

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” โดยเก็บข้อมูลจาก บุคลากรของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำนวน 87 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	73.56
หญิง	23	26.44
รวม	87	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 21 - 30 ปี	45	51.72
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี	21	24.14
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี	16	18.39
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป ถึง 60 ปี	5	5.75
รวม	87	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	22	25.29
มัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย	25	28.74
ปวช. - ปวส.	16	18.39
ปริญญาตรีขึ้นไป	24	27.59
รวม	87	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	83	95.40
3 - 5 ปี	4	4.60
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 1 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.56 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 26.44

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีต่ำกว่า 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.72 รองลงมา อายุ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี มากกว่า 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี มากกว่า 50 ปีขึ้นไป ถึง 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.14, 18.39, 5.75 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 28.74 รองลงมา ปริญญาตรีขึ้นไป, ประถมศึกษา, ปวช. - ปวส. คิดเป็นร้อยละ 27.59, 25.29, 18.39 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 95.40 รองลงมา 3 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้	30 (34.48)	38 (43.68)	19 (21.84)	0 (0.00)	3.12	0.74	มาก	2
2. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนด	29 (33.33)	46 (52.88)	12 (13.79)	0 (0.00)	3.19	0.66	มาก	1
3. ท่านได้รับการชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	24 (27.59)	45 (51.72)	17 (19.54)	1 (1.15)	3.05	0.72	มาก	3
ภาพรวม					3.12	0.70	มาก	

จากตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.74$) และอันดับสุดท้าย คือ ได้รับการชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย	23 (26.44)	41 (47.13)	21 (24.14)	2 (2.30)	2.97	0.77	มาก	2
2. บรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นมิตรมีความเป็นกันเอง	21 (24.14)	47 (54.02)	16 (18.39)	3 (3.45)	2.98	0.75	มาก	1
3. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	18 (20.69)	45 (51.72)	19 (21.84)	5 (5.75)	2.87	0.80	มาก	3
ภาพรวม					2.94	0.77	มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงาน หน่วยงานของท่านเป็นมิตรมีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.77$) และอันดับสุดท้าย คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน	25 (28.74)	45 (51.72)	15 (17.24)	2 (2.30)	3.06	0.74	มาก	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	35 (40.23)	36 (41.38)	15 (17.24)	1 (1.15)	3.20	0.76	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	20 (22.99)	41 (47.13)	20 (22.99)	6 (6.90)	2.86	0.85	มาก	3
ภาพรวม					3.04	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.76$) รองลงมา คือ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.74$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ($\mu = 2.86$, $\sigma = 0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	19 (21.84)	45 (50.72)	18 (20.69)	5 (5.75)	2.89	0.80	มาก	2
2. ในการทำงานท่านมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม	23 (26.44)	37 (42.53)	22 (25.29)	5 (5.75)	2.89	0.86	มาก	3
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	24 (27.59)	38 (43.68)	18 (20.69)	7 (8.05)	2.90	0.89	มาก	1
ภาพรวม					2.89	0.85	มาก	-

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89, \sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.90, \sigma = 0.89$) รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ($\mu = 2.89, \sigma = 0.80$) และอันดับสุดท้าย คือ ในการทำงานมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม ($\mu = 2.89, \sigma = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	20 (22.99)	48 (55.17)	18 (20.69)	1 (1.15)	3.00	0.69	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ	20 (22.99)	37 (42.53)	23 (26.44)	7 (8.05)	2.80	0.88	มาก	3
3. ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ	21 (24.14)	48 (55.17)	15 (17.24)	3 (3.45)	3.00	0.74	มาก	2
ภาพรวม					3.26	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.69$) รองลงมา คือ มีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.74$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	29 (33.33)	36 (41.38)	16 (18.39)	6 (6.90)	3.01	0.89	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน	30 (34.48)	35 (40.23)	16 (18.39)	6 (6.90)	3.02	0.90	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	33 (37.93)	32 (36.78)	17 (19.54)	5 (5.75)	3.06	0.89	มาก	1
ภาพรวม					3.03	0.89	มาก	-

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.89$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.90$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารเทศบาลมีการวางแผน และสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ	13 (14.94)	39 (44.83)	26 (29.89)	9 (10.34)	2.64	0.86	มาก	3
2. เทศบาลมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย	43 (49.43)	29 (33.33)	13 (14.94)	2 (2.30)	3.29	0.80	มากที่สุด	1
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของเทศบาล	34 (39.08)	36 (41.38)	16 (18.39)	1 (1.15)	3.18	0.77	มาก	2
ภาพรวม					3.03	0.81	มาก	-

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานเทศบาลมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.80$) รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของเทศบาล ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.77$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเทศบาลมีการวางแผน และสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ ($\mu = 2.64$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน	36 (41.38)	31 (35.63)	19 (21.84)	1 (1.15)	3.17	0.80	มาก	2
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อ การครองชีพ	29 (33.33)	47 (54.02)	10 (11.49)	1 (1.15)	3.19	0.67	มาก	1
3. การเบิกจ่ายเงินเดือนและ ค่าตอบแทนได้รับความสะดวก รวดเร็ว	23 (26.44)	30 (34.48)	25 (28.74)	9 (10.34)	2.77	0.96	มาก	3
ภาพรวม					3.04	0.81	มาก	-

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
ท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า พนักงานเทศบาล
เมืองท่าช้าง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04, \sigma = 0.81$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนเงินเดือนและ
ค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงงูใจใน
การปฏิบัติงานมาก ($\mu = 3.19, \sigma = 0.67$) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.17, \sigma = 0.80$) และอันดับสุดท้าย คือ การเบิกจ่ายเงินเดือนและ
ค่าตอบแทนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ($\mu = 2.77, \sigma = 0.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ภาพรวมด้านต่าง ๆ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองท่าช้าง	μ	σ	แปลความ	อันดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	3.12	0.70	มาก	2
ด้านสภาพแวดล้อม	2.94	0.77	มาก	7
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.04	0.78	มาก	3
ด้านความมั่นคงในงาน	2.89	0.85	มาก	8
ด้านความรับผิดชอบ	3.26	0.77	มากที่สุด	1
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.03	0.89	มาก	6
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.03	0.81	มาก	5
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.04	0.81	มาก	4
ภาพรวม	3.04	0.89	มาก	-

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า
พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04$,
 $\sigma = 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบ มีความเป็นกันเอง
อันดับ 1 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.67$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ
ของงาน ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.70$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.85$)
ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
ท่าช้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาใน
การปฏิบัติงาน**

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอ
เมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองท่าช้าง	เพศ					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	μ	σ		μ	σ	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.16	0.54	มาก	3.02	0.54	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	2.93	0.67	มาก	2.98	0.50	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.06	0.58	มาก	2.98	0.52	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	2.94	0.77	มาก	2.78	0.35	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	2.96	0.67	มาก	2.85	0.44	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.93	0.85	มาก	3.31	0.45	มากที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.99	0.60	มาก	3.17	0.54	มาก
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.90	0.59	มาก	3.43	0.47	มากที่สุด
ภาพรวม	2.98	0.65	มาก	3.06	0.47	มาก
อันดับ	2			1		

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
ท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างที่
เป็นเพศหญิง ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.47$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย
($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.65$) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง	อายุ											
	ต่ำกว่า 21 - 30 ปี		ระดับ	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี		ระดับ	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี		ระดับ	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป ถึง 60 ปี		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านความสำเร็จของงาน	2.78	0.33	มาก	2.93	0.31	มาก	2.93	0.19	มาก	2.66	0.52	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	2.87	0.31	มาก	2.82	0.40	มาก	2.86	0.25	มาก	2.91	0.76	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.87	0.30	มาก	2.93	0.42	มาก	2.88	0.42	มาก	2.75	0.43	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	2.81	0.45	มาก	2.95	0.50	มาก	3.00	0.33	มาก	2.58	1.04	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	2.77	0.41	มาก	2.65	0.53	มาก	2.81	0.50	มาก	2.55	0.83	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.98	0.46	มาก	3.05	0.43	มาก	2.90	0.28	มาก	2.50	0.86	น้อย
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.60	0.37	มาก	2.73	0.41	มาก	2.63	0.27	มาก	2.77	0.50	มาก
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.78	0.38	มาก	2.89	0.37	มาก	2.84	0.30	มาก	2.91	0.14	มาก
ภาพรวม	2.80	0.22	มาก	2.87	0.26	มาก	2.86	0.11	มาก	2.70	0.21	มาก
อันดับ	3			1			2			4		

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ที่มีช่วงอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี ($\mu = 2.87, \sigma = 0.26$) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 1 ช่วงอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี ($\mu = 2.86, \sigma = 0.11$) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 2 ช่วงอายุ ต่ำกว่า 21 - 30 ปี ($\mu = 2.80, \sigma = 0.22$) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 3 ช่วงอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป ถึง 60 ปี ($\mu = 2.70, \sigma = 0.21$) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 4 โดยรวมทุกช่วงอายุ อยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ตามระดับการศึกษา

แรงงใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล เมืองท่าช้าง	ระดับการศึกษา											
	ประถมศึกษา		ระดับ	มัธยมศึกษา ตอนต้น - มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ระดับ	ปวช. - ปวส.		ระดับ	ปริญญาตรี ขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านความสำเร็จ ของงาน	2.63	0.28	มาก	2.89	0.25	มาก	2.82	0.26	มาก	2.94	0.35	มาก
ด้านสภาพ แวดล้อม	2.66	0.35	มาก	2.81	0.26	มาก	2.87	0.18	มาก	2.90	0.45	มาก
ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	2.69	0.30	มาก	2.79	0.27	มาก	2.87	0.32	มาก	3.01	0.44	มาก
ด้านความมั่นคง ในงาน	2.58	0.43	มาก	2.76	0.47	มาก	2.78	0.39	มาก	3.10	0.48	มาก
ด้านความ รับผิดชอบ	2.70	0.26	มาก	2.70	0.40	มาก	2.50	0.53	น้อย	2.82	0.55	มาก
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	2.94	0.30	มาก	2.82	0.46	มาก	2.96	0.40	มาก	3.07	0.49	มาก
ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	2.51	0.24	มาก	2.70	0.34	มาก	2.60	0.30	มาก	2.73	0.45	มาก
ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	2.77	0.31	มาก	2.78	0.32	มาก	2.73	0.44	มาก	2.95	0.32	มาก
ภาพรวม	2.69	0.14	มาก	2.78	0.14	มาก	2.77	0.15	มาก	2.94	0.27	มาก
อันดับ	4			2			3			1		

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ตามระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป ($\mu = 2.94, \sigma = 0.27$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 1 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย ($\mu = 2.78, \sigma = 0.14$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 2 ระดับการศึกษา ปวช. - ปวส. ($\mu = 2.77, \sigma = 0.15$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 3 การศึกษาประถมศึกษา ($\mu = 2.69, \sigma = 0.14$) มีแรงงใจใน

การปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 4 โดยรวมทุกช่วงระดับการศึกษาอยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
	ต่ำกว่า 3 ปี		ระดับ	3 - 5 ปี		ระดับ
	μ	σ		μ	σ	
ด้านความสำเร็จของงาน	2.77	0.27	มาก	2.91	0.26	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	2.73	0.32	มาก	2.95	0.33	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.77	0.28	มาก	3.00	0.32	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	2.71	0.42	มาก	3.01	0.43	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	2.66	0.39	มาก	2.75	0.44	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.90	0.40	มาก	3.06	0.30	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.64	0.29	มาก	2.53	0.39	มาก
ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน	2.85	0.29	มาก	2.71	0.52	มาก
ภาพรวม	2.75	0.14	มาก	2.86	0.19	มาก
อันดับ	2			1		

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี ($\mu = 2.86, \sigma = 0.19$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี ($\mu = 2.75, \sigma = 0.14$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน