

บทที่ 5

การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 21 - 30 ปี มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ของประชากรที่ศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบ มีความเป็นกันเอง อันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานมาก รองลงมา คือ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ และอันดับสุดท้าย คือ ได้รับการชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงาน หน่วยงานของท่านเป็นมิตรมีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย และอันดับสุดท้าย คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานและอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามลำดับ

4. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และอันดับสุดท้าย คือ ในการทำงานมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

5. ความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก รองลงมา คือ มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องที่รับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ ตามลำดับ

6. การปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่าง

เสมอภาค มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

7. นโยบายและการบริหารงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานเทศบาลมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของเทศบาล และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเทศบาลมีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ ตามลำดับ

8. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ มีความเป็นกันเองอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านและอันดับสุดท้าย คือ การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. อายุ ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 1 โดยรวมทุกช่วงอายุ อยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า พนักงานพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 1 ระดับการศึกษา โดยรวมทุกช่วงระดับการศึกษาอยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 3 ปีโดยรวมระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวมของพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ลือชา ภักดีศรี(2551,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก จัดแย้งกับ โสภณ พงศ์สุพัต (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จัดแย้งกับ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะพนักงานเทศบาล ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันทำอย่างชัดเจน ประกอบกับมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และในการทำงานเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองรวมทั้งผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ พร้อมทั้งให้โอกาสกับพนักงานทุกคนได้เข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ และสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ประชัญ สุนันตะ (2547) เรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามกฎหมาย 2 ปีฉัย กรณีศึกษา กองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุนทรีวรรณไพเราะ (2549) เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภาพ กันธิมา (2550) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับ ผลการศึกษาโสภณ พงศ์สุพัต (2549) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จของงาน ที่พนักงานเทศบาลปฏิบัติอยู่เป็นงานที่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ เมื่อทำงานสำเร็จ ถูกต้อง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ พนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจในงาน ทำให้งานนั้นออกมาดี

1.2 ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุภาพ กันธิมา (2550) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับ วิภาวี แดงท่าขาม (2551) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมอยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานเทศบาล มีสถานที่ทำงานใหม่ ซึ่งแต่ก่อนต้องอาศัยตึก หรือสถานที่ราชการอื่นอยู่ แต่ในขณะนี้เทศบาลได้มีสำนักงานเป็นของตนเองทำให้การทำงานเกิดความสะดวกสบาย

บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ไม่วุ่นวาย แบ่งเป็นสัดส่วน ทำให้พนักงานมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน แสงสว่าง เครื่องมืออุปกรณ์ ก็พร้อมในการปฏิบัติงาน มากขึ้น

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุนทรีวรรณไพเราะ (2549) เรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับโสภณ พงศ์สุพัต (2549) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะผู้บริหาร และหัวหน้างาน ได้เล็งเห็นว่า การที่จะให้องค์กรพัฒนาไปได้ต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ โดยได้เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้รับการอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงาน ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีผลงาน ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเสมอภาค

1.4 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สุกพ กันธิมา (2550) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับมณีนรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2546) เรื่องความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับโสภณ พงศ์สุพัต (2549) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการหลาย ๆ อย่าง ที่พนักงานจะได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าประกันสังคม ฯลฯ ซึ่งพนักงานจะได้รับ ถือว่า เป็นการปฏิบัติงานที่พนักงานเทศบาลได้รับความมั่นคงในงานอีกระดับหนึ่ง

1.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ มณีนรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานออมสินมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

พบว่าพนักงานครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ลือชา ภักดีศรี (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าพนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับ โสภณ พงศ์สุพัต (2549) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ อาจเป็นเพราะหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ชัดเจน พนักงานมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ และไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ประชัญ สุนันตะ (2547) เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษาของบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภาพ กันธิมา (2550) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลตำบล เชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากขัดแย้งกับ โสภณ พงศ์สุพัต (2549) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร และหัวหน้างาน มีความเป็นกันเอง ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ซึ่งในการทำงานจึงเกิดความอิสระในการคิด และมี ความเสมอภาค

1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง

กับ สุภพ กันธิมา (2550) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัด เชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับประจักษ์ สุนันตะ (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตาม ทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ พบว่าข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผนการทำงาน มีการรายงานผลการดำเนินการทุกไตรมาส

1.8 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานออมสิน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับกับ ประจักษ์ สุนันตะ (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับ การอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการ ตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และ ชัดแย้งกับ วิภาวี แดงท่าขาม (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่าพนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยที่สุด และชัดเจนกับ โสภณ พงศ์สุพัต (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทน มีการกำหนดการจ่ายที่แน่นอน ซึ่งในการเบิกจ่ายแต่ละครั้งจะต้องมี การวางฎีกาการจ่ายเงินไม่เกินวันที่ 15 ของทุกเดือน การจ่ายเงินเป็นการ โอนเข้าบัญชีธนาคารของ แต่ละคน ทำให้สะดวก รวดเร็ว และในแต่ละปีเทศบาลได้มีเงิน โบนัสให้กับพนักงานทุกคน ซึ่ง เทศบาล เป็นเทศบาลที่ไม่ใหญ่มาก จำนวนร้อยละยังไม่เกินตามที่ระเบียบกำหนดไว้

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1 เพศ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี เพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วิเชียร ศรีพุกฤษ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานสังกัดโทรศัพท์ เพศชายและเพศหญิงไม่มีผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ที่มีเพศ แตกต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับ ประชัย สุนันตะ (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษาของบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจ เพศ มีผลต่อแนวทางการปรับปรุงองค์กรด้วยมาตรการจูงใจ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย

2.2 อายุ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิเชียร ศรีพุกษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานสังกัดโทรศัพท์ อายุ ไม่มีผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ชัดเจนกับจิรนนท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาระแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละงานการรับพนักงานเข้ามาทำงาน ต้องเหมาะสมกับอายุของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดมาตรฐาน และปริมาณงานในแต่ละงานไม่แตกต่างกันมากและที่สำคัญ จะต้องอยู่ภายใต้นโยบายและกรอบการทำงาน ที่เป็นแผนงานเดียวกัน จึงทำให้อายุของพนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิเชียร ศรีพุกษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานสังกัดโทรศัพท์ ระดับการศึกษา ไม่มีผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ประวิทย์ ขอบาพัด (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอ อรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ชัดเจนกับ โสภณ พงศ์สุพัต (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีพบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละงานอาจไม่แตกต่างกันมากนัก และเหมาะสมกับระดับการศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ

ประกอบกับพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานของคนนั้นได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการตรวจ ประเมินผลจาก จังหวัด ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมกับผลงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะอยู่ภายใต้การจัดการเหมือนกัน

2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จัดแย้งกับการศึกษาของประวิทย์ ขออาพัศ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย ของเทศบาล เช่น การจัดทำแผนพัฒนา และการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานและความเป็นไปได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ รวดเร็ว และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละงานให้ชัดเจนและเสนอผลงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและใส่ใจกับงานมากขึ้น

เชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าช้าง ควรเปิดให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเมื่อได้แสดงความคิดเห็น มีนโยบาย หรือแผนงานที่ร่วมกันคิดแล้วนำมาจัดทำโครงการเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ
2. ผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าช้าง ควรมอบหมายการงานให้พนักงานตามความรู้ความสามารถ พนักงานต้องจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องรับผิดชอบ พัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ นำมาปฏิบัติเพื่อให้งานแต่ละงานเกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และบรรลุวัตถุประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย
3. ผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าช้าง ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมรอบอาคาร เพิ่มแสงสว่างในการทำงานให้มากขึ้น

เชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานในเทศบาลทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันเพื่อหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมมากขึ้น อีกครั้งควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต่างกัน เช่น ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับเทศบาล เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและหาแนวทางให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานส่วนท้องถิ่น

2. ควรทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเทศบาลเมืองท่าช้างเชิงคุณภาพอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล