

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

อรดี พรพิเนตพงศ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการเมืองการปกครอง

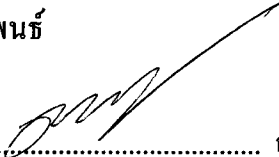
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2560

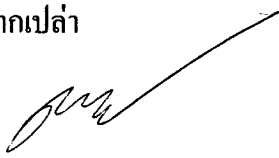
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

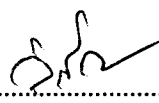
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อดี พรพิเนตพงศ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพริสว่าง)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพริสว่าง)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ต้นศิริคงคล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พันตำรวจเอก ดร.ปกรณ์ มณีปกรณ์)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร)

วันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง คณะรัฐศาสตร์และ
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ และ
ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ทุกท่าน และขอขอบคุณผู้บริการ พนักงานเทศบาล
เมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ทุกท่าน

ขอขอบพระคุณครอบครัวของข้าพเจ้าที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุน ให้กำลังใจใน
การศึกษาครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการทำงานนิพนธ์จนสำเร็จได้
ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ระดับสูงฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา
พระคุณบิดา มารดา และครู-อาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย

อรดี พรพิเนตพงศ์

58910066: สาขาวิชา: การเมืองการปกครอง; ร.ม. (การเมืองการปกครอง)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ พนักงานเทศบาล/ ชลบุรี/ การทำงาน

อรรถี พรพิเนตพงศ์: แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี (MOTIVATION AFFECTING TO STAFF'S PERFORMANCE OF SAENSUK MUNICIPALITY, MUANG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, ร.ค., 83 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน อายุราชการ ที่มีความแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, SD) ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff's Method) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น เพศ และระยะเวลาในการรับราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งมีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด ดังนั้น รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการประ โยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แนวทางการจัดทำแผนงานนโยบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยเน้นเรื่องระบบสวัสดิการประ โยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ และควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องรายได้ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประ โยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพื่อปรับปรุงให้พอเพียงแก่การดำรงชีพในปัจจุบันและเทียบเคียงกับองค์กรอื่น โดยให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

58910066: MAJOR: POLITICS AND GOVERNMENT; M.POL. SC. (POLITICS AND GOVERNMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION / STAFFS' PERFORMANCE OF SAENSUK MUNICIPALITY / CHONBURI.

ORADEE PONPINETPONG: MOTIVATION AFFECTING TO STAFFS' PERFORMANCE OF SAENSUK MUNICIPALITY, MUANG DISTRICT, CHONBURI.

ADVISORY COMMITTEE: PITOON POTISAWANG, PH.D. 83 P. 2017

This research. The purpose of this study was to investigate the level of motivation of employees in Saensuk Municipality, Muang District, Chonburi Province. And to compare the motivation of employees in the municipality of Saensuk by gender, age, education level, income level, age, The sample was Local staff, district The data were collected by questionnaire rating scale (Rating Scale) Statistics used in data analysis include: Percentage, mean and standard deviation (SD) are used for t-test, One-way ANOVA for breakage. Significantly, Scheff's method was used to analyze individual differences.

Motivation Affecting the Performance of Staff in Saensuk Municipality, Muang District, Chon Buri Municipality. Overall and the item is at a high level. In order from the top three to the least is the success. The nature of the task. And policy and administration. The final rank is Payroll and benefits when comparing the difference in motivation in the performance of employees in Saensuk Municipality, Muang District, Chonburi. By age of education Income per month was found to be significantly different at .05 level except sex and length of service. There were no statistically significant differences, problems, obstacles, and suggestions. At the lowest level of motivation, therefore, the state or relevant agencies should clearly define the policy. About benefits, benefits, benefits and benefits in order to build morale in the work of progression. Planning guidelines Policy on job motivation of employees in Saensuk Municipality, Mueang District, Chonburi. The emphasis is on welfare, benefits, benefits and benefits received, and should be studied about the income that the workforce receives from the work. Benefit and other benefits to improve sufficiency in current living and comparable to other organizations. To suit current economic conditions.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8
ความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8
วัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ..	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
กรอบแนวคิดการศึกษา	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	23
ประชากร	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การวิเคราะห์ข้อมูล	26
การหาคุณภาพเครื่องมือ	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษาวิจัย	27
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
5 สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	62
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
อภิปรายผลการวิจัย	65
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	79
ประวัติย่อของผู้วิจัย	83

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-2 ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข จำนวน 26 ชุมชน	16
3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	24
4-1 ค่าเฉลี่ยและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการรับราชการ.....	28
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม.....	29
4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน	30
4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	31
4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า	32
4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร	33
4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	34
4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	35
4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ.....	36

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ	37
4-11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ	38
4-12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ	39
4-13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	40
4-14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม	42
4-15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขอ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ..	43
4-16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ สมรส.....	45
4-17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา....	46
4-18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	48
4-19 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม.....	49
4-20 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน	52
4-22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม.....	53
4-23 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน	54
4-24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน .	56
4-25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม.....	58
4-26 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนก ตามระยะเวลา ในการรับราชการ.....	59
4-27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลา ในการรับราชการ.....	60

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการปกครองของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นกฎหมายสูงสุด การปกครองแบ่งออกเป็นสามรูปแบบ ประกอบด้วย การปกครองส่วนกลาง การปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงทางการปกครองหลายครั้ง ส่งผลให้ระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงไปสู่การพัฒนาให้มีสภาพที่เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับวิวัฒนาการในด้านความคิด การปรับปรุงคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การต่าง ๆ จะต้องมีการตรวจสอบ โดยรวมจะเน้นกระบวนการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทย เพราะประเทศไทยมีพื้นที่กว้างขวางหากที่รัฐบาลจะดูแลให้ทั่วถึง จึงมีความจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ กล่าวคือให้ท้องถิ่นมีส่วนแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง เพราะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นย่อมเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นดี การปกครองท้องถิ่นจึงมีผลทำให้คนไทยในท้องถิ่นรู้จักปัญหาด้วยตัวเอง รู้แนวทางที่จะพัฒนาและนำทรัพยากรมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลการพัฒนานั้นจะเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นของตนเอง นอกจากนี้ยังเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีสิทธิ มีเสียงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะส่งผลให้เกิดความต้องการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญยิ่งในระบบการปกครองท้องถิ่น ด้วยเหตุผลสองประการ กล่าวคือ ในด้านหนึ่งระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงระดับของความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจมากน้อยเพียงใด ขณะในอีกด้านหนึ่งระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีขีดความสามารถเพียงใด ทั้งนี้พิจารณาจากศักยภาพบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้โดยอิสระขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของ

ประชาชนชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็จำเป็นต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่ดีและมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย มีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2476 โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2496 ยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับเดิมทั้งหมด และมีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน

การปฏิบัติงานของบุคลากรจะเป็นงานที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร คือ เป็นการแปลงนโยบาย มาสู่การปฏิบัติซึ่งผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และผู้บริหารที่เข้าดำรงตำแหน่งในแต่ละสมัยมี แนวนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรจึงมีความ จำเป็นที่จะต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และในบางครั้งนโยบายของผู้บริหารบางนโยบายมีความเสี่ยงต่อการกระทำที่ผิดกฎหมาย และผิดระเบียบที่เกี่ยวข้อง (สุเทพ เชาวลิต, 2555, หน้า 4-8)

ปัจจัยด้านบุคลากร ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้งานมีความเจริญรุ่งเรืองและประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมส่งผลทำให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ความรู้และความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวก็ไม่อาจทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรของหน่วยงานนั้นปราศจากความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การที่บุคคลจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถดังกล่าวจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์กรนั้น ปัจจุบันการจูงใจคนในการทำงานกับองค์กร ได้คำนึงเฉพาะความรู้ ความสามารถของบุคคลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ไม่ได้ยึดเอาความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ แม้ว่าคนจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความจริงใจหรือความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นแล้ว ผลงานก็คงไม่อาจสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนักและคำนึงอยู่เสมอ เพราะความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในงาน ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน และเป็นปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายให้เห็นถึงการบริหารที่ดีและผลของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

เทศบาลเมืองแสนสุข มีพนักงานเทศบาลที่มีความแตกต่างกันหลายด้าน เช่น ด้านการศึกษา ด้านรายได้ ด้านระดับตำแหน่ง ด้านประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น การทำงานที่ขยันขันแข็ง ผลงานก็จะออกมาดี การทำงานที่เฉื่อยชาไม่มีความขยัน ผลงานจึงออกมาไม่ดีนัก ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและเอาใจใส่ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขอยู่ในระดับใด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยศึกษาว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน อายุราชการ มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล 6 ประการ คือ

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ระดับรายได้
- 1.6 ตำแหน่งงาน
- 1.7 อายุราชการ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

2.1 ด้านความสำเร็จ

- 2.1.1 ปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด
- 2.1.2 ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ
- 2.1.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน
- 2.1.4 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 ด้านลักษณะของงาน

- 2.2.1 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
- 2.2.2 งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด
- 2.2.3 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย
- 2.2.4 งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 ด้านความก้าวหน้า

- 2.3.1 มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ

2.3.2 หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม

2.3.3 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

2.3.4 ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น

2.4. ด้านนโยบายและการบริหาร

2.4.1 องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

2.4.2 องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน

2.4.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2.4.4 นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.5.1 ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา

2.5.2 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา

2.5.3 การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม

2.5.4 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อร่วมงาน

2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.6.1 อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม

2.6.2 อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ

2.6.3 หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน

2.6.4 สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้น

2.7 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2.7.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2.7.2 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.7.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม

2.7.4 ระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกี่ยวกับและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ

ขอบเขตด้านพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาล เมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการประจำ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาพนักงานส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 439 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาทำวิจัย คือ ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559 – พฤษภาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านจิตใจ ในที่นี้หมายถึง ความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการเริ่มสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและมีความน่าสนใจและความเหมาะสมของประมาณภาระงาน

ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงานการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/แผนงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานและการให้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวซึ่งได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูล ความรักสามัคคีและบรรยากาศในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความมีอิสระในการทำงานและสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้ความสะดวกคล่องตัว เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและอุปกรณ์ต่าง

เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ และขั้นของเงินเดือน สิทธิวันลา สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ

เทศบาล หมายถึง เทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานหรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ภายใต้กฎระเบียบหรือหน้าที่หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาล หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น เพศชาย เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม 1. อายุต่ำกว่า 25 ปี 2. อายุ 25 – 35 ปี 3. อายุ 36 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส หมายถึง ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

ระดับรายได้ หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม 1. ไม่เกิน 15,000 บาท 2. 15,001 - 20,000 บาท 3. 20,001 บาทขึ้นไป

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้ 1. ข้าราชการประจำ 2. ลูกจ้างประจำ 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ 4. พนักงานจ้างทั่วไป

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

2. ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถจัดทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปได้ด้วยดี โดยศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปนี้

ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมายเพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ซึ่งบทบาทอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นโดยหลักแล้ว จะถูกกำหนดโดยกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเช่น พระราชบัญญัติเทศบาลพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้นนอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจแก่ราชการส่วนท้องถิ่นอีกมากมายปัจจุบัน ราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

ความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติหลายประการ ดังนี้คือ

1. เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นเสมือนสนามทดสอบการทำงานด้านการปกครองให้แก่ประชาชนสอนให้ประชาชนรู้จักการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองไทย
2. สอนให้ประชาชนรู้จักปกครองตนเอง โดยเปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองในซึ่งการปฏิบัติจริงจะทำให้สามารถรับรู้ปัญหาและอุปสรรครวมไปถึงการรู้จักที่จะหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นของตนเอง
3. สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายเนื่องจากเป็นรูปแบบการปกครองที่เน้นการกระจายอำนาจหน้าที่ไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้องค์กรฯ เกิดความคล่องตัวในการทำงานและยังช่วยแบ่งเบาภาระของหน่วยงานกลางคือรัฐบาล
4. ช่วยให้ชุมชนเข้มแข็งเนื่องจากประชาชนมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถตัดสินใจเองโดยการมีส่วนร่วมในชุมชนทำให้ชุมชนพึ่งพาตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งแนวทางนี้จะช่วยให้สามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะเป็นการแก้ไขปัญหาที่มาจากคนในท้องถิ่นผู้ประสบปัญหาเอง

วัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การก่อตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการพัฒนาประเทศหลายประการสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในกรณีที่ท้องถิ่นบางท้องถิ่นเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจกัการกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่างๆอาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้
2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเพราะคณะทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมาจากประชาชนในพื้นที่ดังนั้นจึงย่อมรู้ปัญหาได้กระจ่างชัดมากกว่าจึงย่อมจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าผู้บริหารที่อยู่ภายนอกชุมชน
3. เพื่อช่วยหารายได้ให้กับท้องถิ่นด้วยการให้อำนาจท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากรและนำเงินไปพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นการช่วยรัฐบาลประหยัดงบประมาณอีกวิธีหนึ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาร่งเร้า นำช่องทางมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ 11 แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงการที่ครู โรงเรียนเอกชนมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่ายทอดทิ้ง ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องสั่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 84) กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์การ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนั้นอาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายทางปฏิฐานหรือทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธหรือทางลบ (Negative) เช่น การว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำที่ไม่ดีหรือการลงโทษอื่น ๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธนั้นมักไม่ เป็นสิ่งดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยงโดยไม่สร้างพฤติกรรมใด ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางนิเสธนี้

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่ คาดหวัง หรือต้องการ

ชาญเดช วีรกุล (2552, หน้า 3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิดความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะกระทำและคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้วัตถุประสงค์หนึ่ง ตามที่ตัวบุคคลหรือองค์การได้ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจคือ สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานไว้หลากหลายมุมมองดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจะขอนำเสนอแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีนี้ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการเหมือนกัน แต่ความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งมาสโลว์ สร้างทฤษฎีนี้บนสมมติฐาน 4 ข้อ คือ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2553, หน้า 5-37) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ สรุปได้ว่าเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา เกิดจากความต้องการของมนุษย์ และมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจของมนุษย์อีกต่อไป แต่จะมีความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปอีก ความต้องการ 5 ลำดับประกอบด้วย

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายที่ต้องการได้รับการตอบสนอง เช่น ความหิว กระจาย อ่อนเพลีย
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตและอาชีพ
3. ความต้องการการยอมรับ (Social or love needs) ต้องการมีกลุ่มทำงาน มีเพื่อน มีสังคม และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ต้องการการยอมรับนับถือ สรรเสริญ จากสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or self-fulfillment needs) ต้องการความสำเร็จทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝัน

ทฤษฎีมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่ามนุษย์เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง มีแรงจูงใจในความต้องการระดับต่าง ๆ กัน ความต้องการต่าง ๆ เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น มาสโลว์ได้เรียงลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดเหมือนบันได ความต้องการทั้ง 5 ประเภทของมนุษย์มีความแตกต่างกัน ความต้องการมีลักษณะเป็นลำดับขั้นต่ำไปหาสูงตามลำดับ

ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2553) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎีอี. อาร์.จี (ERG theory) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ ซึ่ง อี อาร์ จี ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs: E) หมายถึง ความต้องการที่จำเป็น ในการอยู่รอดของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในวิถีชีวิตประจำวัน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยเสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ มาสโลว์

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs: R) หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน อาทิ เช่น กับครอบครัวเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความต้องการใน ขั้นตอนนี้เปรียบเทียบกับ ความต้องการสังคมและความรักที่มาสโลว์กำหนดไว้

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความต้องการประเภทนี้เปรียบเทียบกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน คาริกา ศรีพระจัน, 2553, หน้า 15)

เฮิร์ซเบิร์ก เสนอทฤษฎีการจูงใจในการทำงานไว้ว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้นแตกต่างกันและปัจจัยทั้งสองอย่างนี้ไม่มี ความสัมพันธ์กันเลยปัจจัยประเภทนี้มีชื่อว่า Hygiene factors เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลไม่เกิดความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ไม่มีผลทำให้ทำที่ ความรู้สึก หรือทัศนคติเป็นบวก และไม่มีผลทำให้การปฏิบัติงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน (Recognition)
3. ลักษณะงาน (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

ส่วนปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยด้านเสริมสร้างความสุข หมายถึง ปัจจัยที่พนักงานไม่ได้รับแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)
2. เทคนิคและการควบคุมงาน (Supervision & technicality)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation – supervision)
5. สภาพการทำงาน (Working conditions)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนด (McClelland, 1973 อ้างถึงใน วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ, 2553)

แมคเคลเลนด ได้กำหนดทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จไว้ 3 อย่างด้วยกันคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement)
2. ความต้องการอำนาจ (Power)
3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปกติความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียง 2 ชนิดคือ ต้องการมีความสุขสบายและต้องการปลอดภัยจากเจ็บปวดแต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ จะเกิดขึ้นภายหลังด้วยวิธีการศึกษาเรียนรู้อย่างไรก็ตามมนุษย์ทุกคนต่างก็ดิ้นรนขวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ เหมือนกันจึงมีประสบการณ์ในเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกันจนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างเรียนรู้ถึงความต้องการที่มีมากน้อยแตกต่างกันเหตุนี้ จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกันแต่มากน้อยต่างกัน ซึ่งความต้องการทั้ง 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงส่วนมากมักจะตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูงคนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จด้วยฝีมือของตนเองคนเหล่านี้จะไม่ค่อยสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจเอาไว้แต่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้นมากกว่า คนเหล่านี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการซึ่งได้แก่

- 1.1 ตั้งเป้าหมายงานยากและท้าทาย

1.2 ต้องการทราบถึงความก้าวหน้าของงานแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่มุ่งหวังไว้เพียงใด และไม่ชอบการทำงานที่ยาวนาน โดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยที่ไม่อาจมองเห็นถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ

1.3 ต้องการที่จะควบคุมผลของการทำงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทความพยายามลงไปและไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ใดผู้หนึ่งรวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่เกี่ยวกับโซคลากหรือหวังผลไม่ได้

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คนที่มีความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นจะพยายามแสดงออกถึงอำนาจในการควบคุมทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคมคนประเภทนี้จะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่นหรือพยายามพูดจาหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่นและบ่อยครั้งต่างจะเฝ้าหาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่คนกลุ่มนี้จะมีแรงจูงใจสูงถ้าหากได้มีโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางที่จะเพิ่มอำนาจได้อย่างเต็มที่ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้จะเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กรเชื่อในคุณค่าของงานที่ทำพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กรและเชื่อในความถูกต้อง

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) เป็นการให้ความสำคัญต่อไมตรีจิตและความสัมพันธ์ที่หวังจะได้รับน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นเพราะฉะนั้นคนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์ประเภทนี้มักจะแสดงออกโดยหวังหรืออยากได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยพยายามทำตนเองให้เข้ากับความต้องการและความอยากได้ของผู้อื่น และจะพยายามทำตนให้เป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นให้มากคนประเภทนี้พยายามที่จะแสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้การหวังจะมีโอกาสรู้จักและสื่อสารผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้เสาะหาตลอดเวลา

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปใจความสำคัญได้ว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมียู่มากมายและไม่จำกัดเมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง ก็เกิดความต้องการอีกอย่างหนึ่งขึ้นมาอีกซึ่งความต้องการของมนุษย์แต่ละคนก็ไม่เหมือนกันทั้งนี้เพราะมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีภูมิหลังความเป็นมาไม่เหมือนกันทั้งการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา การทำงาน และสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองแสนสุข

เทศบาลเมืองแสนสุขได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลแสนสุข ขึ้นเป็นเทศบาลตำบลแสนสุข เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531 ต่อมาด้วยศักยภาพของท้องถิ่น และ ผู้บริหารท้องถิ่นในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบสร้างความเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว และในปี พ.ศ. 2536

เทศบาลก็ได้รับการยกฐานะเป็นเมืองลักษณะพิเศษ (เมืองท่องเที่ยว) ทำให้เทศบาลได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยราชการต่าง ๆ มากมาย เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมการปกครอง ฯลฯ ซึ่งเทศบาลได้นำมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านกายภาพ

ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลเมืองแสนสุข ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ระยะทางประมาณ 74 กิโลเมตร อยู่ห่างจากตัวเมืองชลบุรี ประมาณ 13 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับท้องที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอ่าวไทย ตำบลบ้านปึก ตำบลห้วยกะปิ และตำบลเสม็ด

อำเภอเมืองชลบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา และตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี

ทิศตะวันตก จรดอ่าวไทย

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลเมืองแสนสุข เป็นเมืองชายฝั่งทะเลตะวันออก มีลักษณะภูมิอากาศแบบ ฝนเมืองร้อน ภูมิประเทศลาดเอียงจากด้านทิศตะวันออกลงสู่ชายฝั่งทะเลด้านทิศตะวันตก และทิศเหนือ มีพื้นที่ชายฝั่งทะเล เป็นทั้งแหล่งเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ

ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศของจังหวัดชลบุรี อยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุม 2 ชนิด คือ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ช่วงลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ จะพัดพาเอาความกดอากาศต่ำจากประเทศจีน เข้ามาทำให้มีฝนน้อยและความชื้นต่ำ ส่วนช่วงลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้อยู่ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม จะพัดพาเอาความชื้นในทะเลอันดามันและอ่าวไทยเข้ามาทำให้มีฝนมาก มีความชื้นสูงและความกดอากาศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สำหรับช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือน พฤษภาคมเป็นช่วงเปลี่ยนลมมรสุมจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ อุณหภูมิจะสูงกว่าช่วงอื่นแต่จะไม่สูงมากนัก เนื่องจากอยู่ใกล้ทะเล กระแสลมและไอน้ำช่วยทำให้อากาศร้อนเบาบางลง และทำให้มีฝนตกหนักบางพื้นที่ ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์อยู่ในช่วงอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ มีอากาศแห้งแล้ง และหนาวเย็น ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม เป็นฤดูเปลี่ยนมรสุมครั้งแรกจะมีอากาศร้อน จัดในเดือน

เมษายน ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม อยู่ในช่วงอิทธิพลของลมมรสุม ตะวันตกเฉียงใต้ มีฝนตกหนักใน เดือนตุลาคมแบ่งออกเป็น 3 ฤดู

ฤดูหนาว มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มกลางเดือนตุลาคม - กลางเดือนกุมภาพันธ์

ฤดูร้อน เริ่มกลางเดือนกุมภาพันธ์ - กลางเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิโดยเฉลี่ย

ฤดูฝน มรสุมตะวันตกเฉียงใต้ เริ่มกลางเดือนพฤษภาคม - กลางเดือนตุลาคม

ทิศลมในแต่ละฤดู

ฤดูร้อน (มี.ค.-พ.ค.) ลมส่วนใหญ่เป็นลมทางทิศใต้และตะวันตกเฉียงใต้

ฤดูฝน (มี.ย.-ต.ค.) ลมส่วนใหญ่เป็นลมทิศตะวันตกและตะวันตกเฉียงใต้

ฤดูหนาว (พ.ย.-ก.พ.) ลมส่วนใหญ่เป็นลมทิศเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านการเมือง/ การปกครอง

เขตการปกครอง

เขตการปกครองเทศบาลเมืองแสนสุข เดิมตำบลแสนสุขครอบคลุมหมู่บ้านจำนวน 15 หมู่บ้าน (พื้นที่ 12.5 ตารางกิโลเมตร) และขยายพื้นที่ความรับผิดชอบเป็น 20 หมู่บ้าน รวมตำบลเหมือง (บางส่วน) และตำบลห้วยกะปิ (บางส่วน) แต่ปัจจุบันยกเลิกหมู่บ้าน ใช้ระบบ ถนน/ ตรอก/ ซอย แทน

ปัจจุบันเทศบาลเมืองแสนสุขมีพื้นที่ครอบคลุม 3 ตำบล คือ ตำบลแสนสุขทั้งตำบล ตำบลเหมือง (บางส่วน) ของ หมู่ 1, 2, 3 และ 4) และตำบลห้วยกะปิ (บางส่วนของหมู่ 5) รวมพื้นที่ปัจจุบันทั้งสิ้น 20.268 ตารางกิโลเมตร (12,667.5 ไร่)

การเลือกตั้ง

เทศบาลเมืองแสนสุขแบ่งการปกครองออกเป็น 3 เขตการเลือกตั้ง เขต 1 แบ่ง โดยถนนสุขุมวิท ฝั่งซ้ายมือทั้งหมด มีจำนวน 8 ชุมชน เขต 2 ถนนลงหาดบางแสน ฝั่งซ้ายมือ มี 8 ชุมชน ถนนลงหาดบางแสน ฝั่งขวามือเป็น เขต 3 มี 10 ชุมชน รวมชุมชน จำนวน 26 ชุมชน

ตารางที่ 1-2 ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข จำนวน 26 ชุมชน

เขต 1	ผู้นำชุมชน	พื้นที่ (ตร.ม.)
1.ชุมชนมณีแก้ว	นางสาวรัชต์ชนิศา ทวีโชติศิริพร	1,218,534
2.ชุมชนดอนบน	นายสายัณห์ ทองระอา	543,559
3.ชุมชนบางแสนทาวเวอร์	นางวชิราวดี เตชะจินดารัตน์	249,333
4.ชุมชนตาลล้อม 1	นางสาวไสว ถนนมใจ	665,855
5.ชุมชนตาลล้อม 2	นางกัลยา บริบูรณ์	763,548

ตารางที่ 1-2 (ต่อ)

เขต 1	ผู้นำชุมชน	พื้นที่ (ตร.ม.)
6.ชุมชนบ้านเหมือง	นายสมพงษ์ ศรีพัฒนกุล	806,639
7.ชุมชนพัฒนา 2	นายอำพล เนตรดี	845,237
8.ชุมชนคอนนารา	นายโผน ทุ่มสัง	518,205
เขต 2	ผู้นำชุมชน	พื้นที่ (ตร.ม.)
9.ชุมชนวัดกลางดอน	นางฟ่องศรี ขาวเหลือง	232,937
10.ชุมชนแสนสุข	นายสง่า เชื้อวชาญ	150,525
11.ชุมชนตลาดหนองมน	นางสาววรรณ ชลิตตาภรณ์	67,231
12.ชุมชนมาบมะยม	นางสังวร เหมือนใจ	248,330
13.ชุมชนท้ายตลาด	พ.อ.ท.หญิงพัฒนา ไทยานันท์	267,237
14.ชุมชนร่วมใจพัฒนา	นายนิติ ชนะสงคราม	560,782
15.ชุมชนบางแสนบน	นายพยนต์ กล่อมประเสริฐ	1,648,364
16.ชุมชนหาดวอนนภา	นางสมทรง แสงจันทร์	2,480,032
เขต 3	ผู้นำชุมชน	พื้นที่ (ตร.ม.)
17.ชุมชนบางเป้ง	นายสุนทร สิริภักนันท์	1,858,184
18.ชุมชนหน้ามอ	นายไพรวุฒ ขาวเหลือง	323,462
19.ชุมชนโชคดี	นางนันทิยา แก้วไกรสอน	63,368
20.ชุมชนสมใจนึก	นายวิระ พิพัฒน์	338,193
21.ชุมชนหน้าเทศบาล	นายอรรถพร กิจดี	247,468
22.ชุมชนวัดแสนสุข	นายไพฑูรย์ สุชีชล	2,459,560
23.ชุมชน मुखแสนเจริญ 1	นายวิฑูรย์ ปิตะธารา	318,613
24.ชุมชน मुखแสนเจริญ 2	นางไพเราะ ตัญญาจันน์	299,848
25.ชุมชนเขาสามมุข	นางอรัญญา รอดสบาย	1,004,715
26.ชุมชนบ้านแหลมแท่น	นายชมภู ศรีศฤงฆาร	1,069,750

ประชากรในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข มีจำนวนทั้งสิ้น 46,217 คน ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
จำนวน 35,967 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 16,107 คน เพศหญิง 19,860 คน
ด้านประชากร
ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข พ.ศ. 2559 จำนวนทั้งสิ้น 46,217 แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 21,331 คน เพศหญิง จำนวน 24,886 คน บ้าน จำนวน 36,158 หลัง ครั้วเรือน จำนวน 11,230 ครั้วเรือน ขนาดครั้วเรือนเฉลี่ย 4 คน / ครั้วเรือน ความหนาแน่นของประชากร 2,280.30 คน/ตร.กม. (พื้นที่ 20.268 ตารางกิโลเมตร)

ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในบริเวณชายฝั่งทะเลตั้งแต่ปากคลองบางโพรงจนถึงหาดบางแสนล่าง และสองข้างเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ ได้แก่ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (ถนนสุขุมวิท) บริเวณตลาดหนองมนและทางหลวงจังหวัดหมายเลข 3137 (ถนนลงหาดบางแสน) ซึ่งแยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 เข้าสู่ชายหาดบางแสน

เนื่องจากในเขตเทศบาลเมืองแสนสุขมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียงมานาน ทำให้เกิดธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการท่องเที่ยวมากมาย เช่น ธุรกิจโรงแรม ร้านอาหาร ธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ต่อประชาชนสูง นอกจากนี้ยังมีมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีประชากรจากที่อื่นเข้ามาอยู่อาศัยเพื่อประกอบอาชีพต่าง ๆ และเรียนหนังสือเป็นจำนวนมาก ทำให้มีประชากรที่ไม่ปรากฏชื่อในทะเบียนท้องถิ่นอีกเป็นจำนวนมาก คาดว่ามีจำนวนประชากรแฝงในเขตเทศบาลเมืองแสนสุขกว่า 10,000 คน

วิสัยทัศน์

เทศบาลเมืองแสนสุข เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและยั่งยืน รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจรุ่งเรือง ชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้ระบบการบริหารท้องถิ่นที่มีหลักธรรมาภิบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้าน

สถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชยุศ ศรีวรรณ (2553) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน โดยกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1. เพื่อศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป 3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทศนคติโดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.) เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา จำนวน 18 แห่ง ๆ ละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับ วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกัน ไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรเทศบาลนคร นนทบุรี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน

240 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent samples t-Test, One-Way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครนนทบุรี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สันติ โกเศชโยธิน (2554) ได้สำรวจถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี การศึกษานี้ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์ มาใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาและการออกแบบแบบสอบถาม กลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ บุคลากรในสังกัดส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี จำนวน 77 แห่ง ประกอบไปด้วยบุคลากรตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป รวมมีจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 215 คน ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจะทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรส่วนโยธาใน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจคือ การยอมรับนับถือ และการส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของบุคลากร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันคือตัวแปรต้นที่ทำให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคลและรวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดส่วนโยธาต่อไป

สุทธิศักดิ์ นาคบำรุง (2554) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จำแนกตามปัจจัย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสังกัด โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย

คือสถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอ กระบุรี จังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า พนักงานที่มีรายได้และตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ทฤษฎีมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างมากในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเลือกทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องตามกรอบแนวความคิดในการวิจัยทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

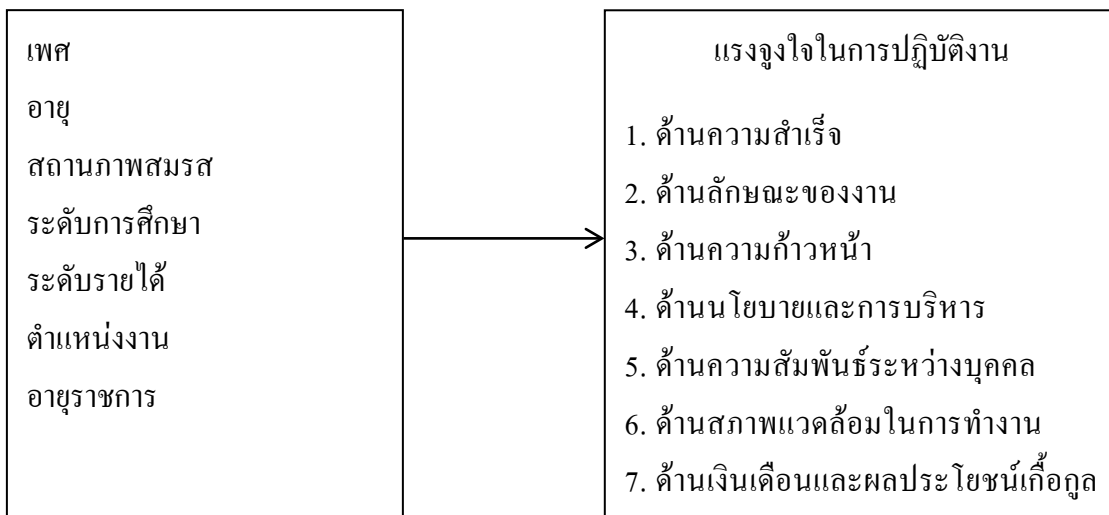
- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| 1. ด้านความสำเร็จ | ใช้ทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก |
| 2. ด้านลักษณะของงาน | ใช้ทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก |
| 3. ด้านความก้าวหน้า | ใช้ทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก |
| 4. ด้านนโยบายและการบริหาร | ใช้ทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ใช้ทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก |
| 6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ใช้ทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก |
| 7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | ใช้ทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก |

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งจะนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีวิธีการหาจำนวนตัวอย่างและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเก็บรวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 439 คน โดยใช้วิธีของ ยามาเน่ (Yamane, 1969 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 167-171) เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{439}{1+439(0.05)^2}$$

คำนวณได้ 209.05 ในที่นี้ใช้การเก็บตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 210 คน

เมื่อ $n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N =$ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

$e =$ ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05

ผลการคำนวณ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน เมื่อได้กำหนดจำนวน กลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 176-177) ใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่าง} \times \text{จำนวนพนักงานแต่ละกอง}}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กอง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักปลัด	19	6	17	45	87	42
กองวิชาการและแผนงาน	8	1	5	1	15	7
กองคลัง	9	1	15	5	30	14
กองช่าง	10	7	38	65	120	57
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	14	9	65	43	131	62
กองการศึกษา	5	0	16	3	24	12
กองช่างสุขาภิบาล	5	0	17	0	22	11
กองสวัสดิการสังคม	5	0	5	0	10	5
รวมทั้งสิ้น					439	210

ในที่นี้ได้เลือกเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) คือ การจับฉลาก ทำการสุ่มโดยการให้แต่ละกองใช้โต๊ะเรียงกัน เพื่อจับฉลากตั้งแต่หมายเลข 1 ถึง N เขียนหมายเลขเหล่านั้นบนกระดาษโดยใช้ 1 แผ่นต่อ 1 รายชื่อ ใส่ในกล่องเขย่าคละกันแล้วจึงทำการหยิบฉลากทีละใบจนกว่าจะครบตามจำนวนที่ต้องการ และในแต่ละครั้งที่หยิบมาต้องนำชื่อหมายเลขมากรอกเก็บไว้เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง วิธีการนี้เหมาะกับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือเหมือน ๆ กัน (Homogeneous) คือ ไม่แตกต่างกัน (Heterogeneous) กันมาก (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 171)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างข้อคำถาม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตในการศึกษา รวมทั้งอาศัยความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเพิ่มเติมในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

ลักษณะของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการรับราชการ

ส่วนที่ 2 วัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยการใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 358)

ระดับแรงจูงใจสูงสุด	ให้ 5 คะแนน
ระดับแรงจูงใจสูง	ให้ 4 คะแนน
ระดับแรงจูงใจปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ระดับแรงจูงใจต่ำ	ให้ 2 คะแนน
ระดับแรงจูงใจต่ำที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปแจกโดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

2. จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 210 ชุด สามารถเรียกเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์เพื่อประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences) for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ ซึ่งเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) การทดสอบค่า t-Test และ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (ไพฑูรย์ โภธิสว่าง, 2556, หน้า 360)

- 4.21 – 5.00 หมายถึงมีระดับแรงงูใจสูงที่สุด
- 3.41 – 4.20 หมายถึงมีระดับแรงงูใจสูง
- 2.61 – 3.40 หมายถึงมีระดับแรงงูใจปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึงมีระดับแรงงูใจต่ำ
- 1.00 – 1.80 หมายถึงมีระดับแรงงูใจต่ำที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ
2. หาความเที่ยงตรง โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of item objective congruence: IOC) ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ
3. หาค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยด้านแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างคือเทศบาลเมืองอ่างศิลา อ.เมือง จ.ชลบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.932
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการนำสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
SS	แทน	ผล โดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการรับราชการ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ค่าเฉลี่ยและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการรับราชการ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	100	47.6
1.2 หญิง	108	52.4
รวม	210	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	57	27.1
2.2 25 – 35 ปี	90	42.9
2.3 36 ปีขึ้นไป	63	30.0
รวม	210	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	57	27.1
2.2 25 – 35 ปี	90	42.9
2.3 36 ปีขึ้นไป	63	30.0
รวม	210	100
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	101	48.1
3.2 สมรส	88	41.9
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	21	10.0
รวม	210	100
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	41.0
4.2 ปริญญาตรี	103	49.0
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	21	10.0
รวม	210	100

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 42.9 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 48.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.0 รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.9 ตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระยะเวลาในการรับราชการ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง แสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี	n = 210		ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
ด้านความสำเร็จของงาน	4.78	.704	สูง	1
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.66	.741	สูง	2
ด้านความก้าวหน้า	3.42	.859	สูง	6
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.61	.759	สูง	3
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.61	.812	สูง	4
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	.765	สูง	5
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.36	.786	สูง	7
รวมเฉลี่ย	3.72	.775	สูง	-

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .775$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สามารถเรียงตามลำดับระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดังนี้ ความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงเป็นที่ 1 ($\bar{X} = 4.78$, $SD = .704$) ลำดับรองลงมา เป็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .741$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .759$) และ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 2.98$, $SD = .801$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .812$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$, $SD = .765$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.42$, $SD = .859$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.36$, $SD = .786$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

ประเด็น	ระดับแรงงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด				
	จำนวน/ ร้อยละ								
1.1 ปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	38/18.1	108/51.4	62/29.5	2/1.0	-	3.87	.706	สูง	1
1.2 ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ	38/18.1	95/45.2	76/36.2	1/0.5	-	3.81	.727	สูง	2
1.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	23/11.0	106/50.5	79/37.6	2/1.0	-	3.71	.667	สูง	4
1.4 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	30/14.3	98/46.7	79/37.6	3/1.4	-	3.74	.714	สูง	3
รวม	-	-	-	-	-	3.78	.704	สูง	-

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, $SD = .704$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .706$) รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .727$) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .714$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.71$, $SD = .667$)

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ประเด็น	ระดับแรงงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด				
	จำนวน/ ร้อยละ								
2.1 ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงาน	19/9.0	98/46.7	82/39.0	9/4.3	2/1.0	3.59	.754	สูง	4
2.2 งานที่ปฏิบัติตรง กับความถนัด	23/11.0	109/51.9	71/33.8	7/3.3	-	3.70	.704	สูง	1
2.3 งานที่ปฏิบัติเป็น งานที่ทำหาย	27/12.9	94/44.8	84/40.0	5/2.4	-	3.68	.724	สูง	2
2.4 งานที่ปฏิบัติทำ ให้มีโอกาสได้ใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	31/14.8	86/41.0	84/40.0	9/4.3	-	3.66	.780	สูง	3
รวม	-	-	-	-	-	3.66	.741	สูง	-

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .741$) และเมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$, $SD = .704$) รองลงมาได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย ($\bar{X} = 3.68$, $SD = .724$) งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .780$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$, $SD = .754$)

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า

ประเด็น	ระดับแรงงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด				
	จำนวน/ ร้อยละ								
3.1 มีโอกาสได้รับ การฝึกอบรมและ พัฒนาทักษะในงาน อยู่เสมอ	28/13.3	68/32.4	99/47.1	14/6.7	1/0.5	3.51	.826	สูง	1
3.2 หน่วยงานมี หลักเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม	27/12.9	59/28.1	106/50.5	16/7.6	2/1.0	3.44	.847	สูง	2
3.3 มีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น	27/12.9	50/23.8	103/49.0	27/12.9	3/1.4	3.34	.910	ปานกลาง	4
3.4 ปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้ทำให้ ได้รับความก้าวหน้า มากกว่าที่อื่น	26/12.4	55/26.2	108/51.4	19/9.0	2/1.0	3.40	.854	ปานกลาง	3
รวม	-	-	-	-	-	3.42	.859	สูง	-

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$, $SD = .859$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .826$) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.44$, $SD = .847$) ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .854$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.34$, $SD = .910$)

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร

ประเด็น	ระดับแรงงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด				
	จำนวน/ ร้อยละ								
4.1 องค์กรของท่าน มีนโยบายในการ ปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	32/15.2	83/39.5	91/43.3	4/1.9	-	3.68	.750	สูง	1
4.2 องค์กรของท่าน มีการบริหารงาน แบบเป็นครอบครัว เดียวกัน	20/9.5	82/39.0	99/47.1	8/3.8	1/0.5	3.53	.739	สูง	4
4.3 องค์กรของท่าน มีการกำหนด แนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	30/14.3	73/34.8	101/48.1	5/2.4	1/0.5	3.60	.778	สูง	3
4.4 นโยบายการ บริหารงานของ หน่วยงานของท่าน ง่ายต่อการนำไป ปฏิบัติ	30/14.3	74/35.2	101/48.1	4/1.9	1/0.5	3.61	.770	สูง	2
รวม	-	-	-	-	-	3.61	.759	สูง	-

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .759$) และเมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$, $SD = .750$) รองลงมา ได้แก่ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.61, SD = .770$) องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.60, SD = .778$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X} = 3.53, SD = .739$)

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ประเด็น	ระดับแรงงใจ					\bar{X}	SD	แปลความหมายระดับ	ลำดับที่
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด				
5.1 ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเองของ ผู้บังคับบัญชา	27/12.9	93/44.3	79/37.6	6/2.9	5/2.4	3.62	.834	สูง	2
5.2 การเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	27/12.9	83/39.5	83/39.5	14/6.7	3/1.4	3.56	.852	สูง	4
5.3 การร่วมมือและ ปฏิบัติงานแบบเป็น ทีม	25/11.9	92/43.8	81/38.6	10/4.8	2/1.0	3.61	.795	สูง	3
5.4 การช่วยเหลือซึ่ง กันและกันในการ ทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน	27/12.9	94/44.8	80/38.1	8/3.8	1/0.5	3.66	.768	สูง	1
รวม	-	-	-	-	-	3.61	.812	สูง	-

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61, SD = .812$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ

สูงสุด ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .768$) รองลงมาได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.62$, $SD = .834$) การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .795$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.56$, $SD = .852$)

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประเด็น	ระดับแรงงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด				
	จำนวน/ ร้อยละ								
6.1 อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม	26/12.4	99/47.1	79/37.6	6/2.9	-	3.69	.722	สูง	1
6.2 อุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ	25/11.9	88/41.9	87/41.4	10/4.8	-	3.61	.758	สูง	2
6.3 หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	25/11.9	84/40.0	85/40.5	14/6.7	2/1.0	3.55	.824	สูง	3
6.4 สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	18/8.6	68/32.4	112/53.3	10/4.8	2/1.0	3.43	.756	สูง	4
รวม	-	-	-	-	-	3.57	.765	สูง	-

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงาน

เทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57, SD = .765$) และเมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.69, SD = .722$) รองลงมาได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ($\bar{X} = 3.61, SD = .758$) หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.55, SD = .824$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43, SD = .756$)

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูก

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด				
7.1 เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับวุฒิ การศึกษาและ ประสบการณ์ทำงาน	26/12.4	53/25.2	124/59.0	4/1.9	3/1.4	3.45	.789	สูง	1
7.2 เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	19/9.0	51/24.3	131/62.3	5/2.4	4/1.9	3.36	.759	ปานกลาง	2
7.3 การพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนมี ความยุติธรรม	19/9.0	43/20.5	135/64.3	9/4.3	4/1.9	3.30	.772	ปานกลาง	4
7.4 ระบบสวัสดิการ ประโยชน์ผูก และเงินตอบแทน ลักษณะ ต่าง ๆ ที่ ได้รับ	22/10.5	49/23.3	122/58.1	13/6.2	4/1.9	3.34	.822	ปานกลาง	3
รวม	-	-	-	-	-	3.36	.786	สูง	-

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = .786$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.45$, $SD = .789$) รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.36$, $SD = .759$) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.34$, $SD = .822$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ระบบสวัสดิการ ประโยชน์ผูกมัดและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.30$, $SD = .772$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		ระดับ	อันดับที่	หญิง		ระดับ	อันดับที่
	$n = 100$				$n = 110$			
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.82	.66	สูง	1	3.75	.59	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.73	.62	สูง	2	3.59	.61	สูง	4
3. ด้านความก้าวหน้า	3.42	.79	สูง	7	3.42	.77	สูง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.56	.68	สูง	5	3.64	.65	สูง	2
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	.72	สูง	3	3.60	.73	สูง	3
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	.67	สูง	4	3.52	.65	สูง	5
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด	3.43	.68	สูง	6	3.30	.76	ปานกลาง	7
รวม	3.60	.69	สูง		3.55	.68	สูง	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง

เพศชาย มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

เพศหญิง มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p
	n = 100		n = 110			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.82	.66	3.75	.59	.84	.40
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.73	.62	3.59	.61	1.61	.11
3. ด้านความก้าวหน้า	3.42	.79	3.42	.77	-.11	..91
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.56	.68	3.64	.65	-.96	.34
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	.72	3.60	.73	.34	.73
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	.67	3.52	.65	1.14	.25
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.43	.68	3.30	.76	1.29	.20
รวม	3.60	.69	3.55	.68	.59	.42

จากตารางที่ 4-11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
ต่ำกว่า 25 ปี $n = 57$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.97	.65	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.82	.55	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.60	.88	สูง	7
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	.73	สูง	5
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.76	.69	สูง	3
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	.65	สูง	4
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	3.61	.75	สูง	6
รวม	3.73	.70	สูง	
25 – 35 ปี $n = 90$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.64	.53	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.52	.56	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.28	.70	ปานกลาง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	.62	สูง	3
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.45	.64	สูง	4
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	.63	สูง	5
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	3.19	.63	ปานกลาง	7
รวม	3.43	.62	สูง	
36 ปีขึ้นไป $n = 63$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.82	.68	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	.71	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.48	.76	สูง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	.66	สูง	3
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.70	.82	สูง	4
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	.69	สูง	5

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.37	.72	ปานกลาง	7
รวม	3.63	.73	สูง	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง ต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

25 – 35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.01	2.01	5.39	.005*
	ภายในกลุ่ม	207	77.08	.37		
	รวม	209	81.10			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.45	1.72	4.68	.010*
	ภายในกลุ่ม	207	76.23	.37		
	รวม	209	79.67			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	3.79	1.90	3.20	.043*
	ภายในกลุ่ม	207	122.74	.59		
	รวม	209	126.53			

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	P
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.22	.61	1.39	.251
	ภายในกลุ่ม	207	90.86	.44		
	รวม	209	92.08			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.10	2.05	4.03	.019*
	ภายในกลุ่ม	207	105.27	.51		
	รวม	209	109.37			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.34	1.67	3.90	.022*
	ภายในกลุ่ม	207	88.56	.43		
	รวม	209	81.90			
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	6.07	3.03	6.11	.003*
	ภายในกลุ่ม	207	102.70	.50		
	รวม	209	108.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.41	1.71	6.01	.003*
	ภายในกลุ่ม	207	58.79	.284		
	รวม	209	62.20			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้าน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4-14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		3.73	3.43	3.63
ต่ำกว่า 25 ปี	3.73	-	.006*	.417
25 – 35 ปี	3.43	.006*	-	.184
36 ปีขึ้นไป	3.63	.417	.184	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 25 – 35 ปี หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมากกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีอายุ 25 – 35 ปี

2. ระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 25 – 35 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีอายุ 25 – 35 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับน้อยกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขอ
พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
โสด $n = 101$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.71	.55	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.64	.58	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.39	.79	ปานกลาง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.59	.65	สูง	3
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.56	.71	สูง	5
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	.70	สูง	4
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.32	.79	ปานกลาง	7
รวม	3.54	.68	สูง	
สมรส $n = 88$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.84	.69	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	.65	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.45	.81	สูง	7
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.62	.69	สูง	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.72	.75	สูง	3
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	.67	สูง	5
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.45	.66	สูง	6
รวม	3.63	.70	สูง	
หม้าย/ หย่าร้าง $n = 21$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.86	.67	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.48	.67	สูง	4
3. ด้านความก้าวหน้า	3.45	.62	สูง	5
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.62	.64	สูง	2
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.42	.64	สูง	6
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.48	.43	สูง	3

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.25	.55	ปานกลาง	7
รวม	3.51	.60	สูง	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง โสด มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

สมรส มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

หม้าย/หย่าร้าง มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ
สมรส

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.811	.41	1.05	.35
	ภายในกลุ่ม	207	80.28	.39		
	รวม	209	81.10			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.12	.56	1.48	.23
	ภายในกลุ่ม	207	78.55	.38		
	รวม	209	79.67			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	.18	.09	.15	.86
	ภายในกลุ่ม	207	126.35	.61		
	รวม	209	126.53			
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.04	.96
	ภายในกลุ่ม	207	92.04	.46		
	รวม	209	92.08			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	2.08	1.04	2.01	.14
	ภายในกลุ่ม	207	107.29	.52		
	รวม	209	109.37			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.28	.14	.32	.73
	ภายในกลุ่ม	207	91.62	.44		
	รวม	209	91.90			
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	.56	1.09	.34
	ภายในกลุ่ม	207	107.63	.52		
	รวม	209	108.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.48	.24	.80	.45
	ภายในกลุ่ม	207	61.72	.30		
	รวม	209	62.20			

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
ต่ำกว่าปริญญาตรี $n = 86$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.56	.56	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.55	.52	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.25	.74	ปานกลาง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.42	.52	สูง	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.44	.65	สูง	3
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	.51	ปานกลาง	5
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	3.21	.58	ปานกลาง	7
รวม	3.40	.58	ปานกลาง	
ปริญญาตรี $n = 23$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.90	.63	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.67	.67	สูง	3
3. ด้านความก้าวหน้า	3.49	.80	สูง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	.75	สูง	2
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.66	.77	สูง	5
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.69	.75	สูง	4
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	3.42	.79	สูง	7
รวม	3.65	.74	สูง	

ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
สูงกว่าปริญญาตรี $n = 21$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.03	.60	สูง	2
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.01	.64	สูง	3
3. ด้านความก้าวหน้า	3.80	.64	สูง	5
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.92	.57	สูง	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.05	.60	สูง	1
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.74	.64	สูง	6
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.36	.72	ปานกลาง	7
รวม	3.84	.63	สูง	

จากตารางที่ 4-17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง ต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

ปริญญาตรี มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

สูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.33	3.67	10.29	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	73.76	.36		
	รวม	209	81.10			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.56	1.78	4.84	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	76.11	.37		
	รวม	209	79.67			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	5.90	2.95	5.06	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	120.63	.58		
	รวม	209	126.53			
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	6.09	3.04	7.32	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	86.00	.41		
	รวม	209	92.08			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	6.76	3.38	6.82	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	102.61	.50		
	รวม	209	109.37			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.95	2.48	6.82	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	86.95	.42		
	รวม	209	91.90			
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	5.42	2.71	5.43	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	103.34	.50		
	รวม	209	108.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.37	2.68	9.78	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	56.83	.28		
	รวม	209	62.20			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-18 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-19 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.40	3.65	3.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	-	.001*	.002*
ปริญญาตรี	3.65	.001*	-	.443
สูงกว่าปริญญาตรี	3.90	.002*	.443	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับน้อยกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

2. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับน้อยกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมากกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมากกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
ไม่เกิน 15,000 บาท $n = 90$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.57	.56	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.49	.54	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.16	.71	ปานกลาง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.39	.51	ปานกลาง	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.46	.73	สูง	3
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	.55	ปานกลาง	5
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	3.07	.63	ปานกลาง	7
รวม	3.35	.60	ปานกลาง	
15,001 – 20,000 บาท $n = 76$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.94	.61	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.78	.60	สูง	4
3. ด้านความก้าวหน้า	3.66	.74	สูง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.86	.75	สูง	2
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.71	.68	สูง	5
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.82	.64	สูง	3
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	3.60	.72	สูง	7
รวม	3.77	.68	สูง	

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
20,001 บาท ขึ้นไป $n = 44$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.94	.66	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.79	.73	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.55	.82	สูง	7
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.62	.65	สูง	3
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.61	.74	สูง	4
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.61	.76	สูง	5
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.57	.72	สูง	6
รวม	3.67	.73	สูง	

จากตารางที่ 4-20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง ไม่เกิน 15,000 บาท มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

15,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

20,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้
ต่อเดือน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.94	3.47	9.69	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	74.15	.36		
	รวม	209	81.10			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.52	2.26	6.23	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	75.15	.36		
	รวม	209	79.67			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	11.46	5.73	10.31	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	115.07	.56		
	รวม	209	126.53			
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	8.97	4.49	11.17	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	83.10	.40		
	รวม	209	92.08			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	3.64	1.82	3.57	.03*
	ภายในกลุ่ม	207	105.72	.51		
	รวม	209	109.37			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.85	4.92	12.42	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	82.05	.40		
	รวม	209	91.90			
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	13.83	6.91	15.08	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	94.93	.46		
	รวม	209	108.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.81	3.91	14.87	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	54.39	.26		
	รวม	209	62.20			

จากตารางที่ 4-21 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้ต่อเดือน		
		ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.35	3.77	3.69
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.35	-	.001*	.005*
15,001 – 20,000 บาท	3.77	.001*	-	1.00
20,001 บาท ขึ้นไป	3.69	.005*	1.00	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับน้อยกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท

2. ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับน้อยกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป

3. ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมากกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

4. ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไปกับกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมากกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
ข้าราชการ $n = 50$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.89	.70	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.85	.69	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.70	.84	สูง	5
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75	.70	สูง	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.80	.80	สูง	3
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.69	.82	สูง	6
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.64	.79	สูง	7
รวม	3.76	.76	สูง	
ลูกจ้างประจำ $n = 16$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	.60	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.08	.81	ที่สุด	4
3. ด้านความก้าวหน้า	4.13	.90	สูง	3
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.08	.82	สูง	5
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.19	.81	สูง	2
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.95	1.00	สูง	7

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.00	.88	สูง	6
รวม	4.11	.83	สูง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ $n = 60$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.79	.56	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.60	.55	สูง	3
3. ด้านความก้าวหน้า	3.34	.75	ปานกลาง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.59	.67	สูง	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.46	.69	สูง	5
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	.54	สูง	2
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.24	.75	ปานกลาง	7
รวม	3.52	.64	สูง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ $n = 60$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.60	.55	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.51	.52	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.18	.60	ปานกลาง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.44	.54	สูง	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.50	.61	สูง	3
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	.49	ปานกลาง	5
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.17	.47	ปานกลาง	7
รวม	3.40	.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง ข้าราชการ มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้าน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

ลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

พนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้าน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 4-24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.35	2.78	9.69	.00*
	ภายในกลุ่ม	206	72.75	.35		
	รวม	209	81.10			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.81	2.27	6.42	.00*
	ภายในกลุ่ม	206	72.86	.35		
	รวม	209	79.67			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	17.08	5.69	10.71	.00*
	ภายในกลุ่ม	206	109.45	.53		
	รวม	209	126.53			
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	7.00	2.33	5.65	.00*
	ภายในกลุ่ม	206	85.08	.41		
	รวม	209	92.08			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	9.54	3.18	6.56	.00*
	ภายในกลุ่ม	206	99.83	.48		
	รวม	209	109.37			

ตารางที่ 4-24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.10	2.03	4.88	.00*
	ภายในกลุ่ม	206	85.80	.42		
	รวม	209	91.90			
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3	14.59	4.86	10.64	.00*
	ภายในกลุ่ม	206	94.17	.46		
	รวม	209	108.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.15	3.05	11.85	.00*
	ภายในกลุ่ม	206	53.05	.26		
	รวม	209	62.20			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		3.76	4.11	3.52	3.40
ข้าราชการ	3.76	-	.078	.827	.060
ลูกจ้างประจำ	4.11	.078	-	.013*	.000*
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.52	.827	.013*	-	.346
พนักงานจ้างทั่วไป	3.40	.060	.000*	.346	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำกับกลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำจะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีหรืออยู่ในระดับมากกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

2. ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ กับกลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีหรืออยู่ในระดับมากกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

3. ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ กับกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีหรืออยู่ในระดับน้อยกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ

4. ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปกับกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ หมายความว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จะมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีหรืออยู่ในระดับน้อยกว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนก ตามระยะเวลา
ในการรับราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
ต่ำกว่า 5 ปี $n = 65$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.77	.60	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.70	.49	สูง	2
3. ด้านความก้าวหน้า	3.40	.71	ปานกลาง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.48	.57	สูง	5
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.67	.60	สูง	3
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	.63	สูง	4
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.39	.69	ปานกลาง	7
รวม	3.56	.61	สูง	
5 – 10 ปี $n = 97$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.81	.61	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.66	.64	สูง	3
3. ด้านความก้าวหน้า	3.44	.82	สูง	6
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.67	.72	สูง	2
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.56	.78	สูง	5
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.66	.68	สูง	4
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.32	.77	ปานกลาง	7
รวม	3.59	.72	สูง	
11 ปี ขึ้นไป $n = 48$				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.73	.67	สูง	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.59	.71	สูง	3
3. ด้านความก้าวหน้า	3.42	.79	สูง	7
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.65	.64	สูง	2
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.56	.77	สูง	4
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.49	.65	สูง	5

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ	3.42	.66	ปานกลาง	6
รวม	3.55	.70	สูง	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง

ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

5 – 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไปมีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ

ตารางที่ 4-27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.20	.10	.26	.77
	ภายในกลุ่ม	207	80.89	.39		
	รวม	209	81.10			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.35	.17	.46	.63
	ภายในกลุ่ม	207	79.32	.38		
	รวม	209	79.67			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.03	.97
	ภายในกลุ่ม	207	126.49	.61		
	รวม	209	126.53			

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.48	.74	1.70	.19
	ภายในกลุ่ม	207	90.60	.44		
	รวม	209	92.08			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.40	.20	.38	.68
	ภายในกลุ่ม	207	108.96	.53		
	รวม	209	109.37			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.45	.20	1.66	.19
	ภายในกลุ่ม	207	90.45	.53		
	รวม	209	91.90			
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	ระหว่างกลุ่ม	2	.40	.72	.39	.68
	ภายในกลุ่ม	207	108.36	.44		
	รวม	209	108.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.08	.04	.13	.88
	ภายในกลุ่ม	207	62.13	.30		
	รวม	209	62.20			

จากตารางที่ 4-27 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน อายุราชการ มีความแตกต่างกัน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สรุปผล ได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.0 รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.9 ตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระยะเวลาในการรับราชการ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.2 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายข้อปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด อยู่ในระดับสูงสุด งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทาย และ งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงสุด หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม และปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และองค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงสุด ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และการร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ หน่วยงาน และมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2.7 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับสูงสุด เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ

ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ส่วนอันดับ
สุดท้ายได้แก่ ระบบสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้
ตำแหน่งงาน อายุราชการ มีความแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายข้อปรากฏผล
ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญ
ทางสถิติ .05

3.2 อายุ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

3.3 สถานภาพสมรส พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่าง
กันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

3.4 ระดับการศึกษา พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 รายได้ต่อเดือน พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 ระยะเวลาในการรับราชการ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระยะเวลาในการ
รับราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1. ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, $SD = .704$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .706$) รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .727$) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .714$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.71$, $SD = .667$) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ นาคบำรุง (2554) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จำแนกตามปัจจัย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสังกัด โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือสถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอ กระบุรี จังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .741$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$, $SD = .704$) รองลงมาได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย ($\bar{X} = 3.68$, $SD = .724$) งานที่

ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.66, SD = .780$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59, SD = .754$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ นาคบำรุง (2554) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จำแนกตามปัจจัย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสังกัด โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอ กระบุรี จังหวัดระนอง ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

1.3. ด้านความก้าวหน้า ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง แสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมือง แสนสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$, $SD = .859$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .826$) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.44$, $SD = .847$) ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .854$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.34$, $SD = .910$) ซึ่ง

1.4. ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมือง แสนสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .759$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$, $SD = .750$) รองลงมาได้แก่ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .770$) องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = .778$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X} = 3.53$, $SD = .739$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ โกเศชโยธิน (2554) ได้สำรวจถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจะทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากร ส่วนโยธาใน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจคือ การยอมรับนับถือ และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันคือตัวแปรต้นที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร ในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคลและรวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดส่วนโยธาต่อไป

1.5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61, SD = .812$) และเมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.66, SD = .768$) รองลงมาได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.62, SD = .834$) การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม ($\bar{X} = 3.61, SD = .795$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.56, SD = .852$) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง แสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57, SD = .765$) และเมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.69, SD = .722$) รองลงมาได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ($\bar{X} = 3.61, SD = .758$) หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับ

ปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.55, SD = .824$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อม โดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43, SD = .756$) ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลนคร นนทบุรี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 240 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และระดับความ พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครนนทบุรี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.36, SD = .786$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.45, SD = .789$) รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.36, SD = .759$) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.34, SD = .822$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ระบบสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.30, SD = .772$) ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชูยศ ศรีวรพันธ์ (2553) การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานโดยกรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา การศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทศนคติโดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.) เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา จำนวน 18 แห่ง ๆ ละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจใน

การทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับ วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกัน ไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ดังนี้

2.1. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีเพศต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลนคร นนทบุรี เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 240 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และระดับความ พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครนนทบุรี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2.2. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีอายุต่างกัน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้าน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจ ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์

กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการ

บริหาร มีแรงจูงใจอยู่ ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรจำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.7 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ นาคบำรุง (2554) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จำแนกตามปัจจัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสังกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอ กระบุรี จังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า พนักงานที่มีรายได้และตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เกี่ยวกับเรื่องสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการเสริมสร้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน
2. รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความยุติธรรม เสมอภาคและกระจายไปในทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน
3. รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เกี่ยวกับเรื่องโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เมื่อการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหาร/บังคับบัญชา ควรมีการชื่นชม ส่งเสริมด้านความสำเร็จของงานนั้น ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้นด้วย
2. ผู้บริหาร/ บังคับบัญชา ควรให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน กับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดความหลากหลายในเนื้องานที่ปฏิบัติมากขึ้น

3. ผู้บริหารเทศบาลควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างทุกฝ่าย ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

4. ควรกำหนดแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องรายได้ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงให้พอเพียงแก่การดำรงชีพในปัจจุบันและเทียบเคียงกับองค์กรอื่น โดยให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมือง แสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพิ่มระยะเวลา หรือเพิ่มความถี่ในการเก็บข้อมูล

2. ควรใช้รูปแบบอื่น ๆ เพื่อศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เช่น การศึกษาเฉพาะกรณี การวิจัยกึ่งทดลอง ศึกษาวิธีการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัด อุบลราชธานี). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูยศ ศรีวรรณ. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ. นครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเกาะคำ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ โปธิสว่าง. (2556). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการวิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: คัมอิน.
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2553). รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สันติ โกเศยโยธิน. (2554). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิศักดิ์ นาคบำรุง. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ เชาวลิต. (2555). *การจัดการบริหารภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.
- Likert, R. (1967). *The human organization: It's management and value*. New York: Mcgraw-Hill.
- Yamane, T. (1967). *An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ตอนที่ 1

แบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย Pลงใน () หน้าข้อความที่กำหนดตามปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านทุกข้อ

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25 – 35 ปี () 36 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส () หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

() ไม่เกิน 15,000 บาท () 15,001 – 20,000 บาท () 20,001 บาท ขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

() ข้าราชการ () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

7. ระยะเวลาในการรับราชการ

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถาม แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

เมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความรู้สึกของท่าน ท่านมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานในระดับใดตามความเป็นจริง

ระดับ 5 หมายถึง ความแรงจูงใจสูงสุด

ระดับ 4 หมายถึง ความแรงจูงใจสูง

ระดับ 3 หมายถึง ความแรงจูงใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความแรงจูงใจต่ำ

ระดับ 1 หมายถึง ความแรงจูงใจต่ำที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
1. ด้านความสำเร็จของงาน					
1.1 ปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
1.2 ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ					
1.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
1.4 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ					
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
2.1 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
2.2 งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด					
2.3 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย					
2.4 งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสดำเนินความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3. ด้านความก้าวหน้า					
3.1 มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ					
3.2 หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม					
3.3 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
3.4 ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
4. ด้านนโยบายและการบริหาร					
4.1 องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
4.2 องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน					
4.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
4.4 นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
5.1 ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา					
5.2 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา					
5.3 การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม					
5.4 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
6.1 อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม					
6.2 อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ					
6.3 หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
6.4 สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
7.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน					
7.2 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
7.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม					
7.4 ระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ					