

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมิติศทางวัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุด บุคลากรในองค์กรนั้น จะต้องร่วมกันดำเนินการเพื่อสร้างการยอมรับภายในให้เกิดขึ้น และร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำหน้าที่แปรนโยบายของฝ่ายการเมืองให้เกิดผลในทางปฏิบัติ รวมทั้งการรักษากฎระเบียบ กติกาต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และมีความเป็นธรรมในสังคม องค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การสาธารณะประกอบไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารพยายามแสวงหาวิธีการที่จะทำ ให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย, 2545, หน้า 31)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในองค์กรใด ๆ ก็ตาม การจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง (อนุสรณ์ ทองสำราญ, 2541, หน้า 6) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์กร ในส่วนของการบริหารงานมีประสิทธิภาพปัจจัยภายในที่ผู้บริหารองค์การต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอแต่ในส่วนของการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่มากนักเพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันสถานภาพของบุคคลนั้น ๆ แต่ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าหรือการพัฒนาองค์การให้ได้รับความสำเร็จสูงสุดก็มาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรนอกจากนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงาน และผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง อันเนื่องมาจากการขาดงานลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทาง

วินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน สูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมาย แสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วยเพราะฉะนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ฉันทา กริหิรัญ, 2550, หน้า 1)

การบริหารงาน เป็นเป้าหมายที่สำคัญอันจะส่งผลให้งานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยบุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรทางการบริหาร ที่สำคัญที่สุด หากการจัดการด้านทรัพยากรบกพร่องหรือผิดพลาด จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ได้ยาก สาเหตุก็เนื่องมาจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานออกมาได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานที่ช่วยสนับสนุนในการทำงาน นั้น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็จะอาจจะ ไม่สำเร็จหรือมีประสิทธิภาพได้ โดยมากแล้วปัญหาจากการทำงานเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของ บุคลากรภายในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ พยายามที่จะแก้ไขปัญหานี้ โดยการพยายามศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานทั้ง ทางบวกและทางลบ ทั้งนี้หากองค์กรสามารถลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลงได้ ก็จะช่วยให้ องค์กรสามารถดึงเอาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้ อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีถ้าบุคลากรในองค์กรทำงาน ตามความถนัดของตนเอง

เทศบาลเมืองท่าช้าง จัดตั้งมาจากสุขาภิบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2530 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 104 ตอนที่ 125 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2530 จึงได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลท่าช้าง เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 เรื่อยมาจนเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2550 เทศบาลตำบลท่าช้าง ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจาก เทศบาลตำบลท่าช้างเป็นเทศบาลเมืองท่าช้างตราบจนปัจจุบัน เทศบาลเมือง ท่าช้าง เดิมสำนักงาน ตั้งอยู่ที่ว่าการอำเภอเมืองจันทบุรี ถนนเลียบริน จังหวัดจันทบุรี ห่างจากสำนักงานเทศบาลตำบลท่า ช้างหลังใหม่ ประมาณ 3 กิโลเมตร ต่อมาคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล ฯ คาดการณ์ว่า สำนักงานเทศบาล ในสมัยนั้นมีขนาดเล็กและคับแคบเกินไป กระทั่งปี พ.ศ. 2546 มีการปฏิรูป ระบบราชการและมีการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ มาสู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น จึงคิดขยายขยายหาสถานที่

เพื่อสร้างสำนักงานแห่งใหม่ โดยได้รับการบริจาคที่ดินจากนายเจริญไชย โรจนมณเฑียร จำนวน 4 ไร่ และนายทองหล่อ ศิริการ จำนวน 4 ไร่ รวมทั้งสิ้น 8 ไร่ หมู่ที่ ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัด จันทบุรี ตรงข้ามวัดศิริการในปัจจุบัน จึงได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารสำนักงานหลังใหม่ ตั้งแต่วันที่ 8 กรกฎาคม 2546 จนแล้วเสร็จ และเข้ามาอยู่เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547 โดยมีอาคารจำนวน 2 หลัง หลังแรกเป็นอาคารสำนักงานและหลังที่สองเป็นอาคารสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและมีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภา โดยมี นายณริศ โรจนมณเฑียร เป็นนายกเทศมนตรีคนแรก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาล 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา การสาธารณสุข และกองวิชาการ มีการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามภารกิจและหน้าที่ของเทศบาล บุคลากรในการปฏิบัติงานของเทศบาลประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 87 คนภารกิจของเทศบาลมีหลายด้าน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลายประเภท ตำแหน่ง วิชาชีพ และมีความรับผิดชอบแตกต่างกันไป ในการให้บริการประชาชน เช่น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การรับเสียภาษี การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การย้ายเข้า ย้ายออก แจ้งตาย ขอเลขบ้าน การกำจัดขยะมูลฝอย ซึ่งบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ คือการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยเฉพาะการให้บริการสาธารณะในส่วนที่เป็นสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ดังนั้นจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของเทศบาลตำบลเมืองท่าช้างที่จะต้องจัดสรรบุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์และงบประมาณในการจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และยังเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานของเทศบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

ปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน พบว่าเทศบาลยังมีปัญหาเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของประชาชนในการดำเนินงาน เช่น การบริหารจัดการ การให้บริการประชาชน เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยการทำให้นุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจและมีจิตใจที่จะให้บริการกับประชาชนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจและภูมิใจ ซึ่งผลที่ได้รับคือ เกิดงานที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้ เพราะแรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในด้านการให้บริการ การให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา และการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร จะทำให้นุคลากรเหล่านั้นเกิดความไม่ชอบ เกิดความท้อถอย ไม่ต้องการที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการและแรงขับ

จะทำให้เกิดแรงจูงใจ มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกมา เช่น การอยากได้ การยอมรับนับถือ การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น โดยสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันภาวะความขัดแย้งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาก่อให้เกิดปัญหาอยู่บ่อยครั้ง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองท่าช้าง การพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของความสำเร็จก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพ อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความพึงพอใจในการทำงาน กระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับองค์กร และมีความสุขในการทำงาน และคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกฝ่ายของเทศบาล ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี โดยจะศึกษาในขอบเขตเนื้อหาดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับองค์การตามลักษณะสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรเทศบาลเมืองท่าช้าง ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอส์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ศึกษาวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ขอบเขตด้านประชากร: การวิจัยนี้มุ่งศึกษาประชากรทั้งหมดของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 87 คน โดยทำการสำรวจจากประชากรทั้งหมด (ข้อมูลประวัติพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง, 2554)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: การศึกษาครั้งนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนกันยายน 2554 ถึงเดือนมีนาคม 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้มีคำศัพท์ที่ควรนำมาให้คำจำกัดความ เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

1. แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้เสร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร
2. การปฏิบัติงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนทำให้บุคคลนั้น ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พนักงานเทศบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองท่าช้าง
5. เทศบาล หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เมื่อเทศบาลมีสภาพอันควรยกฐานะเป็นเทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมือง เป็นองค์กรปกครองในรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดกลาง การจัดตั้งเทศบาลเมืองกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลเมืองตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496
6. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดีเป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานและตนเอง

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่องาน โดยเฉพาะทางกายภาพ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสงสว่าง เสียง ความสะดวกในการเดินทาง สถานที่จอดรถ และความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

8. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าในหน่วยงานเดิม หรือหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการรับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูงาน

9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานและความมั่นคงของหน่วยงาน

10. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ และมีอำนาจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน รวมทั้งการแสดงความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเอง และให้ความเป็นอิสระในการทำงาน รวมทั้ง การมอบหมายงานตามความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค

12. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

13. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้เรื่องรายได้ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน

14. เพศ หมายถึง เพศชาย หรือเพศหญิง ของผู้ตอบแบบสอบถาม

15. อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ต่ำกว่า 21 - 30 ปี มากกว่า 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี มากกว่า 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี มากกว่า 50 ปีขึ้นไป ถึง 60 ปี

16. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา ได้แก่

1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย 3) ปวช. - ปวส. 4)ปริญญาตรีขึ้นไป

17. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่บรรจุ ได้แก่ ต่ำกว่า 3 ปี 3 - 5 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เป็นข้อมูลให้เทศบาลเมืองท่าช้าง สามารถนำผลงานการศึกษาไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นได้