สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี

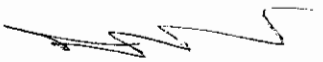
พนิดา ถือสัตย์

28 พ.ค. 2558
353499

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2554
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ พนิดา ถือสัตย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



.....

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

..... ประธานกรรมการ

(ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

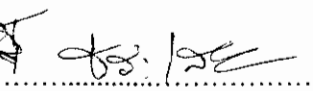
..... กรรมการ

(อาจารย์วัลลภ ศัพท์พันธุ์)

..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่ ๑๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ ๒๕๖๑

ประกาศคุณูปการ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน รุ่นที่ 12 ศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง รวมทั้งอาจารย์ทุกท่านที่ได้จัดทำคู่มือการเขียนปัญหาพิเศษ ขอขอบคุณอาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำปัญหาพิเศษในครั้งนี้ ขอขอบคุณอาจารย์ พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและขอขอบคุณพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน ศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชามาเป็นอย่างดียิ่ง

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณครอบครัว และเพื่อนร่วมรุ่นที่สนับสนุนเป็นกำลังใจให้กันด้วยดีเสมอมา ทำให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาโทตามที่มุ่งหวังไว้

พนิดา ถือสัตย์

ชื่อปัญหาพิเศษ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี
ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ	พนิดา ถือสัตย์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การวิจัย "เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง" จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยจัดเก็บข้อมูลจากบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้าน ปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง พบว่า พนักงานที่เป็นเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีรายได้ 7,001 - 10,000 บาท/ เดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้อื่น ๆ พนักงานที่เป็นพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงอื่น ๆ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
สารบัญ ..... จ
สารบัญตาราง ..... ช
สารบัญภาพ ..... ฌ

บทที่

1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4
ขอบเขตการวิจัย 4
นิยามศัพท์เฉพาะ 5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 9
แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) 10
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลเกาะขวาง 20
ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของเทศบาล 25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 31
กรอบแนวคิดในการวิจัย 44

3 วิธีดำเนินการวิจัย 45
ประชากร 45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	46
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
	การวิเคราะห์ข้อมูล	47
	เกณฑ์การแปลผล	48
4	ผลการวิจัย	49
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร	49
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง	51
	ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำแนก ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	58
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
	สรุปผลการวิจัย	67
	อภิปรายผลการวิจัย	70
	ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม		80
ภาคผนวก		84
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ		90

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ	16
2	จำนวนประชากรแยกตามรายพื้นที่	22
3	จำนวนครัวเรือนแยกตามรายพื้นที่	23
4	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	49
5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน	51
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม	52
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	53
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน	54
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ	54
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน 56

12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี านเงินเดือนและค่าตอบแทน 56

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม 57

14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ 58

15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ 59

16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา 60

17 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ 62

18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง 64

19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 65

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg 18
2 โครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาลตำบลเกาะขวาง 28
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย 44

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนนับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคนในองค์กร

ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ในปัจจุบันโลกที่ไร้พรมแดน คนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้คนมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่พนักงานจะปฏิบัติได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลาย ๆ ประการ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ เทคนิค วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานต่าง ๆ แต่ถ้าหากความปรารถนาดีในการทำงานของคนหดหายไปบรรดาสิ่งต่าง ๆ ที่มีคุณค่าในตัวตน เช่น สติปัญญาความรู้ความสามารถ ก็จะเกิดการสูญเสีย เพราะไม่ได้ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งถือได้ว่าพนักงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) เน้น “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

ในอดีต นายจ้างหรือผู้บริหารมองบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเปรียบเสมือนเครื่องจักร และเชื่อว่าปัจจัยที่จะทำให้มนุษย์พึงพอใจได้ คือ ปัจจัยทางด้านการเงินอย่างเดียวเท่านั้น ทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้นไม่ได้ยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารได้หันมาให้ความสำคัญกับความรู้สึกของมนุษย์มากขึ้น จุดประสงค์เพื่อให้มนุษย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมแรง ร่วมมือในการทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ประกอบไปด้วยผู้บริหาร และบุคลากรในระดับต่าง ๆ รวมกันเป็นกลุ่มอยู่ในหน่วยงานย่อย และบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานย่อยทุกหน่วยรวมถึงคณะบุคคลในองค์การ ซึ่งโดยหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง คือ แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานนับว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ควรประพฤติอันจะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในขณะเดียวกันแรงจูงใจดังกล่าวก็จะเบี่ยงเบนบุคคลจากพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จที่พึงปรารถนา กล่าวโดยย่อ บุคคลผู้มีเป้าหมายในชีวิตและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะบรรลุถึงเป้าหมายนั้นย่อมสามารถกระตุ้นพลังภายในมาใช้ประโยชน์ เพื่อการสร้างชีวิต สร้างอนาคตได้ บุคคลเช่นตามปกติจะไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งมอมเมา (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2546) แรงจูงใจไม่ใช่สิ่งมองเห็นได้ แต่อนุมานได้ ทำอย่างไรเราจึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เพื่อที่จะนำไปสู่การได้มาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หากบุคคลไม่มีความเต็มใจและผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้แล้ว องค์การก็คงไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

เทศบาลตำบลเกาะขวาง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาล ที่เข้าองค์ประกอบในการเปลี่ยนแปลงฐานะการปกครองให้เป็นเทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลตำบลเกาะขวาง เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาและยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน พนักงาน โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จึงจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนตำบลเกาะขวาง เป็นเทศบาลตำบลเกาะขวาง เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 และมีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาล เมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2551 โดยมี นายประยุทธ วาสนาวิน เป็นนายกเทศมนตรีคนแรก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาล 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามภารกิจและหน้าที่ของเทศบาล บุคลากรในการปฏิบัติงานของเทศบาลประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 74 คน ภารกิจของเทศบาลมีหลายด้าน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลายประเภทตำแหน่ง วิชาชีพ และมีความรับผิดชอบแตกต่างกันไป ในการให้บริการประชาชน เช่น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การรับเสียภาษี การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การย้ายเข้า ย้ายออก แจ้งตาย ขอเลขบ้าน การกำจัดขยะมูลฝอย ซึ่งบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ คือ การให้บริการสาธารณะต่าง ๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยเฉพาะการให้บริการสาธารณะในส่วนที่เป็นสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ดังนั้นจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของเทศบาลตำบลเกาะขวางที่

จะต้องจัดสรรบุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์และงบประมาณในการจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานของเทศบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนคือบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ทั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

ปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน พบว่า เทศบาลยังมีปัญหาเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของประชาชนในการดำเนินงาน เช่น การบริหารจัดการการให้บริการประชาชน เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยการทำให้บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจและมีจิตใจที่จะให้บริการกับประชาชนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจและภูมิใจ ซึ่งผลที่ได้รับคือ เกิดงานที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้เพราะว่าแรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในด้านการให้บริการ การให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา และการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร จะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความไม่ชอบ เกิดความท้อถอย ไม่ต้องการที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการและแรงขับจะทำให้เกิดแรงจูงใจ มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกมา เช่น การอยากได้การยอมรับนับถือ การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น โดยสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันภาวะความขัดแย้งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาก่อให้เกิดปัญหาอยู่บ่อยครั้ง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเกาะขวาง การพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์การนั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของความสำเร็จก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพ อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความพึงพอใจในการทำงาน กระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับองค์การ และมีความสนุกในการทำงาน ผู้วิจัยในฐานะ เป็นนักบริหารงานในเทศบาลตำบลเกาะขวาง และเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกฝ่ายของเทศบาล ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร จึงสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี โดยจะศึกษาในขอบเขตเนื้อหาดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับองค์การตามลักษณะสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรตำบลเกาะขวาง (ข้อมูลประวัติพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง, 2553) ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริค เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ศึกษาวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

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

ขอบเขตด้านประชากร: การวิจัยนี้มุ่งศึกษาประชากรทั้งหมดของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 74 คน โดยทำการสำรวจจากประชากรทั้งหมด (ข้อมูลประวัติพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง, 2553)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: การศึกษาครั้งนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2553 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2553 รวมระยะเวลา 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้มีคำศัพท์ที่ควรนำมาให้คำจำกัดความ เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนทำให้บุคคลนั้น ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

เทศบาล หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เมื่อเทศบาลมีสภาพอันควรยกฐานะเป็นเทศบาล ได้แก่

1. เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเกาะขวาง

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานและตนเอง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน โดยเฉพาะทางกายภาพ เช่น ความสะดวก ความปลอดภัย การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสงสว่าง เสียง ความสะดวกในการเดินทาง สถานที่จอดรถ และความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าในหน่วยงานเดิม หรือหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานและความมั่นคงของหน่วยงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ และมีอำนาจในงานที่ได้รับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน รวมทั้งการแสดงความเป็นกันเอง และให้ความเป็นอิสระในการทำงาน รวมทั้งการมอบหมายงานตามความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค

นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้เรื่องรายได้ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน

เพศ หมายถึง เพศชาย หรือเพศหญิง ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ 21 - 30 ปี, อายุ 31 - 40 ปี, อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี

รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานคิดเป็นรายเดือน ได้แก่

1. 5,000 - 7,000 บาท/ เดือน
2. 7,001 - 10,000 บาท/ เดือน
3. 10,001 - 15,000 บาท/ เดือน
4. 15,001 บาท/ เดือนขึ้นไป

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา ได้แก่

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

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่บรรจุ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 3 ปี
2. 3 - 5 ปี
3. 6 - 10 ปี
4. 11 ปีขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3. เป็นข้อมูลให้เทศบาลตำบลเกาะขวางสามารถนำผลงานการศึกษาไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลเกาะขวาง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายและความคิดเห็นต่าง ๆ ไว้

บุศรา เตียรณบรรจง (2549, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงศ์ เกษมสิน (2526, หน้า 244) ได้แปลความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนที่เกิดขึ้นได้ต้องมีการจูงใจ (Motive) เหตุนี้ การจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับความสำเร็จโดย สิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติการต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายใน และภายนอกของบุคคลนั้นเอง แต่มูลเหตุจูงใจคือความต้องการ

ธันวา เพ็งคำ (2536, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม

ที่จะตอบสนองความต้องการของตน พฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหมายปัจจัย เช่น เกิดความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายใน หรือทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในรวมกัน เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม ฯลฯ สิ่งเร้าต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น ทั้งแรงจูงใจและแรงขับต่าง ๆ ก็เป็นแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าแรงขับทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดก็ได้ ส่วนแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและมีจุดมุ่งหมาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 305) ได้แปลความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับ อุปสรรค หรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจและมีลักษณะดังนี้มีเป้าหมายในการแสดงออก

ปวีณา สินธุปัน (2546, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลทำงานหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529, หน้า 14 อ้างถึงใน นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี, 2551, หน้า 12) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง และเชื่อว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 213) ได้ให้ความหมายว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมด้วยความชอบของตนเอง ไม่มีใครบังคับ ไม่มีของมาล่อใจ ได้แก่ เจตคติ ความสนใจ ความต้องการ ซึ่งเป็นรางวัลที่บุคคลได้รับโดยความรู้สึกของเขาเองในลักษณะที่เขากำลังทำงาน ดังนั้นจึงเกิดการประสานสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานและรางวัลที่ได้รับ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก จึงทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจประเภทนี้มักจะเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ หรือนโยบายของหน่วยงาน

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2541, หน้า 139) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในกระบวนการภายในของบุคคล ซึ่งมีพลังอำนาจและชักนำให้เกิดพฤติกรรมเป็นแรงผลักดันของบุคคล หรือหมายถึง แรงผลักดันส่วนบุคคลที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น แรงจูงใจจะมีผลกระทบต่อขวัญของพนักงานในการทำงาน

ถวิล ส่วนเกื้อกูลวงศ์ (2530, หน้า 53) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความต้องการ แรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมุ่งหน้าสู่จุดหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้ มีผู้ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจได้อีกหลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกัน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งเร้าที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมการออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) เฮอร์ซเบิร์ก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417) อธิบายว่า เฮอร์ซเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

กับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรกเฮอร์เบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อ

เพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือนโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors In Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุนของเฮอร์ซเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับนำมาใช้ในกลุ่มบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้ศักยภาพที่จะจูงใจโดยปัจจัย

จูงใจได้ นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์กรที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน ของเฮอร์ซเบิร์กนี้ หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของตน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)

ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ "Motivation - Maintenance Theory" หรือ Two Factors Theory (ปริศนา อนันต์ 2553, หน้า 13) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ซึ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยจูงใจรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

1. นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

3. ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคลที่มีต่องานความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์การย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

4. ค่าตอบแทน (Wage) และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานที่เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

5. สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การ หรือเป็นค่าตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

Herzberg พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจเป็นสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการข่มขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพอใจต่องาน ดังนั้น จึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกว่าตนเองมีความหมายในการทำงาน งานท้าทายความสามารถ มีโอกาสพัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดวามพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของ Herzberg ดังกล่าวแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ

ในงาน (Job Dissatisfaction)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

การนำทฤษฎีการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจมาใช้ในการบริหารนั้น ชี้ให้เห็นว่าหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่พนักงานสามารถแสดงสมรรถภาพในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้พนักงานได้สามารถใช้สมรรถภาพอย่างเต็มที่ รวมไปถึงการให้โอกาสพนักงานที่ได้เป็นตัวของตัวเอง สามารถยืดหยุ่นงานของตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ไปอีกด้วยการที่จะทำได้ก็ต้องเปิดโอกาส และหาทางปรับปรุงให้พนักงานได้สนองความต้องการขั้นต้นของตนเสียก่อน เช่น ได้รับ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อย่างอย่างพอเพียง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งเสริมแรงทุติยภูมิที่ผู้รับสามารถนำไปแลก ซึ่งสิ่งเสริมแรงปฐมภูมิที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต หรือปัจจัย 4 ดังนั้น หัวหน้างานจะต้องเห็นความสำคัญของการสนองความพึงพอใจขั้นต่ำของพนักงานด้วย เพื่อการพัฒนาความต้องการในระดับสูงต่อไป

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มีอิทธิพลในจิตวิทยาสาขาต่าง ๆ และเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับความนิยมในกลุ่มผู้บริหารองค์การ มีงานวิจัยมากมายที่พยายามทดสอบทฤษฎีและพยายามค้นหาความสำคัญ และความต้องการด้านต่าง ๆ ในระดับองค์การ อาทิ ของ พ็อตเตอร์ (Poter) ได้ทำการศึกษาวิจัยกับผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง สรุปว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารระดับนี้มีความต้องการที่แตกต่างกันมากในด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการขั้นสูง ขณะที่ผู้บริหารระดับกลางได้รับการตอบสนองความต้องการขันพื้นฐานมากกว่า (ศุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550) ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ

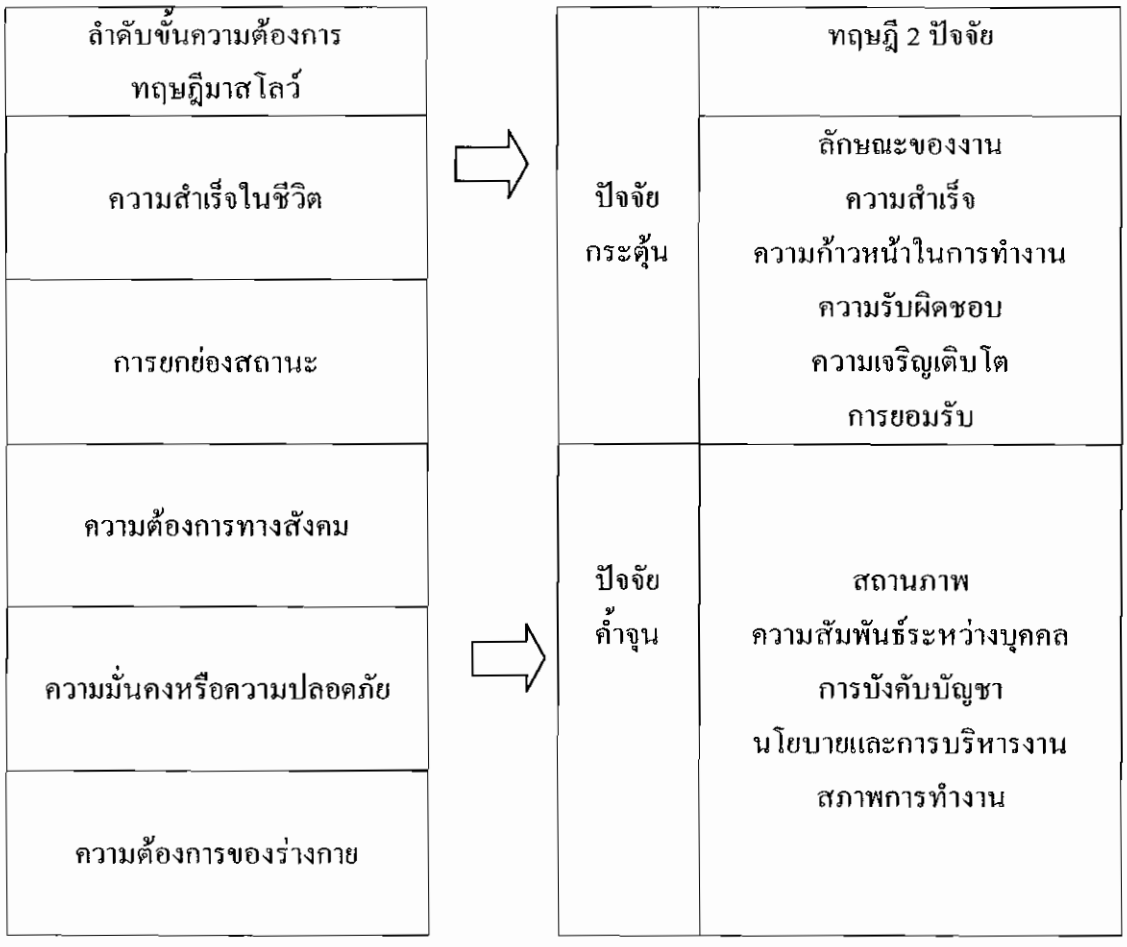
ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการตอบสนองความต้องการบุคลากรโดยองค์การ
ความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization)	ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ ZCreativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการตอบสนองความต้องการบุคลากรโดยองค์การ
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self - Esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Recognition) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)
สังคม (Social)	ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of Belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly Management)
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) ความถาวร (Stability)	ความมั่นคง (Job Security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on The Job)
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay)

หากเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg จะเห็นได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี Maslow และทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg มีความสัมพันธ์กันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง Maslow เสนอว่าความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้น ตราบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกับที่ Herzberg สรุปว่า องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลย ตราบเท่าที่องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุนยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างดีพอสมควร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, หน้า 415)



ภาพที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคคลีแลนด์ McClelland

ความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ McClelland เป็นทฤษฎี ซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ทฤษฎีนี้เสนอว่ารูปแบบการจูงใจอยู่บนพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 415 - 416) คือ

1. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) บุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุมบุคคลเช่นนี้ จะต้องการเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้มีสถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการของความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูง จะพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิงพยายาม สร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนะชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่นแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอแนะวิธีที่ได้ย่อลำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 อย่าง (ฎารณีย์ แผนสมบูรณ์, 2548, หน้า 12)

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยไว้ด้วยกัน

2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation Needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง

3. ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงาม (Growth Needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self - Actualization) ของมาสโลว์นั่นเอง

แอลเดอร์เฟอร์ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาอย่างเมื่อพวกเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ โดยได้พัฒนาหลักการความพอใจ - ความก้าวหน้า (Satisfaction - Progression Principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจ - การถดถอย (Satisfaction - Regression Principle) ก็สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบ สนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกอออกจากกันอย่างเด็ดขาดแต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้แอลเดอร์เฟอร์ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือน

ที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชมและความต้องการการสร้างสรรค์

นอกจากทฤษฎี Hierarchy of Needs ของ มาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ซึ่งกล่าวถึงความต้องการซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแล้วยังมีอีกทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired - Needs Theory) ของแมลเคิลแลน (McClelland)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

วรูม (Vroom) ซึ่งมองว่าระดับผลงานของคน (ซึ่ง วรูม เรียกว่า "ผลระดับแรก" First Level Outcome จะถูกกำหนดโดยความชอบ (Preference) ที่บุคคลนั้นมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในบรรดาวัตถุประสงค์หลาย ๆ อัน (ซึ่ง วรูม เรียกว่า "Second Level Outcome หรือ "สิ่งแปรออกมา" Variance) ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2542, หน้า 49) ตัวอย่างเช่น หากคนประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึกว่าผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น "ผลระดับแรก" ของเขาก็อาจจะเป็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ย หรือมีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณีและ "ผลระดับที่สอง" ที่เขาชอบคือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ถึงแม้ว่าผลงานเหล่านั้นจะมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น การยอมรับจากสังคม และความชื่นชมในตนเอง ฯลฯ แนวความคิดอีกอย่างหนึ่งของ วรูม ก็คือ แนวความคิดเกี่ยวกับ "ความเป็นเครื่องมือ" ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของคนงานที่เชื่อหรือคาดว่าผลระดับแรกที่จะนำไปสู่ผลระดับที่สอง ส่วนแนวความคิดอันสุดท้ายคือ ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งเป็นตัวเชื่อมระหว่างความพยายามของคนงานกับผลระดับแรกจะเห็นได้ว่า ความคาดหวังที่มีลักษณะคล้าย ๆ กับความเป็นเครื่องมือ แต่แตกต่างกันตรงที่ว่า ความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวเนื่องกับการนำเอาความพยายามสัมพันธ์กับผลระดับแรกส่วนความคิดเป็นเครื่องมือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการนำเอาผลระดับแรกมาสัมพันธ์กับผลระดับที่สอง

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลเกาะขวาง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง

ที่ตั้งและอาณาเขต

เทศบาลตำบลเกาะขวาง ตั้งอยู่ หมู่ที่ 9 ตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีระยะห่างจากอำเภอเมืองจันทบุรี ประมาณ 6 กิโลเมตร โดยมีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 9 หมู่บ้าน แยกเป็น

หมู่ที่ 1 และ หมู่ที่ 2 อยู่ในเขตพื้นที่หมู่บ้านเกาะขวาง ตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี

หมู่ที่ 3 อยู่ในเขตพื้นที่หมู่บ้านอ่างหิน ตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี

หมู่ที่ 4 อยู่ในเขตพื้นที่หมู่บ้านเกาะลอย ตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี

หมู่ที่ 5 และ หมู่ที่ 6 อยู่ในเขตพื้นที่บ้านเกาะโตนด ตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี

หมู่ที่ 7, 8 และ 9 อยู่ในเขตพื้นที่หมู่บ้านเกาะตะเคียน ตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี

เทศบาลตำบลเกาะขวาง มีเนื้อที่ประมาณ 22.88 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 14,300 ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะขวางนั้น มีลักษณะเป็นพื้นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตร มีสภาพพื้นที่คล้ายเกาะ มีแม่น้ำล้อมรอบซึ่งเหมาะแก่การทำประมงขนาดเล็ก

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลจันทนิมิต อำเภอเมืองจันทบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองจันทบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลคลองนารายณ์ อำเภอเมืองจันทบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี

ลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลเกาะขวาง อยู่ในเขตจังหวัดจันทบุรีซึ่งเป็นจังหวัดทางภาคตะวันออกของประเทศไทย มีพื้นที่อยู่ติดอ่าวไทย ฝั่งตะวันออก ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมทางทะเลจีนใต้ มีมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดผ่าน ฤดูฝนจะมีฝนตกชุกประมาณ 6 - 8 เดือน ฤดูร้อนอากาศไม่ร้อนมาก ฤดูหนาวอากาศไม่หนาวมาก จึงนับได้ว่าเป็นจังหวัดและเทศบาล ที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยประโยชน์แก่การประกอบอาชีพต่าง ๆ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ระบบการสร้างบริการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน)

การคมนาคม/ ขนส่ง

การคมนาคม/ ขนส่งในเขตเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีเส้นทางติดต่อกับอำเภอตลอดเส้นทางโดยทางบกหรือทางรถยนต์โดยใช้เส้นทาง ถนนบางนา - ตราด หรือถนนสุขุมวิท (เดิม) เป็นสายหลัก สภาพการจราจรสะดวกรวมเร็วในการเดินทาง ถนนภายในตำบลเป็นถนนลาดยางและถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกเส้นทาง มีรถรับจ้างวิ่งบริการ ตลอดเส้นทาง การโทรคมนาคม

การไฟฟ้า

การไฟฟ้าจังหวัดจันทบุรี สัดกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานตั้งอยู่ที่สาธารณะประโยชน์ทุ่งพลงใต้ หมู่ที่ 10 ถนนท่าแฉลบ ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี มีเนื้อที่ 24 ไร่ โดยจำหน่ายกระแสไฟฟ้าและให้บริการได้ทั่วเขต และเทศบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการติดตั้งซ่อมแซมเพื่อให้บริการแสงสว่างตามถนน ตรอก ซอยและที่สาธารณะในเขตเทศบาลตำบล

เกาะขวาง จำนวนครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ คิดเป็นร้อยละ 80 ของพื้นที่ทั้งหมดและมีจำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าทั้งหมด 11,605 คน

การประปา

สำนักงานประปาจังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 5 ถนนศรียานุสรณ์ มีพื้นที่ประมาณ 2 ไร่ มีสถานีจ่ายน้ำในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี จำนวน 2 สถานี ได้แก่

สถานีจ่ายน้ำอำเภอเมืองจันทบุรีตั้งอยู่ที่สำนักงานประปาจันทบุรีถนนศรียานุสรณ์

สถานีจ่ายน้ำปากแซง ตั้งอยู่ที่ถนนสระแก้ว - จันทบุรี ตำบลพลับพลาซึ่งในเขตเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้ คิดเป็นร้อยละ 80 ของพื้นที่ทั้งหมด

ด้านสังคม

ประชากร

เทศบาลตำบลเกาะขวาง มีประชากรทั้งสิ้น 11,605 คน แยกเป็น

ชาย 5,564 คน

หญิง 6,041 คน

มีความหนาแน่นเฉลี่ย 517 คน/ ตารางกิโลเมตร

จำนวนครัวเรือน 5,354 ครัวเรือน

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรแยกตามรายพื้นที่

หมู่ที่	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
1	804	850	1,654
2	517	556	1,073
3	1,090	1,180	2,270
4	270	314	584
5	348	356	704
6	440	447	887
7	754	942	1,696
8	972	1,012	1,984
9	369	384	753
รวม	5,564	6,041	11,605

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ตารางที่ 3 จำนวนครัวเรือนแยกตามรายพื้นที่ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2553)

หมู่ที่	จำนวน (หลัง)
1	881
2	442
3	835
4	152
5	260
6	536
7	696
8	1,052
9	517
รวม	5,354

การศึกษา

สถานศึกษาที่อยู่ภายในเขตเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีดังนี้ คือ

1. โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดการดูแลของรัฐบาล
   1.1 โรงเรียนวัดเกาะขวาง
   1.2 โรงเรียนวัดเกาะโตนด
   1.3 โรงเรียนวัดเกาะตะเคียน
2. โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดการดูแลของเทศบาลตำบลเกาะขวาง
   2.1 ศูนย์เด็กเล็กเทศบาลตำบลเกาะขวาง

การศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลนับถือศาสนาตามความสมัครใจ ซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมาคือศาสนาคริสต์และศาสนาอิสลาม ตามลำดับ

ศาสนาสถานที่อยู่ภายในเขตเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีดังนี้ คือ

1. วัดเกาะขวาง
2. วัดอ่างหิน
3. วัดเกาะลอย
4. วัดเกาะโตนด
5. วัดเกาะตะเคียน

353499

สาธารณสุข

ในเขตเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีประชากรเจ็บป่วย และขอรับบริการจากส่วนราชการ มีดังนี้ คือ

สถานีอนามัยประจำตำบล/ หมู่บ้าน 1 แห่ง

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ในเขตเทศบาลตำบลเกาะขวางมีบุคลากรและอุปกรณ์ในการป้องกันภัย มีดังนี้ คือ

1. ด้านบุคลากร
   1.1 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำนวน 7 คน
   1.2 อาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน จำนวน 52 คน
   1.3 ตำรวจชุมชน จำนวน 18 คน
   1.4 กองหนุนเพื่อความมั่นคงของชาติ จำนวน 23 คน
2. ด้านอุปกรณ์
   2.1 รถยนต์ดับเพลิง จำนวน 1 คัน
   2.2 รถยนต์เคลื่อนที่เร็วสำหรับตรวจการณ์ จำนวน 1 คัน

ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ขยะ

ในเขตเทศบาลตำบลเกาะขวางมีปริมาณขยะที่เกิดขึ้น (ประมาณ) 10 ตัน/ วัน ซึ่งจะมีรถยนต์ใช้จัดเก็บขยะ รวม 3 คัน ที่มีประสิทธิภาพในการเก็บขยะได้ 10 ตัน/ วัน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

1. ลำน้ำ, ลำห้วย 1 แห่ง
2. บึง, หนองและอื่น ๆ 6 แห่ง แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น
3. ฝาย 4 แห่ง
4. บ่อน้ำตื้น 780 แห่ง
5. บ่อโยก 3 แห่ง
6. ประตูน้ำ 1 แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

1. ฝาย 4 แห่ง
2. บ่อน้ำตื้น 780 แห่ง
3. บ่อโยก 3 แห่ง
4. ประตูน้ำ 1 แห่ง

ด้านเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ดังนี้ คือ

1. อาชีพเกษตรกรรมได้แก่ การทำนา การปลูกกก การทอเสื่อกก การปลูกผัก การเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น และอาชีพเสริมรายได้ เช่น การเจียรนัยพลอย การรับจ้างต่าง ๆ การเลี้ยงกุ้งกุลาดำและตะพาบน้ำในบางพื้นที่

2. อาชีพอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมทอเสื่อ อุตสาหกรรมเจียระไนพลอย หน่วยธุรกิจในเขตเทศบาล มีดังนี้ คือ

2.1 ปั๊มน้ำมันและก๊าช 1 แห่ง

2.2 สนามกอล์ฟ 1 แห่ง

ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของเทศบาล

โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

เทศบาลตำบลเกาะขวาง เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล การบริหารงานเทศบาลเป็นไปในรูปแบบสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 12 คน มีหน้าที่ในทางนิติบัญญัติ และมีนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 1 คน นายกเทศมนตรีแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรี มอบหมายจำนวน 2 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน และเลขานุการนายกเทศมนตรีจำนวน 1 คน นายกเทศมนตรีมีหน้าที่ในการบริหรกิจการของเทศบาลตามนโยบายที่กำหนด

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาล ที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำ โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล จำนวน 25 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 38 คน มีการแบ่งส่วนการบริหารออกเป็น 6 ส่วน คือ

1. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยให้หัวหน้าสำนักปลัดเป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล และจัดแบ่งงานภายใน

ดังนี้

1.1 งานธุรการ

1.2 งานทะเบียนราษฎร

1.3 งานการเจ้าหน้าที่

1.4 งานนิติการ

1.5 งานสวัสดิการสังคม

1.6 งานแผนและงบประมาณ

1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การสรรหาเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้หัวหน้ากองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลัง และจัดแบ่งงานภายในดังนี้

2.1 งานธุรการ

2.2 งานการเงินและบัญชี

2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน

2.4 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

3. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บการทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างอาคาร และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยหัวหน้ากองช่างเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองช่างและจัดแบ่งงานภายใน ดังนี้

3.1 งานธุรการ

3.2 งานสาธารณูปโภค

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณสุข งานสัตว์แพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข โดยให้หัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และจัดแบ่งงานภายใน ดังนี้

4.1 งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

4.2 งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

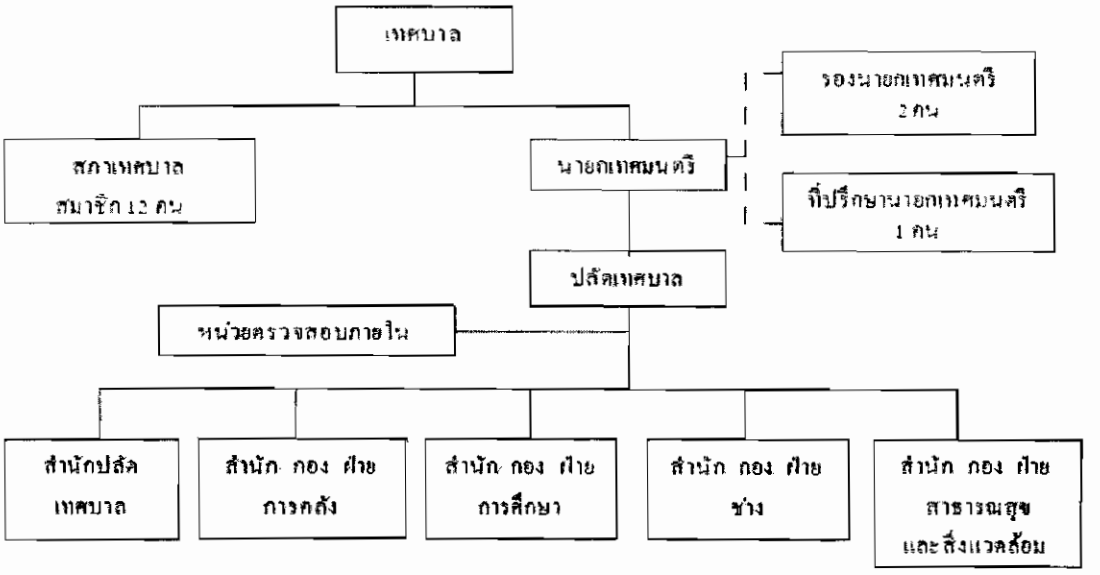
5. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยให้หัวหน้ากองการศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา และจัดแบ่งงานภายใน ดังนี้

5.1 งานธุรการ

5.2 งานการศึกษาปฐมวัย

6. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชีเอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี การเงินตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษาเงิน งานตรวจสอบทรัพย์สิน และการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล

6.1 งานตรวจสอบภายใน



ภาพที่ 2 โครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาลตำบลเกาะขวาง

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะขวาง

1. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจัดให้มีรถรับ - ส่งถึงบ้าน มีอาหารกลางวัน และมีการส่งเสริม ทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

1.2 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงและหลักสูตรชุมชนจัดรางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้

2. นโยบายการพัฒนาด้านการกีฬา ประกอบด้วย

2.1 พัฒนากีฬาควบคู่กับการศึกษา โดยเน้นเด็กและเยาวชนตำบลเกาะขวางเป็นเป้าหมายหลัก

2.2 จัดสร้างสนามกีฬาและปรับปรุงสนามกีฬาทุกประเภท ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน เช่น ปรับปรุงสนามกีฬาทุ่งดอนคาให้ได้มาตรฐาน เพื่อพัฒนาเยาวชนและประชาชนตำบลเกาะขวางให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศด้านการกีฬาทุกประเภท ในระดับอำเภอ จังหวัด ตลอดจนระดับประเทศ

2.3 จัดตั้งสโมสรกีฬาตำบลและชมรมกีฬาทุกประเภท เพื่อจัดระบบการบริหารด้านการกีฬาและจัดสรรงบประมาณทางด้านกีฬาของตำบลได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.4 ส่งเสริมการพัฒนากีฬา ควบคู่กับการท่องเที่ยว เพื่อสนับสนุนให้เยาวชนห่างไกลจากยาเสพติดทุกประเภท

3. นโยบายการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

3.1 ส่งเสริมบทบาทสตรี สงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เพื่อให้พึ่งพาตนเองได้ โดยจัดหาทุนสวัสดิการให้ทั่วถึงและเป็นธรรม ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ได้รับเงินสวัสดิการเบี้ยยังชีพทุกคนตามหลักเกณฑ์ของรัฐบาล

3.2 จัดตั้งศูนย์พัฒนาส่งเสริมอาชีพและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งแสริมให้มีรายได้เสริม โดยเน้นอาชีพที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับผู้สูงอายุและบุตรหลาน อันจะทำให้ลูกหลานได้มีการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จากบรรพบุรุษอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังทำให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์พูดคุยกัน ทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตที่ดีและช่วยแบ่งเบาภาระการดูแลให้กับลูกหลานได้อีกทางหนึ่ง โดยศูนย์ ฯ จัดให้มีอาหารกลางวันเลี้ยงดูอย่างเพียงพอ เช้ามาเย็นกลับ

3.3 เพิ่มบทบาทหน้าที่ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรชุมชน เช่น สตรี อสม. อปพร. กรรมการหมู่บ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิ เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลร่วมกัน เพื่อสร้างและคุ้มกันให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

3.4 ขยายเครือข่ายหมู่บ้านมั่นคง เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชนตำบลเกาะขวางในอนาคต

4. นโยบายการพัฒนาด้านสื่อ ประกอบด้วย

4.1 แจ้งข่าวสารทางราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ให้ประชาชนในตำบลของแต่ละพื้นที่ได้รับทราบข่าวสารของทางหน่วยงานราชการตลอดเวลา เช่น ข่าวอุทกภัย และข่าวประกาศประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้ได้รับรู้อย่างทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์

4.2 จัดทำหอกระจายข่ายให้ครอบคลุมทั้งตำบล ทุกหมู่บ้าน

5. นโยบายด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย

5.1 ให้ประชาชนทุกวัยในชุมชนมีสุขภาพดีและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พึ่งตนเองได้

5.2 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสุขอนามัยรวมถึงการเฝ้าระวังและป้องกันโรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในตำบล เช่น โรคไข้เลือดออก ไข้หวัดนก เป็นต้น

5.3 ส่งเสริมสนับสนุนจัดตั้งสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลประจำตำบล

5.4 ขยายปรับปรุงอาคารเพื่อรองรับการใช้บริการของประชาชนได้สะดวกสบายมากขึ้นตามขบวนการ 5 ส. ของกระทรวงสาธารณสุข

5.5 พัฒนาบุคลากรและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อรักษาและเรียนรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากร และองค์กรชุมชน รวมถึงแพทย์แผนไทย

6. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

6.1 เน้นการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ โดยเพิ่มถังรองรับขยะบุคลากรในการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้มากขึ้นกว่าเดิมเพื่อแก้ไขปัญหาในการเก็บขยะมูลฝอยไม่ทันแต่ละวัน

6.2 จัดให้มีแผนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

7. นโยบายด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

7.1 พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กับองค์กรชุมชนที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง ทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริม จัดหน่วยงานและนักวิชาการคอยให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการขั้นตอนต่าง ๆ เช่น ด้านพัฒนาอาชีพ วัตถุดิบขั้นตอนการทำการตลาดที่จะมารองรับและเงินทุนในการประกอบอาชีพ

8. นโยบายด้านการคมนาคมและสาธารณูปโภค ประกอบด้วย

8.1 ก่อสร้างปรับปรุงถนนทุกสายในตำบลให้ใช้ได้สะดวกสบายและปลอดภัยตลอดทั้งปี เช่น ปรับปรุงถนนสายอ่างหิน - เกาะตะเคียน, สายเกาะตะเคียน - เกาะลอย, สายอ่างหิน - แผ่นดินทอง และถนนทุกสายในตำบลที่ชำรุดไม่สามารถสัญจรไป - มา หรือสัญจรไปมาได้ แต่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุและเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยปรับปรุงผิวจราจรใหม่พร้อมทั้งขยายให้กว้างขึ้น และติดตั้งไฟทางแสงสว่างตลอดสาย เพื่อเป็นการป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอีกทางหนึ่งด้วย

8.2 ขยายเขตไฟฟ้า น้ำประปา ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านทุกหลังคาเรือนพร้อมทั้งปรับปรุงระบบไฟฟ้าให้กับเกษตรกรผู้เลี้ยงกุ้ง เพื่อใช้ได้กับอุปกรณ์ทุกชนิดได้โดยการปรับปรุงไฟเป็น 3 เฟส

8.3 ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาลตำบลเกาะขวาง ให้มีความร่มรื่น สวยงามน่าอยู่และมีความสุข

9. นโยบายด้านวัฒนธรรมประเพณี ประกอบด้วย

9.1 อนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น สนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา วันลอยกระทง วันสงกรานต์ ทำบุญส่งทุ่ง วันขึ้นปีใหม่ไทยและประเพณีอื่น ๆ ของท้องถิ่นรวมถึงกีฬาพื้นบ้าน

10. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง ประกอบด้วย

10.1 ส่งเสริมการอบรมและศึกษาดูงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวางซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เป็นต้น

10.2 สร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร/ หน่วยงาน ระหว่าง

10.2.1 ฝ่ายบริหาร นำโดย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานายกเทศมนตรีและที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

10.2.2 ฝ่ายสภาเทศบาล นำโดย ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล เลขานุการสภาเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาล

10.2.3 ฝ่ายข้าราชการ/ พนักงานเทศบาล นำโดย ปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

10.3 จัดรางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ บุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดจันทบุรี และ 2 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์การมีความผูกพันกันทางบวก คิดเป็นร้อยละ 18.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษารายได้ อายุการทำงาน และแผนกที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางในการปรับปรุงองค์กร ด้วยมาตรการจูงใจด้วยทฤษฎีตามทฤษฎี 2 ปัจจัย และเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อแนวทางในการปรับปรุงองค์กร ด้วยมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุสถานภาพ ระดับตำแหน่ง อายุงานที่รับราชการและรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อแนวทางในการปรับปรุงองค์กรด้วยมาตรการจูงใจ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ กับด้านสภาพการทำงาน อายุงานที่รับราชการกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนกับ ด้านสภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ประวิทย์ ขออาพัด (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และวุฒิทางการ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกองกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

6. ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จิรินันท์ บรรจงภาค (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตาม

ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.8 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 79.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 70.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 3 ปี ร้อยละ 48.90 และมีอัตราเงินเดือน 6,001 - 7,000 บาท ร้อยละ 56.70

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ส่วนแรงจูงใจภายนอกมากเป็นอันดับที่ 2 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจทำงาน เพราะมีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับ 1 ให้ความสำคัญด้านลักษณะและขอบเขตของงาน แต่มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ อันดับ 2 ให้ความสำคัญด้านความรับผิดชอบ แต่มีความพึงพอใจในด้านลักษณะและขอบเขตงานและด้านความรับผิดชอบเท่ากัน อันดับ 3 ให้ความสำคัญด้านการยอมรับนับถือ อันดับ 4 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจด้านผลสำเร็จของงาน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา ที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับ 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อันดับ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อันดับ 3 ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับ 4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา อันดับ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร อันดับ 6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุนทรี วรรณไพเราะ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะ ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้านในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย และพลังอำนาจอ้างอิง ยกเว้นพลังอำนาจการบังคับ มีการใช้อยู่ในระดับปานกลาง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายได้ อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า การนิเทศงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ แรงจูงใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน

3. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางทางสถิติ ($p < .05$)

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จำแนกตามสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

5. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อุกฤษฎ์ เกตุกัณหา (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับมาก

โสภณ พงค์สุพพัด (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้/ เดือน และตำแหน่งงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ข้าราชการครู อาจารย์ประจำ ตามสัญญาจ้าง ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานตามสัญญาจ้าง จำนวน 385 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงในงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีช่วงอายุอื่น ๆ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุอื่น ๆ 4) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จในการทำงานซึ่งพบว่า ผู้ที่ระดับการศึกษาอนุปริญญา มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ 5) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของ

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ/ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ 7) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีตำแหน่งงานเป็นข่าวราชการพลเรือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูง ด้านความรับผิดชอบ/ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการพลเรือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานพนังงานตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างประจำ และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ส่วนตำแหน่งอาจารย์ประจำ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานตามสัญญาจ้างและอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน และเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนคร ยนตรการ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ยนตรการ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50, *S.D.* = .63) โดยปัจจัยจูงใจที่มีค่าระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.83, *S.D.* = .57) ปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าในระดับมาก คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.38, *S.D.* = .67) สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พนักงานชายและพนักงานหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานชายมีปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าและอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย การบริหาร และการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานหญิง สำหรับพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนพนักงานที่มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ นอกจากนี้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยครั้งนี้ บริษัท ฯ ควรปรับปรุงด้านความก้าวหน้าในอาชีพรายได้และสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานให้มีระดับสูง

ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์การ ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครูส พัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครูส พัทยา และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประชากรทั้งหมด 357 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครูส พัทยา จำนวน 186 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทดสอบโดยใช้ค่า ไคสแควร์ (Chi - Square) สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุการทำงาน ทดสอบโดยหา ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทั้งอายุ และอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ

สุภพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่

เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมะสมกับความเป็นจริงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสนทนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในส่วนของสมมติฐานพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจที่มีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่าด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญส่วนที่เหลือในปัจจุบันส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์ในการวิจัย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานีอนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 60 คน

ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส ประชากรส่วนใหญ่จบปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่ มีรายได้มากกว่า 9,001 บาทขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 16 - 20 ปี ระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จที่อยู่ในระดับ 1 คือ การทำงานในช่วงที่ผ่านมาดำเนินการประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดี ด้านการยอมรับนับถือ คือ การปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงาน คือ รู้สึกพอใจที่ได้ทำงานตามระบบความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา ด้านความรับผิดชอบ คือ เข้าใจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ด้านโอกาสก้าวหน้า คือ งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ บุคคลในหน่วยงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน คือ การได้รับพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานด้วยความยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานปริมาณงานในความรับผิดชอบน้อยลงกว่าที่จะปฏิบัติงานให้ครอบคลุมกว่าที่เป็นอยู่ ด้านความมั่นคงในงาน คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แจงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 150 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และความยุติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยยึดหลักความสามารถไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ

วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเขาฉกรรจ์ จำนวน 59 คน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า พนักงานที่ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้น หรือผลักดัน และเมื่อพนักงานในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

แล้วก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองไปในสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใดเพียงอย่างเดียว แต่จะเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการประกอบรวมกันตามที่ได้มีผู้ศึกษาวิจัยข้างต้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจะยึดหลักแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์เบิร์ก มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจ ทั้งตัวบุคคลในองค์กรและสภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะที่กว้างและครอบคลุมมากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกันกับตัวแปรที่ทำการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และประชากร ซึ่งมีผลกระทบไม่โดยตรงก็โดยอ้อมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยที่จะศึกษามีดังนี้

เพศ

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปการสกัดตัวแปรเกี่ยวกับเพศ ดังนี้

จิรนันท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถติที่ .05

กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด พบว่า เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อายุ

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปการสกัดตัวแปรเกี่ยวกับอายุ ดังนี้

จิรนันท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ (2547) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการแรงจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ประวิทย์ ขออาพัด (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระดับการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปการสกัดตัวแปรเกี่ยวกับระดับการศึกษา ดังนี้

โสภณ พงค์สุพพัด (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีพบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จิรนันท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

รายได้

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปการสกัดตัวแปรเกี่ยวกับรายได้ ดังนี้

กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด พบว่ารายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จิรนันท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตำแหน่ง

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปการสกัดตัวแปรเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้

โสภณ พงค์สุพพัด (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

วิภาวี แดงท่าขาม (2549) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจ

การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปการสกัดตัวแปรเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ประวิทย์ ขออาพัด (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่าตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

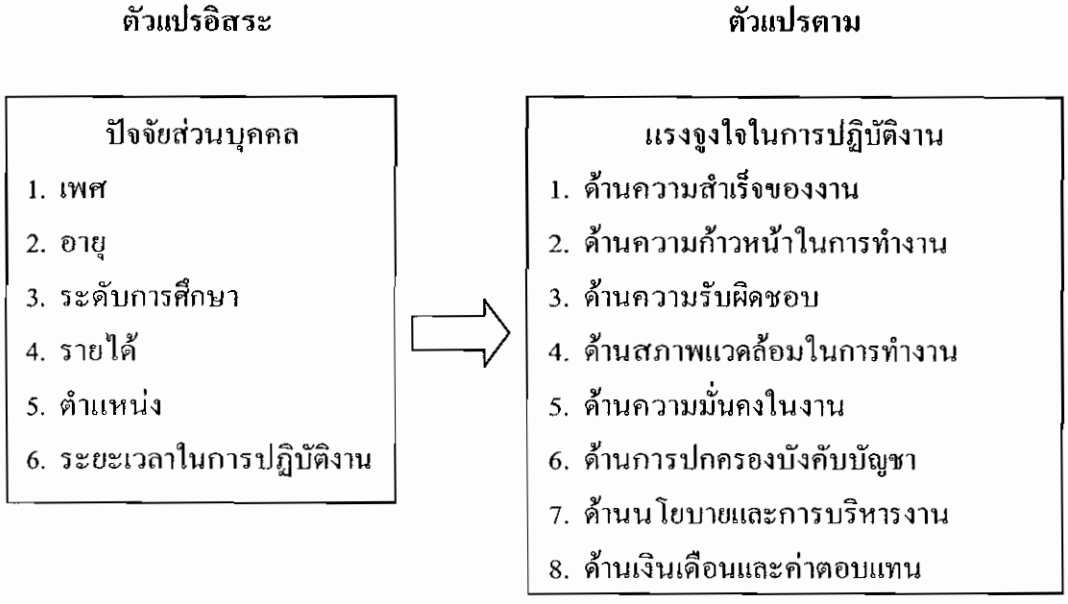
จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และเลือกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยจูงใจ 8 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ตัวแปรตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ด้าน คือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417)

1. ด้านลักษณะความสำเร็จ นำมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน นำมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)
3. ด้านความรับผิดชอบ นำมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นำมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)
5. ด้านความมั่นคงในงาน นำมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)
6. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา นำมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)
7. ด้านนโยบายและการบริหารนำมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)
8. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน นำมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 417) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเฉพาะปัจจัยที่มีความเหมาะสมและมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวางมาใช้ในการศึกษา ดังภาพกรอบแนวคิด



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 74 คน (ข้อมูลทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล, เทศบาลตำบลเกาะขวาง, 2553)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของประชากร ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี 8 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

มากที่สุด	ให้	4 คะแนน
มาก	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

3.1 อาจารย์พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ประจำวิทยาลัย

3.2 นายประยุทธ วาสนาวิน นายกเทศมนตรีตำบลเกาะขวาง

3.3 นายอุทัย นนทกนก ปลัดเทศบาลตำบลเกาะขวาง

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ณ เทศบาลตำบลหนองบัว ตำบลหนองบัว จังหวัดจันทบุรี เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach' Alpha โดยค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.935ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 74 คน เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและพบว่ามีแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและสมบูรณ์ทุกฉบับ

3. ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553 - 1 มีนาคม พ.ศ. 2554

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\text{สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{4 - 1}{4}$$

$$= 0.75$$

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเกาะขวางในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อ เป็น 4 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25 คือ ระดับความคิดเห็นมาก หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76 - 2.50 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75 คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัย "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง" โดยเก็บข้อมูลจาก บุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำนวน 74 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำแนก ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	60.81
หญิง	29	39.19
รวม	74	100.00
อายุ		
21 - 30 ปี	25	33.78
31 - 40 ปี	35	47.30
41 - 50 ปี	11	14.87
51 - 60 ปี	3	4.05
รวม	74	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	9	12.16
มัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย	16	21.63
ปวช. - ปวส.	16	21.62
ปริญญาตรีขึ้นไป	33	44.59
รวม	74	100.00
รายได้		
5,000 - 7,000 บาท/ เดือน	38	51.35
7,001 - 10,000 บาท/ เดือน	16	21.62
10,001 - 15,000 บาท/ เดือน	14	18.92
15,001 - บาท/ เดือนขึ้นไป	6	8.11
รวม	74	100.00
ตำแหน่ง		
พนักงานเทศบาล	28	37.84
ลูกจ้างประจำ	1	1.35
พนักงานจ้างตามภารกิจ	10	13.51
พนักงานจ้างทั่วไป	35	47.30
รวม	74	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	39	52.70
3 - 5 ปี	15	20.27
6 - 10 ปี	11	14.87
11 ปีขึ้นไป	9	12.16
รวม	74	100.00

จากตารางที่ 4 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.81 เพศหญิง 39.19

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมา อายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 33.78 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 14.87 และอายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 4.05 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.59 รองลงมามัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 21.63 เท่ากับ ปวช - ปวส. ร้อยละ 21.62 และประถมศึกษา ร้อยละ 12.17 ตามลำดับ

รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,000 - 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.35 รองลงมา รายได้ 7,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 21.62 รายได้ 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 18.92 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 8.11 ตามลำดับ

ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมาพนักงานเทศบาล ร้อยละ 37.84 บาท พนักงานจ้างตามภารกิจ 13.51 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.35 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต่ำว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมา 3 - 5 ปี ร้อยละ 20.27, 6 - 10 ปี ร้อยละ 14.87 และ11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.16 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้	3 (4.05)	60 (81.08)	10 (13.51)	1 (1.36)	2.88	0.47	มาก	3
2. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนด	12 (16.20)	58 (78.40)	4 (5.40)	0 (0.00)	3.11	0.46	มาก	1
3. ท่านได้รับการชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	1 (1.35)	39 (52.70)	33 (44.59)	1 (1.36)	2.54	0.55	มาก	4
4. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	5 (6.76)	61 (82.43)	8 (10.81)	0 (0.00)	2.96	0.42	มาก	2
ภาพรวม					2.87	0.32	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.78, σ = .32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก (μ = 3.11, σ = .46) รองลงมา คือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง (μ = 2.96, σ = .42) การสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ (μ = 2.88, σ = .47) และอันดับสุดท้าย คือ ได้รับการชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (μ = 2.54, σ = .55)

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย	5 (6.75)	57 (77.03)	12 (16.22)	0 (0.00)	2.91	0.47	มาก	2
2. บรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นมิตรมีความเป็นกันเอง	8 (10.81)	54 (72.97)	11 (14.86)	1 (1.36)	2.93	0.56	มาก	1
3. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	8 (10.81)	55 (74.32)	5 (6.76)	6 (8.11)	2.88	0.70	มาก	3
4. ที่ทำงานของท่านมีวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและใช้การได้ดี	2 (2.70)	53 (71.62)	12 (16.22)	7 (9.46)	2.68	0.68	มาก	4
ภาพรวม					2.85	0.37	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.85, σ = .37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศการทำงานของท่านเป็นมิตรมีความเป็นกันเอง เป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก (μ = 2.93, σ = .56) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย (μ = 2.91, σ = .47) สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (μ = 2.88, σ = .70) และอันดับสุดท้าย คือที่ทำงานของท่านมีวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและใช้การได้ดี (μ = 2.68, σ = .68)

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน	3 (4.05)	66 (89.19)	5 (6.76)	0 (0.00)	2.97	0.33	มาก	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	5 (6.76)	39 (52.70)	28 (37.84)	2 (2.70)	2.64	0.65	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	8 (10.81)	44 (59.46)	21 (28.38)	1 (1.35)	2.80	0.64	มาก	3
4. งานที่ท่านปฏิบัตินั้น ก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น	14 (18.92)	60 (81.08)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.19	0.39	มาก	1
ภาพรวม					2.90	0.38	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.90, σ = .38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน งานที่ท่านปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น เป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก (μ = 3.19, σ = .39) รองลงมา คือ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน (μ = 2.97, σ = .33) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท (μ = 2.80, σ = .64) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (μ = 2.64, σ = .65)

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	10 (13.51)	52 (70.27)	7 (9.46)	5 (6.76)	2.91	0.71	มาก	3
2. ในการทำงานท่านมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม	10 (13.51)	51 (68.92)	10 (13.51)	3 (4.06)	2.92	0.66	มาก	2
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบติงานในหน่วยงานของท่าน	14 (18.92)	52 (70.27)	6 (8.11)	2 (2.70)	3.05	0.62	มาก	1
4. ท่านจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุ	7 (9.46)	46 (62.16)	14 (18.92)	7 (9.46)	2.72	0.77	มาก	4
ภาพรวม					2.90	0.49	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90, \sigma = .49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบติงานในหน่วยงานของท่าน เป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 3.05, \sigma = .62$) รองลงมา คือ ในการทำงานท่านมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม ($\mu = 2.92, \sigma = .66$) ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ($\mu = 2.91, \sigma = .71$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุ ($\mu = 2.72, \sigma = .77$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	3 (4.05)	57 (77.03)	9 (12.16)	5 (6.76)	2.78	0.63	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ	6 (8.11)	54 (72.97)	7 (9.46)	7 (9.46)	2.80	0.72	มาก	1
3. ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ	7 (9.46)	32 (43.24)	31 (41.89	4 (5.41)	2.57	0.74	มาก	3
ภาพรวม					2.72	0.50	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.72, σ = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบเป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก (μ = 2.80, σ = .72) รองลงมา คือหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (μ = 2.78, σ = .63) และอันดับสุดท้าย คือท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ (μ = 2.57, σ = .74)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	19 (25.68)	39 (52.70)	11 (14.86)	5 (6.76)	2.97	0.83	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน	18 (24.32)	47 (63.51)	5 (6.76)	4 (5.41)	3.07	0.73	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	8 (10.81)	58 (78.38)	6 (8.11)	2 (2.70)	2.97	0.55	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้า	8 (10.81)	53 (71.62)	12 (16.22)	1 (1.35)	2.92	0.57	มาก	4
ภาพรวม					2.98	0.45	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.98, σ = .45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน เป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก (μ = 3.07, σ = .73) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค (μ = 2.97, σ = .55) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน (μ = 2.97, σ = .83) 1 และอันดับสุดท้าย คือผู้บังคับบัญชามีส่วนสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้า (μ = 2.92, σ = .57)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารเทศบาลมีการวางแผนและสามารถ ปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ	6 (8.11)	56 (75.68)	9 (12.16)	3 (4.05)	2.88	0.60	มาก	2
2. เทศบาลมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย	4 (5.41)	59 (79.73)	10 (13.51)	1 (1.35)	2.89	0.48	มาก	1
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของเทศบาล	1 (1.35)	28 (37.84)	34 (45.95)	11 (14.86)	2.26	0.72	น้อย	3
ภาพรวม					2.68	0.38	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.68, \sigma = .38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เทศบาลมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย เป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 2.89, \sigma = .48$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเทศบาลมีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ ($\mu = 2.88, \sigma = .60$) และอันดับสุดท้าย คือท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของเทศบาล ($\mu = 2.26, \sigma = .38$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4 (5.40)	57 (77.03)	13 (17.57)	0 (0.00)	2.88	0.47	มาก	1
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ	2 (2.71)	59 (79.73)	11 (14.86)	2 (2.70)	2.82	0.51	มาก	3
3. การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนได้รับความสะดวก รวดเร็ว	6 (8.10)	58 (78.38)	5 (6.76)	5 (6.76)	2.88	0.64	มาก	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ท่านได้รับกับเงินเดือนท่านยอมรับว่ามีความเหมาะสม	4 (5.40)	56 (75.68)	10 (13.51)	4 (5.41)	2.81	0.61	มาก	4
ภาพรวม					2.85	0.36	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.85, σ = .36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก (μ = 2.88, σ = .47) รองลงมา คือ การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนได้รับความสะดวกรวดเร็ว (μ = 2.88, σ = .64) เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ (μ = 2.82, σ = .51) และอันดับสุดท้าย คือ เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ท่านได้รับกับเงินเดือนท่านยอมรับว่ามีความเหมาะสม (μ = 2.81, σ = .61)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ความสำเร็จของงาน	2.87	0.32	มาก	4
2. สภาพแวดล้อม	2.85	0.37	มาก	6
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.90	0.38	มาก	2
4. ความมั่นคงในงาน	2.90	0.49	มาก	3
5. ความรับผิดชอบ	2.72	0.50	มาก	7
6. การปกครองบังคับบัญชา	2.98	0.45	มาก	1
7. นโยบายและการบริหารงาน	2.68	0.38	มาก	8
8. เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.85	0.36	มาก	5
ภาพรวม	2.84	0.23	มาก	-

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.84, σ = .23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นอันดับ 1

มีแรงจูงใจในระดับมาก (μ = 2.98, σ = .45) รองลงมา คือ ความมั่นคงในงาน (μ = 2.90, σ = .49) ส่วนนโยบายและการบริหารงานอยู่ในอันดับสุดท้าย (μ = 2.63, σ = .38)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามจำแนก ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี	เพศ					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	μ	σ		μ	σ	
1. ความสำเร็จของงาน	2.77	0.27	มาก	3.01	0.34	มาก
2. สภาพแวดล้อม	2.81	0.30	มาก	2.90	0.44	มาก
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.83	0.31	มาก	3.00	0.45	มาก
4. ความมั่นคงในงาน	2.80	0.46	มาก	3.05	0.50	มาก
5. ความรับผิดชอบ	2.71	0.39	มาก	2.72	0.64	มาก
6. การปกครองบังคับบัญชา	2.88	0.38	มาก	3.13	0.51	มาก
7. นโยบายและการบริหารงาน	2.57	0.33	มาก	2.83	0.40	มาก
8. เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.76	0.39	มาก	2.98	0.24	มาก
ภาพรวม	2.76	0.15	มาก	2.95	0.27	มาก
อันดับ	2			1		

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวางที่เป็นเพศหญิง (μ = 2.95, σ = .27) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย (μ = 2.76, σ = .15) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พบว่า ภาพรวม พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

เพศชาย ในทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
2. ด้านสภาพแวดล้อม เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
5. ด้านความมั่นคงในงาน เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
6. ด้านความรับผิดชอบ เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
8. ด้านนโยบายและการบริหาร เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง	อายุ											
	21 - 30 ปี		ระดับ	31 - 40 ปี		ระดับ	41 - 50 ปี		ระดับ	51 - 60 ปี		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	2.78	0.33	มาก	2.93	0.31	มาก	2.93	0.19	มาก	2.66	0.52	มาก
สภาพแวดล้อม	2.87	0.31	มาก	2.82	0.40	มาก	2.86	0.25	มาก	2.91	0.76	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.87	0.30	มาก	2.93	0.42	มาก	2.88	0.42	มาก	2.75	0.43	มาก
ความมั่นคงในงาน	2.81	0.45	มาก	2.95	0.50	มาก	3.00	0.33	มาก	2.58	1.04	มาก
ความรับผิดชอบ	2.77	0.41	มาก	2.65	0.53	มาก	2.81	0.50	มาก	2.55	0.83	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	2.98	0.46	มาก	3.05	0.43	มาก	2.90	0.28	มาก	2.50	0.86	น้อย
นโยบายและการบริหารงาน	2.60	0.37	มาก	2.73	0.41	มาก	2.63	0.27	มาก	2.77	0.50	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทน	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 15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวางที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี (μ = 2.87, σ = .26) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 1 ช่วงอายุ 1 - 50 ปี (μ = 2.86, σ = .11)

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 2 ช่วงอายุ 21 - 30 ปี (μ = 2.80, σ = .22) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 3 ช่วงอายุ 51 - 60 ปี (μ = 2.70, σ = .21) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 4 โดยรวมทุกช่วงอายุ อยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ด้านสภาพแวดล้อม ช่วงอายุ 51 - 60 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ด้านความมั่นคงในงานช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ด้านความรับผิดชอบ 41 - 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ช่วงอายุอื่น ๆ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา 31 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ด้านนโยบายและการบริหาร 31 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 51 - 60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง	ระดับการศึกษา											
	ประถมศึกษา		ระดับ	มัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย		ระดับ	ปวช. - ปวส.		ระดับ	ปริญญาตรีขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	2.63	0.28	มาก	2.89	0.25	มาก	2.82	0.26	มาก	2.94	0.35	มาก
สภาพแวดล้อม	2.66	0.35	มาก	2.81	0.26	มาก	2.87	0.18	มาก	2.90	0.45	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.69	0.30	มาก	2.79	0.27	มาก	2.87	0.32	มาก	3.01	0.44	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง	ระดับการศึกษา											
	ประถมศึกษา		ระดับ	มัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย		ระดับ	ปวช. - ปวส.		ระดับ	ปริญญาตรีขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความมั่นคงในงาน	2.58	0.43	มาก	2.76	0.47	มาก	2.78	0.39	มาก	3.10	0.48	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	2.94	0.30	มาก	2.82	0.46	มาก	2.96	0.40	มาก	3.07	0.49	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	2.51	0.24	มาก	2.70	0.34	มาก	2.60	0.30	มาก	2.73	0.45	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทน	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 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวางที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป (μ = 2.94, σ = 0.27) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 1 ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย (μ = 2.78, σ = .14) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 2 ระดับการศึกษา ปวช. - ปวส. (μ = 2.77, σ = .15) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 3 การศึกษาประถมศึกษา (μ = 2.69, σ = .14) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 4 โดยรวมทุกช่วงระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน ช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านสภาพแวดล้อม ช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านความมั่นคงในงาน ช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านความรับผิดชอบ ช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านนโยบายและการบริหาร ช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามมรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง	ราชได้											
	5,000 - 7,000 บาท		ระดับ	7,001 - 10,000 บาท		ระดับ	10,001 - 15,000 บาท		ระดับ	15,001 บาทขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	2.76	0.27	มาก	2.84	0.23	มาก	3.08	0.30	มาก	3.12	0.46	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.75	0.28	มาก	2.89	0.25	มาก	3.10	0.49	มาก	3.33	0.46	มาก
ความมั่นคงในงาน	2.68	0.41	มาก	2.82	0.35	มาก	3.37	0.46	มาก	3.33	0.34	มาก
ความรับผิดชอบ	2.60	0.41	มาก	2.87	0.29	มาก	2.88	0.71	มาก	2.61	0.74	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	2.88	0.39	มาก	3.00	0.24	มาก	3.25	0.52	มาก	2.91	0.81	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	2.64	0.30	มาก	2.56	0.35	มาก	2.73	0.41	มาก	3.00	0.63	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.74	0.36	มาก	2.89	0.34	มาก	3.00	0.31	มาก	3.04	0.24	มาก
ภาพรวม	2.73	0.14	มาก	2.84	0.09	มาก	3.04	0.28	มาก	3.07	0.33	มาก
อันดับ	4			3			2			1		

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวางที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป (μ = 3.07, σ = .33) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 1 รายได้ 10,001 - 15,000 บาท (μ = 3.04, σ = .28) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 2 รายได้ 7,001 - 10,000 บาท (μ = 2.84, σ = .09) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 3 รายได้ 5,000 - 7,000 บาท (μ = 2.73, σ = .14) มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานอยู่อันดับ 4 โดยรวมทุกช่วงรายได้อยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จของงานช่วงรายได้ระดับ 15,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านสภาพแวดล้อม ช่วงรายได้ระดับ 15,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ช่วงรายได้ระดับ 15,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านความมั่นคงในงาน ช่วงรายได้ระดับ 10,001 - 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านความรับผิดชอบ ช่วงรายได้ระดับ 10,001 - 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ช่วงรายได้ระดับ 7,001 - 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านนโยบายและการบริหาร ช่วงรายได้ระดับ 15,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ช่วงรายได้ระดับ 15,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง	ตำแหน่ง											
	พนักงานเทศบาล		ระดับ	ลูกจ้างประจำ		ระดับ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ระดับ	พนักงานจ้างทั่วไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	3.00	0.35	มาก	3.25	0.00	มาก	2.85	0.17	มาก	2.75	0.28	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.09	0.40	มาก	3.75	0.00	มากที่สุด	2.67	0.28	มาก	2.77	0.28	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.19	0.47	มาก	3.50	0.00	มากที่สุด	2.72	0.29	มาก	2.69	0.42	มาก
ความรับผิดชอบ	2.89	0.55	มาก	1.33	0.00	น้อย	2.66	0.31	มาก	2.62	0.41	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	3.08	0.52	มาก	3.75	0.00	มากที่สุด	2.97	0.29	มาก	2.87	0.39	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	2.72	0.49	มาก	2.66	0.00	มาก	2.56	0.27	มาก	2.66	0.30	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.92	0.33	มาก	3.25	0.00	มาก	2.97	0.21	มาก	2.73	0 38	มาก
ภาพรวม	2.99	0.26	มาก	3.03	0.00	มาก	2.77	0.12	มาก	2.73	0.14	มาก
อันดับ	2			1			3			4		

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวางที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ (μ = 3.03, σ = .00) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 1 ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล (μ = 2.99, σ = .26) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 2 ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (μ = 2.77, σ = .12) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 3 ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป (μ = 2.73, σ = .14) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 4 โดยรวมทุกตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จของงานตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

ด้านสภาพแวดล้อม ตำแหน่งพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

ด้านความมั่นคงในงานตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

ด้านความรับผิดชอบ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

ด้านนโยบายและการบริหาร ตำแหน่งพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน											
	ต่ำกว่า 3 ปี		ระดับ	3 - 5 ปี		ระดับ	6 - 10 ปี		ระดับ	11 ปีขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ความสำเร็จของงาน	2.77	0.27	มาก	2.91	.026	มาก	2.95	0.40	มาก	3.11	0.37	มาก
สภาพแวดล้อม	2.73	0.32	มาก	2.95	0.33	มาก	2.93	0.31	มาก	3.08	0.48	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.77	0.28	มาก	3.00	0.32	มาก	2.95	0.45	มาก	3.19	0.55	มาก
ความมั่นคงในงาน	2.71	0.42	มาก	3.01	0.43	มาก	3.11	0.63	มาก	3.25	0.35	มาก
ความรับผิดชอบ	2.66	0.39	มาก	2.75	0.44	มาก	2.96	0.60	มาก	2.55	0.78	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	2.90	0.40	มาก	3.06	0.30	มาก	3.09	0.50	มาก	3.05	0.72	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	2.64	0.29	มาก	2.53	0.39	มาก	2.81	0.43	มาก	2.85	0.55	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.85	0.29	มาก	2.71	0.52	มาก	2.84	0.34	มาก	3.05	0.20	มาก
ภาพรวม	2.75	0.14	มาก	2.86	0.19	มาก	2.95	0.33	มาก	3.01	0.29	มาก
อันดับ	4			3			2			1		

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวางที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป (μ = 3.01, σ= .29) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี (μ = 2.95, σ = .33) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่อันดับ 2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 - 5ปี (μ = 2.86, σ = .19) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำว่า 3 ปี (μ = 2.75, σ = .14) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับ 4 โดยรวมระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จของงานช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านสภาพแวดล้อม ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านความมั่นคงในงานช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านความรับผิดชอบ ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านนโยบายและการบริหาร ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอื่น ๆ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี เป็นผลเนื่องมากจากการปฏิรูประบบราชการ การทำงานเน้นที่การให้บริการประชาชนเป็นสิ่งที่สำคัญ รวดเร็ว ถูกต้อง แบบ One Stop Service และจะต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งบุคลากรจะต้อง พัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อสะท้อนถึงความสำเร็จ คือ ผลการปฏิบัติงาน คุณภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น ดังนั้น จึงสนใจเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานว่าเป็นอย่างไร โดยการศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ 5,000 - 7,000 บาท เป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีระยะเวลาใน

การปฏิบัติงานต่ำว่า 3 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ของประชากรที่ศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเกาะขวางอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด แต่ละด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความรับผิดชอบตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายข้อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนด รองลงมา คือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ และข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ได้รับการชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก โดยในรายข้อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ บรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นมิตรมีความเป็นกันเอง รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ที่ทำงานของท่านมีวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและใช้การได้ดี ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายข้อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คืองานที่ท่านปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น รองลงมาคือ ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทและข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ

4. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายข้อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน รองลงมาคือ ในการทำงานท่านมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและข้อที่มีแรงจูงใจ

น้อยที่สุด คือ ท่านจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุ ตามลำดับ

5. ความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยในรายข้อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ รองลงมาคือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบตามลำดับ

6. การปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยในรายข้อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค และข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีส่วนสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้า ตามลำดับ

7. นโยบายและการบริหารงาน พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายข้อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ เทศบาลมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารเทศบาลมีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ และข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของเทศบาล ตามลำดับ

8. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยในรายข้อที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน รองลงมาคือ การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนได้รับความสะดวก รวดเร็ว เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ และข้อที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ท่านได้รับกับเงินเดือนท่านยอมรับว่ามีความเหมาะสมตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี ได้ทำการเปรียบเทียบด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ที่เป็นเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง

2. อายุ ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ

3. ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ

4. รายได้ ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ที่มีรายได้ 5,000 - 7,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้อื่น ๆ

5. ตำแหน่ง ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งอื่น ๆ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวมของพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก สอดคล้องกับ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แจงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับโสภณ พงศ์สุพพัด (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะพนักงานเทศบาล ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันทำอย่างชัดเจน ประกอบกับมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และในการทำงานเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง รวมทั้งผู้บริหาร ให้อิสระในการทำงาน ในการแสดงความคิดเห็น ต่าง ๆ พร้อมทั้งให้โอกาสกับพนักงานทุกคน ได้เข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ และสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ (2547) เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับ ผลการศึกษาโสภณ พงค์สุพพัต (2549) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำเร็จของงาน ที่พนักงานเทศบาลปฏิบัติอยู่เป็นงานที่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ เมื่อทำงานสำเร็จ ถูกต้อง แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ พนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจในงาน ทำให้งานนั้นออกมาดี

1.2 ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550) เรื่อง แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับ วิภาวี แดงท่าขาม (2551) เรื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ พนักงานเทศบาล มีสถานที่ทำงานใหม่ ซึ่งแต่ก่อนต้องอาศัยตึก หรือสถานที่ราชการ อื่นอยู่ แต่ในขณะนี้เทศบาลได้มีสำนักงานเป็นของตนเองทำให้การทำงานเกิดความสะดวกสบาย บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ไม่วุ่นวาย แบ่งเป็นสัดเป็นส่วน ทำให้พนักงานมีความเป็นกันเองใน การปฏิบัติงาน แสงสว่าง เครื่องมืออุปกรณ์ ก็พร้อมในการปฏิบัติงาน มากขึ้น

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุนทรี วรรณไพเราะ (2549) เรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ขัดแย้งกับโสภณ พงค์สุพพัด (2549) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะผู้บริหาร และหัวหน้างาน ได้เล็งเห็นว่า การที่จะให้ องค์กรพัฒนาไปได้ต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ โดยได้เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้รับ การอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงาน ที่ตั้งใจปฏิบัติ หน้าที่ มีผลงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินกันเอย่างเสมอภาค

1.4 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) เรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจด้าน ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2549) เรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับโสภณ พงค์สุพพัด (2549) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการหลาย ๆ อย่าง ที่พนักงานจะได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าประกันสังคม ฯลฯ ซึ่งพนักงานจะได้รับ ถือว่า เป็นการปฏิบัติงาน

ที่พนักงานเทศบาลได้รับความมั่นคงในงานอีกระดับหนึ่ง

1.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานออมสินมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่าพนักงานครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ลือชา ภักดีศรี (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องแจงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับโสภณ พงค์สุพพัด (2549) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ชัดเจน พนักงานมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ และไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ (2547) เรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากขัดแย้งกับ โสภณ พงค์สุพพัด (2549) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร และหัวหน้างาน มีความเป็นกันเอง

ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ซึ่งในการทำงานจึงเกิดความอิสระในการคิด และมีความเสมอภาค

1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับ พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผนการทำงาน มีการรายงานผลการดำเนินการทุกไตรมาส

1.8 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานออมสิน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับกับ พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับ วิภาวี แดงท่าขาม (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยที่สุด และขัดแย้งกับ โสภณ พงค์สุพพัด (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทน มีการกำหนดการจ่ายที่แน่นอน ซึ่งในการเบิกจ่ายแต่ละครั้งจะต้องมีการวางฎีกาการจ่ายเงินไม่เกินวันที่ 15 ของทุกเดือน การจ่ายเงินเป็นการโอนเข้าบัญชีธนาคารของแต่ละคน ทำให้สะดวก รวดเร็ว และในแต่ละปีเทศบาลได้มีเงินโบนัสให้กับพนักงานทุกคน

ซึ่งเทศบาล เป็นเทศบาลที่ไม่ใหญ่มาก จำนวนร้อยละยังไม่เกินตามที่ระเบียบกำหนดไว้

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1 เพศ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี เพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานสังกัดโทรศัพท์ เพศชายและเพศหญิง ไม่มีผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ที่มี เพศ แตกต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับ พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจ เพศ มีผลต่อแนวทางการปรับปรุงองค์กรด้วยมาตรการจูงใจ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และขัดแย้ง จิรินันท์ บรรจงภาค (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และขัดแย้งกับ กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด พบว่าเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมากจากการแบ่งหน้าที่กันภายในหน่วยงานมีความชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดแน่นอนเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่พนักงานแต่ละคนต้องรับผิดชอบ และอยู่ภายใต้การบริหารจัดการที่เหมือนกันมีการทำงานในนโยบายเดียวกัน จึงทำให้พนักงานหญิง และชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานสังกัดโทรศัพท์ อายุ ไม่มีผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า อายุในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับ จิรนันท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ขัดแย้งกับ พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ (2547) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการแรงจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ขัดแย้งกับ ประวิทย์ ขออาพัด (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละงานการรับพนักงานเข้ามาทำงาน ต้องเหมาะสมกับอายุของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดมาตรฐาน และปริมาณงานในแต่ละงานไม่แตกต่างกันมากและที่สำคัญ จะต้องอยู่ภายใต้นโยบายและกรอบการทำงาน ที่เป็นแผนงานเดียวกัน จึงทำให้อายุของพนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานสังกัดโทรศัพท์ ระดับการศึกษา ไม่มีผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ประวิทย์ ขออาพัด (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก พบว่า ข้าราชการพลเรือน ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับ โสภณ พงค์สุพพัด (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีพบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ขัดแย้งกับ จิรนันท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละงานอาจไม่แตกต่างกันมากนัก และเหมาะสมกับระดับการศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ประกอบกับพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานของตนนั้นได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการตรวจ ประเมินผลจากจังหวัด ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมกับผลงาน ส่งผลให้ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะอยู่ภายใต้การจัดการเหมือนกัน

2.4 รายได้ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี ระดับรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับวิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานสังกัดโทรศัพท์ รายได้ ไม่มีผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ (2547) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการแรงจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับประวิทย์ ขออาพัด (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีรายได้ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับกิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยนตรการ จำกัด พบว่า รายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ขัดแย้งกับ จิรนันท์ บรรจงภาค (2549) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมี สวัสดิการ เงินค่าครองชีพ และเงินบัส ทำให้เรื่องรายได้ไม่มีความแตกต่างกันกันมาก

2.5 ตำแหน่ง จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี ตำแหน่ง ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ (2547) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการแรงจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก พบว่า ข้าราชการพลเรือน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับ โสภณ พงค์สุพพัด (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับ วิภาวี แดงท่าขาม (2549) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ตำแหน่งที่พนักงานเทศบาลทุกคนปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่นอน ซึ่งทำให้พนักงานแต่ละคนจะมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งของตนเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

เชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย ของเทศบาล เช่น การจัดทำแผนพัฒนา และการกำหนดโนบายการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับ

การปฏิบัติงานของพนักงานและความเป็นไปได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ รวดเร็ว และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น

2. ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละงานให้ชัดเจนและเสนอผลงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและใส่ใจกับงานมากขึ้น

3. เทศบาลควรมีนโยบายปรับภูมิทัศน์บริเวณรอบอาคาร เช่น การปลูกต้นไม้ และภายในอาคารเพิ่มแสงสว่างในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

เชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลตำบลเกาะขวางควรเปิดให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเมื่อได้แสดงความคิดเห็น มีนโยบาย หรือแผนงานที่ร่วมกันคิดแล้วนำมาจัดทำโครงการเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

2. เทศบาลตำบลเกาะขวาง ควรมอบหมายการงานให้พนักงานตามความรู้ความสามารถ พนักงานต้องจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องรับผิดชอบ พัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ นำมาปฏิบัติเพื่อให้งานแต่ละงานเกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และบรรลุวัตถุประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย

3. เทศบาลควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม รอบอาคาร เพิ่มแสงสว่างในการทำงานให้มากขึ้น

เชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานในเทศบาลทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันเพื่อหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมมากขึ้นอีกครั้ง ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต่างกัน เช่น ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับเทศบาล เพื่อให้นำมาใช้ในการพัฒนาและหาแนวทางให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานส่วนท้องถิ่น

2. ควรทำการวิจัยแจงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะขวางเชิงคุณภาพอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

บรรณานุกรม

กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนครยนตรการจำกัด.* ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

จิรนันท์ บรรจงภาค. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ฎารณีย์ แผนสมบูรณ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2542). *ทฤษฎีองค์การ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). *การบริหารจัดการสมัยใหม่: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ.* นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เทศบาลตำบลเกาะขวาง. (2553). *ข้อมูลทั่วไป เทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี.* จันทบุรี: เทศบาลตำบลเกาะขวาง.

_____. (2553). *ข้อมูลประวัติพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี.* จันทบุรี: เทศบาลตำบลเกาะขวาง.

ธันวา คำเพ็ง. (2536). *แรงจูงใจของนักเรียนพลตำรวจต่อการเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนตำรวจภูธร 1.* วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2546). *ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ.* กรุงเทพฯ: วิญญชน.

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุศรา เตียรณบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พ.ต.ท. ประชัญ สุนันต๊ะ. (2547). *ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประวิทย์ ขออาพัด. (2548). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริศนา อนันต์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย จังหวัดตราด.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การจูงใจ จิตวิทยาการบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

_____. (2542). *แรงจูงใจในการทำงาน จิตวิทยาการอุตสาหกรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปวีณา สินธุปัน. (2546). *แรงจูงใจในการทำงานและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของผู้ที่ใช้วิชาชีพบัญชีในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน.* การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, ร.ต.อ. (2546). *เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ.* กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ

พรทิพย์ สุติยะ. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคล.* กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.

มณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา. (2546). *ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *การจูงใจและการเสริมแรง พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์. (2541). *ธุรกิจทั่วไป: ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซแทกซ์.

ลือชา ภักดีศรี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิเชียร ศรีพฤกษ์. (2546). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วินิต วิไลวงษ์วัฒนพิจ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิภาวี แดงท่าขาม. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *ทฤษฎีองค์การ (ฉบับมาตรฐาน)*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุภวรรณ รัตนโอภาส. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครูส พัทยา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). *สารานุกรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2540). *แรงจูงใจ การบริหารพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.

สมิหรา จิตตลดากร. (2546). *แรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แสงเทียนการพิมพ์.

สิริอร วิชชาวุธ. (2544). *แรงจูงใจกับการเรียนรู้ จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนทรี วรรณไพเราะ. (2549). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภพ กันธิมา. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *ประเภทของแรงจูงใจ จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่.* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภณ พงค์สุพพัด. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี:* มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อุกฤษฎ์ เกตุกัณหา. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเลขที่ | |

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวางจังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งประกอบการศึกษาปัญหาพิเศษ ของนิสิตระดับปริญญาโทสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขวาง จังหวัดจันทบุรี ข้อมูลที่ได้จากความอนุเคราะห์ของท่าน เป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการวิจัย และผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดแนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในหน่วยงานของท่านต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จะไม่เปิดเผยหรือนำเสนอเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการวิจัย

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วยความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นางพนิดา ถือสัตย์

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

1. เพศ

❒ 1. ชาย ❒ 2. หญิง

2. อายุ

❒ 1. 21 - 30 ปี ❒ 2. 31 - 40 ปี

❒ 3. 41 - 50 ปี ❒ 4. 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

❒ 1. ประถมศึกษา ❒ 2. มัธยมศึกษาตอนต้น- มัธยมศึกษาตอนปลาย

❒ 3. ปวช. - ปวส. ❒ 4. ปริญญาตรีขึ้นไป

4. รายได้

❒ 1. 5,000 - 7,000 บาท/ เดือน ❒ 2. 7,001 - 10,000 บาท/ เดือน

❒ 3. 10,001 - 15,000 บาท/ เดือน ❒ 4. 15,001 บาทขึ้นไป/ เดือน

5. ตำแหน่ง

❒ 1. พนักงานเทศบาล ❒ 2. ลูกจ้างประจำ

❒ 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ ❒ 4. พนักงานจ้างทั่วไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

❒ 1. ต่ำกว่า 3 ปี ❒ 2. 3 - 5 ปี

❒ 3. 6 - 10 ปี ❒ 4. 11 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
	4	3	2	1	
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้					☐
2. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนด					☐
3. ท่านได้รับการชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					☐
4. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง					☐
ด้านสภาพแวดล้อม					
1. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย					☐
2. บรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นมิตร มีความเป็นกันเอง					☐
3. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					☐
4. ที่ทำงานของท่านมีวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและใช้การได้ดี					☐
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน					☐
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					☐
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท					☐
4. งานที่ท่านปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น					☐

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
	4	3	2	1	
ด้านความมั่นคงในงาน					
1. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง					☐
2. ในการทำงานท่านมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม					☐
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน					☐
4. ท่านจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุ					☐
ด้านความรับผิดชอบ					
1. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ					☐
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ					☐
3. ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ					☐
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					☐
2. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน					☐
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค					☐
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้า					☐
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
1. ผู้บริหารเทศบาลมีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ					☐
2. เทศบาลมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย					☐
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของเทศบาล					☐

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
	4	3	2	1	
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					☐
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ					☐
3. การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนได้รับความสะดวก รวดเร็ว					☐
4. เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ท่านได้รับกับเงินเดือนท่านยอมรับว่ามีความเหมาะสม					☐

ขอบคุณ