39	.190	.040	4.31	4.47	4	5
3. พนักงานจ้าง	62	4.35	.075	.010	4.33	4.37	4	5
Total	185	4.44	.236	.017	4.41	4.48	3	5

ANOVA

ภาพรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.100	2	.550	10.959	.000
Within Groups	9.134	182	.050		
Total	10.234	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ภาพรวม

LSD

(I) ประเภทตำแหน่ง	(J) ประเภทตำแหน่ง	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ข้าราชการ	2. ลูกจ้างประจำ	.124 [*]	.052	.017	.02	.23
	3. พนักงานจ้าง	.164 [*]	.036	.000	.09	.23
2. ลูกจ้างประจำ	1. ข้าราชการ	-.124 [*]	.052	.017	-.23	-.02
	3. พนักงานจ้าง	.039	.055	.475	-.07	.15
3. พนักงานจ้าง	1. ข้าราชการ	-.164 [*]	.036	.000	-.23	-.09
	2. ลูกจ้างประจำ	-.039	.055	.475	-.15	.07

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY A BY ประเภทตำแหน่ง
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ข้าราชการ	100	4.53	.260	.026	4.47	4.58	3	5
2. ลูกจ้างประจำ	23	4.42	.103	.021	4.37	4.46	4	5
3. พนักงานจ้าง	62	4.36	.101	.013	4.34	4.39	4	5
Total	185	4.46	.217	.016	4.43	4.49	3	5

ANOVA

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.080	2	.540	13.014	.000
Within Groups	7.553	182	.041		
Total	8.633	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านความสำเร็จในการทำงาน

LSD

(I) ประเภทตำแหน่ง	(J) ประเภทตำแหน่ง	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ข้าราชการ	2. ลูกจ้างประจำ	.109 [*]	.047	.022	.02	.20
	3. พนักงานจ้าง	.165 [*]	.033	.000	.10	.23
2. ลูกจ้างประจำ	1. ข้าราชการ	-.109 [*]	.047	.022	-.20	-.02
	3. พนักงานจ้าง	.056	.050	.261	-.04	.15
3. พนักงานจ้าง	1. ข้าราชการ	-.165 [*]	.033	.000	-.23	-.10
	2. ลูกจ้างประจำ	-.056	.050	.261	-.15	.04

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY B BY ประเภทตำแหน่ง
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ข้าราชการ	100	4.48	.393	.039	4.40	4.56	3	5
2. ลูกจ้างประจำ	23	4.40	.289	.060	4.27	4.53	3	5
3. พนักงานจ้าง	62	4.35	.159	.020	4.30	4.39	4	5
Total	185	4.42	.324	.024	4.38	4.47	3	5

ANOVA

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.712	2	.356	3.474	.033
Within Groups	18.654	182	.102		
Total	19.366	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

LSD

(I) ประเภทตำแหน่ง	(J) ประเภทตำแหน่ง	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ข้าราชการ	2. ลูกจ้างประจำ	.080	.074	.281	-.07	.23
	3. พนักงานจ้าง	.135 [*]	.052	.010	.03	.24
2. ลูกจ้างประจำ	1. ข้าราชการ	-.080	.074	.281	-.23	.07
	3. พนักงานจ้าง	.055	.078	.484	-.10	.21
3. พนักงานจ้าง	1. ข้าราชการ	-.135 [*]	.052	.010	-.24	-.03
	2. ลูกจ้างประจำ	-.055	.078	.484	-.21	.10

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY C BY ประเภทตำแหน่ง
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ข้าราชการ	100	4.51	.316	.032	4.45	4.57	3	5
2. ลูกจ้างประจำ	23	4.34	.229	.048	4.24	4.44	3	5
3. พนักงานจ้าง	62	4.33	.149	.019	4.29	4.37	4	5
Total	185	4.43	.274	.020	4.39	4.47	3	5

ANOVA

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.390	2	.695	10.214	.000
Within Groups	12.384	182	.068		
Total	13.774	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

LSD

(I) ประเภทตำแหน่ง	(J) ประเภทตำแหน่ง	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ข้าราชการ	2. ลูกจ้างประจำ	.169 [*]	.060	.006	.05	.29
	3. พนักงานจ้าง	.176 [*]	.042	.000	.09	.26
2. ลูกจ้างประจำ	1. ข้าราชการ	-.169 [*]	.060	.006	-.29	-.05
	3. พนักงานจ้าง	.007	.064	.914	-.12	.13
3. พนักงานจ้าง	1. ข้าราชการ	-.176 [*]	.042	.000	-.26	-.09
	2. ลูกจ้างประจำ	-.007	.064	.914	-.13	.12

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY D BY ประเภทตำแหน่ง
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านความรับผิดชอบในงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ข้าราชการ	100	4.54	.341	.034	4.47	4.61	3	5
2. ลูกจ้างประจำ	23	4.40	.234	.049	4.30	4.50	4	5
3. พนักงานจ้าง	62	4.36	.153	.019	4.32	4.40	4	5
Total	185	4.46	.290	.021	4.42	4.50	3	5

ANOVA

ด้านความรับผิดชอบในงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.326	2	.663	8.551	.000
Within Groups	14.107	182	.078		
Total	15.433	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านความรับผิดชอบในงาน

LSD

(I) ประเภทตำแหน่ง	(J) ประเภทตำแหน่ง	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ข้าราชการ	2. ลูกจ้างประจำ	.140 [*]	.064	.031	.01	.27
	3. พนักงานจ้าง	.179 [*]	.045	.000	.09	.27
2. ลูกจ้างประจำ	1. ข้าราชการ	-.140 [*]	.064	.031	-.27	-.01
	3. พนักงานจ้าง	.039	.068	.570	-.10	.17
3. พนักงานจ้าง	1. ข้าราชการ	-.179 [*]	.045	.000	-.27	-.09
	2. ลูกจ้างประจำ	-.039	.068	.570	-.17	.10

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY A B C D ภาพรวม BY ระดับการศึกษา
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	.593	2	.297	6.714	.002
	Within Groups	8.040	182	.044		
	Total	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	.299	2	.149	1.426	.243
	Within Groups	19.067	182	.105		
	Total	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	.461	2	.231	3.154	.045
	Within Groups	13.312	182	.073		
	Total	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	.920	2	.460	5.767	.004
	Within Groups	14.513	182	.080		
	Total	15.433	184			
ภาพรวม	Between Groups	.507	2	.254	4.744	.010
	Within Groups	9.727	182	.053		
	Total	10.234	184			

ONEWAY ภาพรวม BY ระดับการศึกษา
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ภาพรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	4.39	.098	.011	4.36	4.41	4	5
2. ปริญญาตรี	54	4.50	.263	.036	4.43	4.57	4	5
3. สูงกว่าปริญญาตรี	47	4.48	.338	.049	4.38	4.58	3	5
Total	185	4.44	.236	.017	4.41	4.48	3	5

ANOVA

ภาพรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.507	2	.254	4.744	.010
Within Groups	9.727	182	.053		
Total	10.234	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ภาพรวม

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	-.113*	.040	.006	-.19	-.03
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	-.095*	.042	.026	-.18	-.01
2. ปริญญาตรี	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	.113*	.040	.006	.03	.19
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	.018	.046	.693	-.07	.11
3. สูงกว่าปริญญาตรี	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	.095*	.042	.026	.01	.18
	2. ปริญญาตรี	-.018	.046	.693	-.11	.07

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY A BY ระดับการศึกษา
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	4.40	.128	.014	4.37	4.42	4	5
2. ปริญญาตรี	54	4.51	.185	.025	4.46	4.56	4	5
3. สูงกว่าปริญญาตรี	47	4.51	.325	.047	4.41	4.60	3	5
Total	185	4.46	.217	.016	4.43	4.49	3	5

ANOVA

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.593	2	.297	6.714	.002
Within Groups	8.040	182	.044		
Total	8.633	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านความสำเร็จในการทำงาน

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	-.116*	.037	.002	-.19	-.04
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	-.111*	.038	.004	-.19	-.04
2. ปริญญาตรี	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	.116*	.037	.002	.04	.19
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	.005	.042	.910	-.08	.09
3. สูงกว่าปริญญาตรี	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	.111*	.038	.004	.04	.19
	2. ปริญญาตรี	-.005	.042	.910	-.09	.08

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY-C BY ระดับการศึกษา
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	4.37	.145	.016	4.34	4.41	4	5
2. ปริญญาตรี	54	4.48	.359	.049	4.38	4.58	3	5
3. สูงกว่าปริญญาตรี	47	4.46	.321	.047	4.37	4.56	4	5
Total	185	4.43	.274	.020	4.39	4.47	3	5

ANOVA

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.461	2	.231	3.154	.045
Within Groups	13.312	182	.073		
Total	13.774	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	-.108 [*]	.047	.024	-.20	-.01
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	-.090	.049	.069	-.19	.01
2. ปริญญาตรี	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	.108 [*]	.047	.024	.01	.20
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	.018	.054	.744	-.09	.12
3. สูงกว่าปริญญาตรี	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	.090	.049	.069	-.01	.19
	2. ปริญญาตรี	-.018	.054	.744	-.12	.09

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY-D BY ระดับการศึกษา
 /STATISTICS=DESCRIPTIVES
 /MISSING=ANALYSIS
 /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านความรับผิดชอบในงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	4.39	.148	.016	4.35	4.42	4	5
2. ปริญญาตรี	54	4.52	.292	.040	4.44	4.60	3	5
3. สูงกว่าปริญญาตรี	47	4.54	.421	.061	4.41	4.66	3	5
Total	185	4.46	.290	.021	4.42	4.50	3	5

ANOVA

ด้านความรับผิดชอบในงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.920	2	.460	5.767	.004
Within Groups	14.513	182	.080		
Total	15.433	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านความรับผิดชอบในงาน

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี	-.133*	.049	.008	-.23	-.04
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	-.150*	.051	.004	-.25	-.05
2. ปริญญาตรี	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	.133*	.049	.008	.04	.23
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	-.018	.056	.754	-.13	.09
3. สูงกว่าปริญญาตรี	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	.150*	.051	.004	.05	.25
	2. ปริญญาตรี	.018	.056	.754	-.09	.13

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY A B C D ภาพรวม BY รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	1.120	3	.373	8.998	.000
	Within Groups	7.512	181	.042		
	Total	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	.614	3	.205	1.976	.119
	Within Groups	18.751	181	.104		
	Total	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	.912	3	.304	4.279	.006
	Within Groups	12.862	181	.071		
	Total	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	1.306	3	.435	5.576	.001
	Within Groups	14.127	181	.078		
	Total	15.433	184			
ภาพรวม	Between Groups	.914	3	.305	5.913	.001
	Within Groups	9.321	181	.051		
	Total	10.234	184			

ONEWAY ภาพรวม BY รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ภาพรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	64	4.35	.125	.016	4.32	4.39	4	5
2. 15,001 - 20,000 บาท	20	4.51	.231	.052	4.40	4.62	4	5
3. 20,001 - 30,000 บาท	33	4.43	.239	.042	4.35	4.52	4	5
4. 30,001 บาทขึ้นไป	68	4.51	.286	.035	4.44	4.58	3	5
Total	185	4.44	.236	.017	4.41	4.48	3	5

ANOVA

ภาพรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.914	3	.305	5.913	.001
Within Groups	9.321	181	.051		
Total	10.234	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ภาพรวม

LSD

(I) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	2. 15,001 – 20,000 บาท	-.155 ^a	.058	.008	-.27	-.04
	3. 20,001 – 30,000 บาท	-.079	.049	.108	-.17	.02
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.157 ^a	.040	.000	-.24	-.08
2. 15,001 – 20,000 บาท	1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.155 ^a	.058	.008	.04	.27
	3. 20,001 – 30,000 บาท	.077	.064	.235	-.05	.20
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.002	.058	.976	-.12	.11
3. 20,001 – 30,000 บาท	1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.079	.049	.108	-.02	.17
	2. 15,001 – 20,000 บาท	-.077	.064	.235	-.20	.05
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.078	.048	.105	-.17	.02
4. 30,001 บาทขึ้นไป	1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.157 ^a	.040	.000	.08	.24
	2. 15,001 – 20,000 บาท	.002	.058	.976	-.11	.12
	3. 20,001 – 30,000 บาท	.078	.048	.105	-.02	.17

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY A BY รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	64	4.37	.114	.014	4.34	4.40	4	5
2. 15,001 – 20,000 บาท	20	4.51	.165	.037	4.43	4.59	4	5
3. 20,001 – 30,000 บาท	33	4.42	.196	.034	4.35	4.49	4	5
4. 30,001 บาทขึ้นไป	68	4.54	.272	.033	4.48	4.61	3	5
Total	185	4.46	.217	.016	4.43	4.49	3	5

ANOVA

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.120	3	.373	8.998	.000
Within Groups	7.512	181	.042		
Total	8.633	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านความสำเร็จในการทำงาน
LSD

		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
(I) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				Lower Bound	Upper Bound
1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	2. 15,001 – 20,000 บาท	-.141 [*]	.052	.007	-.24	-.04
	3. 20,001 – 30,000 บาท	-.049	.044	.259	-.14	.04
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.175 [*]	.035	.000	-.25	-.11
2. 15,001 – 20,000 บาท	1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.141 [*]	.052	.007	.04	.24
	3. 20,001 – 30,000 บาท	.092	.058	.113	-.02	.21
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.034	.052	.511	-.14	.07
3. 20,001 – 30,000 บาท	1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.049	.044	.259	-.04	.14
	2. 15,001 – 20,000 บาท	.092	.058	.113	-.21	.02
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.126 [*]	.043	.004	-.21	-.04
4. 30,001 บาทขึ้นไป	1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.175 [*]	.035	.000	.11	.25
	2. 15,001 – 20,000 บาท	.034	.052	.511	-.07	.14
	3. 20,001 – 30,000 บาท	.126 [*]	.043	.004	.04	.21

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY C BY รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	64	4.34	.185	.023	4.29	4.38	3	5
2. 15,001 - 20,000 บาท	20	4.47	.313	.070	4.32	4.62	3	5
3. 20,001 - 30,000 บาท	33	4.43	.288	.050	4.33	4.53	3	5
4. 30,001 บาทขึ้นไป	68	4.50	.304	.037	4.43	4.57	4	5
Total	185	4.43	.274	.020	4.39	4.47	3	5

ANOVA

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.912	3	.304	4.279	.006
Within Groups	12.862	181	.071		
Total	13.774	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
LSD

(I) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	2. 15,001 - 20,000 บาท	-.133	.068	.054	-.27	.00
	3. 20,001 - 30,000 บาท	-.093	.057	.106	-.21	.02
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.163 [*]	.046	.001	-.25	-.07
2. 15,001 - 20,000 บาท	1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.133	.068	.054	.00	.27
	3. 20,001 - 30,000 บาท	.040	.076	.600	-.11	.19
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.030	.068	.659	-.16	.10
3. 20,001 - 30,000 บาท	1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.093	.057	.106	-.02	.21
	2. 15,001 - 20,000 บาท	-.040	.076	.600	-.19	.11
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.070	.057	.219	-.18	.04
4. 30,001 บาทขึ้นไป	1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.163 [*]	.046	.001	.07	.25
	2. 15,001 - 20,000 บาท	.030	.068	.659	-.10	.16
	3. 20,001 - 30,000 บาท	.070	.057	.219	-.04	.18

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY D BY รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านความรับผิดชอบในงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	64	4.36	.168	.021	4.32	4.40	4	5
2. 15,001 - 20,000 บาท	20	4.53	.218	.049	4.43	4.63	4	5
3. 20,001 - 30,000 บาท	33	4.44	.295	.051	4.34	4.55	3	5
4. 30,001 บาทขึ้นไป	68	4.55	.360	.044	4.46	4.64	3	5
Total	185	4.46	.290	.021	4.42	4.50	3	5

ANOVA

ด้านความรับผิดชอบในงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.306	3	.435	5.576	.001
Within Groups	14.127	181	.078		
Total	15.433	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านความรับผิดชอบในงาน
LSD

(I) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. ค่ากว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	2. 15,001 – 20,000 บาท	-.171 [*]	.072	.018	-.31	-.03
	3. 20,001 – 30,000 บาท	-.083	.060	.167	-.20	.04
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.191 [*]	.049	.000	-.29	-.09
2. 15,001 – 20,000 บาท	1. ค่ากว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.171 [*]	.072	.018	.03	.31
	3. 20,001 – 30,000 บาท	.088	.079	.270	-.07	.24
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.020	.071	.779	-.16	.12
3. 20,001 – 30,000 บาท	1. ค่ากว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.083	.060	.167	-.04	.20
	2. 15,001 – 20,000 บาท	-.088	.079	.270	-.24	.07
	4. 30,001 บาทขึ้นไป	-.108	.059	.071	-.22	.01
4. 30,001 บาทขึ้นไป	1. ค่ากว่าและเท่ากับ 15,000 บาท	.191 [*]	.049	.000	.09	.29
	2. 15,001 – 20,000 บาท	.020	.071	.779	-.12	.16
	3. 20,001 – 30,000 บาท	.108	.059	.071	-.01	.22

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY A B C D ภาพรวม BY สถานภาพ
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	.262	2	.131	2.846	.061
	Within Groups	8.371	182	.046		
	Total	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	.400	2	.200	1.917	.150
	Within Groups	18.966	182	.104		
	Total	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	.769	2	.384	5.379	.005
	Within Groups	13.005	182	.071		
	Total	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	.818	2	.409	5.092	.007
	Within Groups	14.615	182	.080		
	Total	15.433	184			
ภาพรวม	Between Groups	.528	2	.264	4.954	.008
	Within Groups	9.706	182	.053		
	Total	10.234	184			

ONEWAY ภาพรวม BY สถานภาพ
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ภาพรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. โสด	82	4.40	.231	.026	4.35	4.45	4	5
2. สมรส	91	4.46	.234	.025	4.41	4.51	3	5
3. หย่า	12	4.61	.196	.056	4.49	4.74	4	5
Total	185	4.44	.236	.017	4.41	4.48	3	5

ANOVA

ภาพรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.528	2	.264	4.954	.008
Within Groups	9.706	182	.053		
Total	10.234	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ภาพรวม
 LSD

(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. โสด	2. สมรส	-.061	.035	.084	-.13	.01
	3. หย่า	-.213*	.071	.003	-.35	-.07
2. สมรส	1. โสด	.061	.035	.084	-.01	.13
	3. หย่า	-.152*	.071	.033	-.29	-.01
3. หย่า	1. โสด	.213*	.071	.003	.07	.35
	2. สมรส	.152*	.071	.033	.01	.29

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY C BY สถานภาพ
 /STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. รับผิดชอบ	82	4.38	.282	.031	4.31	4.44	3	5
2. สรรพ	91	4.45	.257	.027	4.39	4.50	4	5
3. หยา	12	4.63	.239	.069	4.48	4.78	4	5
Total	185	4.43	.274	.020	4.39	4.47	3	5

ANOVA

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.769	2	.384	5.379	.005
Within Groups	13.005	182	.071		
Total	13.774	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
LSD

(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. รับผิดชอบ	2. สรรพ	-.073	.041	.076	-.15	.01
	3. หยา	-.258*	.083	.002	-.42	-.09
2. สรรพ	1. รับผิดชอบ	.073	.041	.076	-.01	.15
	3. หยา	-.185*	.082	.025	-.35	-.02
3. หยา	1. รับผิดชอบ	.258*	.083	.002	.09	.42
	2. สรรพ	.185*	.082	.025	.02	.35

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY D BY สถานภาพ
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านความรับผิดชอบในงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. โสด	82	4.41	.264	.029	4.35	4.47	3	5
2. สมรส	91	4.48	.305	.032	4.42	4.54	3	5
3. หย่า	12	4.68	.233	.067	4.54	4.83	4	5
Total	185	4.46	.290	.021	4.42	4.50	3	5

ANOVA

ด้านความรับผิดชอบในงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.818	2	.409	5.092	.007
Within Groups	14.615	182	.080		
Total	15.433	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านความรับผิดชอบในงาน
LSD

(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. โสด	2. สมรส	-.067	.043	.123	-.15	.02
	3. หย่า	-.271*	.088	.002	-.44	-.10
2. สมรส	1. โสด	.067	.043	.123	-.02	.15
	3. หย่า	-.204*	.087	.020	-.38	-.03
3. หย่า	1. โสด	.271*	.088	.002	.10	.44
	2. สมรส	.204*	.087	.020	.03	.38

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY A B C D ภาพรวม BY ระยะเวลากลับปฏิบัติงาน
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	.687	2	.343	7.867	.001
	Within Groups	7.946	182	.044		
	Total	8.633	184			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Between Groups	.422	2	.211	2.026	.135
	Within Groups	18.944	182	.104		
	Total	19.366	184			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Between Groups	.953	2	.476	6.762	.001
	Within Groups	12.821	182	.070		
	Total	13.774	184			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	.913	2	.456	5.720	.004
	Within Groups	14.520	182	.080		
	Total	15.433	184			
ภาพรวม	Between Groups	.716	2	.358	6.842	.001
	Within Groups	9.518	182	.052		
	Total	10.234	184			

ONEWAY ภาพรวม BY ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05) .

Oneway

Descriptives

ภาพรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. น้อยกว่า 5 ปี	68	4.37	.171	.021	4.33	4.41	4	5
2. 5 - 10 ปี	23	4.42	.277	.058	4.30	4.54	4	5
3. มากกว่า 10 ปี	94	4.50	.251	.026	4.45	4.55	3	5
Total	185	4.44	.236	.017	4.41	4.48	3	5

ANOVA

ภาพรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.716	2	.358	6.842	.001
Within Groups	9.518	182	.052		
Total	10.234	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ภาพรวม

LSD

(I) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. น้อยกว่า 5 ปี	2. 5 - 10 ปี	-.056	.055	.315	-.16	.05
	3. มากกว่า 10 ปี	-.134*	.036	.000	-.21	-.06
2. 5 - 10 ปี	1. น้อยกว่า 5 ปี	.056	.055	.315	-.05	.16
	3. มากกว่า 10 ปี	-.078	.053	.143	-.18	.03
3. มากกว่า 10 ปี	1. น้อยกว่า 5 ปี	.134*	.036	.000	.06	.21
	2. 5 - 10 ปี	.078	.053	.143	-.03	.18

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY A BY ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. น้อยกว่า 5 ปี	68	4.39	.140	.017	4.36	4.43	4	5
2. 5 - 10 ปี	23	4.41	.213	.044	4.32	4.50	4	5
3. มากกว่า 10 ปี	94	4.52	.246	.025	4.47	4.57	3	5
Total	185	4.46	.217	.016	4.43	4.49	3	5

ANOVA

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.687	2	.343	7.867	.001
Within Groups	7.946	182	.044		
Total	8.633	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านความสำเร็จในการทำงาน
LSD

(I) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. น้อยกว่า 5 ปี	2. 5 - 10 ปี	-.018	.050	.729	-.12	.08
	3. มากกว่า 10 ปี	-.126*	.033	.000	-.19	-.06
2. 5 - 10 ปี	1. น้อยกว่า 5 ปี	.018	.050	.729	-.08	.12
	3. มากกว่า 10 ปี	-.108*	.049	.027	-.20	-.01
3. มากกว่า 10 ปี	1. น้อยกว่า 5 ปี	.126*	.033	.000	.06	.19
	2. 5 - 10 ปี	.108*	.049	.027	.01	.20

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY C BY ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. น้อยกว่า 5 ปี	68	4.34	.235	.028	4.28	4.40	3	5
2. 5 - 10 ปี	23	4.43	.326	.068	4.28	4.57	3	5
3. มากกว่า 10 ปี	94	4.49	.270	.028	4.44	4.55	4	5
Total	185	4.43	.274	.020	4.39	4.47	3	5

ANOVA

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.953	2	.476	6.762	.001
Within Groups	12.821	182	.070		
Total	13.774	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

LSD

(I) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. น้อยกว่า 5 ปี	2. 5 - 10 ปี	-.088	.064	.172	-.21	.04
	3. มากกว่า 10 ปี	-.155*	.042	.000	-.24	-.07
2. 5 - 10 ปี	1. น้อยกว่า 5 ปี	.088	.064	.172	-.04	.21
	3. มากกว่า 10 ปี	-.068	.062	.276	-.19	.05
3. มากกว่า 10 ปี	1. น้อยกว่า 5 ปี	.155*	.042	.000	.07	.24
	2. 5 - 10 ปี	.068	.062	.276	-.05	.19

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ONEWAY D BY ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA (0.05) .

Oneway

Descriptives

ด้านความรับผิดชอบในงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. น้อยกว่า 5 ปี	68	4.38	.199	.024	4.33	4.43	4	5
2. 5 - 10 ปี	23	4.43	.311	.065	4.30	4.57	3	5
3. มากกว่า 10 ปี	94	4.53	.324	.033	4.46	4.60	3	5
Total	185	4.46	.290	.021	4.42	4.50	3	5

ANOVA

ด้านความรับผิดชอบในงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.913	2	.456	5.720	.004
Within Groups	14.520	182	.080		
Total	15.433	184			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านความรับผิดชอบในงาน
LSD

(I) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1. น้อยกว่า 5 ปี	2. 5 - 10 ปี	-.055	.068	.417	-.19	.08
	3. มากกว่า 10 ปี	-.150*	.045	.001	-.24	-.06
2. 5 - 10 ปี	1. น้อยกว่า 5 ปี	.055	.068	.417	-.08	.19
	3. มากกว่า 10 ปี	-.095	.066	.150	-.22	.03
3. มากกว่า 10 ปี	1. น้อยกว่า 5 ปี	.150*	.045	.001	.06	.24
	2. 5 - 10 ปี	.095	.066	.150	-.03	.22

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวเกศกนก ลีงาม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 16 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2531
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 35 ถนนนวมเขตใต้ ตำบลพระประโทน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2568 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี