

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

จุฑารัตน์ คีวี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

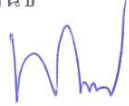
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

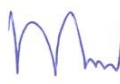
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ จุฑารัตน์ ศิวี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

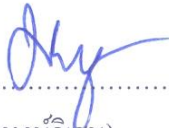


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

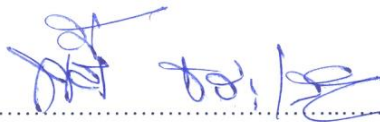


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)



..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)

วันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา โดยได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่เสมอมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งในความกรุณา จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

หากงานวิจัยฉบับนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุน และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของบุคคลทั่วไปหรือองค์กรต่าง ๆ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีนี้แด่ผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

จุฑารัตน์ คีวี

58930251: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ บุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

จุฬารัตน์ ดีวิ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาคณะกรรมการ
(WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORKING FOR PATTAYA CITY)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ค. 168 หน้า, ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรของสังกัดเขตเทศบาลเมืองพัทยา จำนวน 318 คน คำนวณด้วยสูตร Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามประมาณค่า 4 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 มีรายได้อยู่ที่ 15,001-25,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยายู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง และด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยามีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยามีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

58930251: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ PERSONNEL WORKING FOR PATTAYA CITY
JUTHARAT DEEVI: WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORKING
FOR PATTAYA CITY. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 168 P. 2017.

The purposes of this study were to examine and compare a level of work motivation among personnel, working for Pattaya City as classified by personal factors, including gender, age, status, educational level, work position, amount of income, and work experience. The subjects participating in this study were 118 personnel, working for Pattaya City. These subjects were recruited by Yamane's formula. The instrument used to collect the data was a questionnaire with 4 interval-rating scales. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. Also, the tests of t-test and One-way ANOVA were administered to test the research hypotheses.

The results of the study revealed that the majority of the subjects were 216 females (67.90%). Out of this number, 129 subjects were 25-35 years old (40.60%); 166 subjects were married (52.20%); 189 subjects held a bachelor's degree (59.40%). Also, 133 subjects were hired employees (41.8%); 109 subjects had 5-10 years of work experience (34.30%). In addition, it was found that these subjects rated their level of work motivation at a high level. When considering each aspect of work motivation, the one in relation to work growth was rated with the highest means score, followed by the aspects of responsibility, supervision, types of work, work achievement, job advancement, work condition, work status, job security, relationship with co-workers, monthly salary and wage, personal life, acceptance, and relationship with supervisors, respectively. The aspect of policy and administration of Pattaya City was rated with the lowest mean score. Also, based on the results from the test of hypotheses, there was no statistically significant difference in the level of work motivation among the subjects with different gender. Finally, statistically significant differences were found in the level of work motivation among the subjects who had different age, status, educational level, work position, amount of income, and work experience at significant level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	17
ข้อมูลพื้นฐานของเมืองพัทยา.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การสร้างเครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
เกณฑ์การแปลผล	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	65
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	147
สรุปผลการวิจัย.....	147
อภิปรายผลการวิจัย.....	148
ข้อเสนอแนะ.....	153
บรรณานุกรม	155
ภาคผนวก	160
ประวัติย่อของผู้วิจัย	168

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจโดยสังเขปของนักวิชาการ	37
2	เปรียบเทียบตัวแปรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
3	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย.....	61
4	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลที่ศึกษา.	66
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้าน.....	69
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา.....	70
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการบังคับบัญชา	71
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา...	72
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านเงื่อนไขการทำงาน.....	73
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง.....	74
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ...	75
12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านชีวิตส่วนตัว	75
13	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านสภาพในการทำงาน	76
14	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน	77
15	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความสำเร็จของงาน.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการได้รับยอมรับ 79
17	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านลักษณะงาน 80
18	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความรับผิดชอบ 81
19	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน 82
20	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการเจริญเติบโต 83
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามเพศ..... 84
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามอายุ..... 85
23	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ..... 87
24	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามอายุ 88
25	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ..... 89
26	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ..... 89
27	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ 90
28	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามอายุ..... 91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ	91
30 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ	92
31 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามอายุ	93
32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามสถานภาพ	93
33 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามสถานภาพ ...	96
34 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วยกับปัญหา จำแนกตามสถานภาพ	96
35 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ	97
36 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพ	98
37 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพ	98
38 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานภาพ	99
39 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามสถานภาพ	100
40 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานภาพ.....	100
41 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามสถานภาพ	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
42	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ..... 102
43	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา 102
44	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา..... 105
45	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา 105
46	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 106
47	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษา 106
48	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 107
49	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 108
50	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษา 108
51	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 109
52	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 110
53	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามระดับการศึกษา... 110
54	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
55	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามตำแหน่ง 112
56	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน 114
57	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน 115
58	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน 115
59	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน 116
60	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน 117
61	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน 118
62	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามตำแหน่งงาน 119
63	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน 120
64	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน 121
65	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน 122
66	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามรายได้ 123
67	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามรายได้ 125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
68 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้.....	126
69 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้.....	127
70 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้.....	128
71 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้.....	129
72 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้	129
73 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามรายได้.....	130
74 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้.....	131
75 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามรายได้.....	132
76 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามรายได้.....	132
77 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	133
78 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน	136
79 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	137
80 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	138

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
81	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	139
82	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	140
83	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	141
84	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	142
85	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	143
86	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	144
87	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	144
88	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	145

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2	โครงสร้างสำนักปลัดเมืองพัทยา.....	42
3	โครงสร้างสำนักการศึกษาเมืองพัทยา.....	43
4	โครงสร้างสำนักการสาธารณสุข.....	44
5	โครงสร้างสำนักสิ่งแวดล้อม.....	44
6	โครงสร้างสำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว.....	45
7	โครงสร้างสำนักการช่าง.....	46
8	โครงสร้างสำนักช่างสุขาภิบาล.....	46
9	โครงสร้างสำนักพัฒนาสังคม.....	47
10	โครงสร้างสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ.....	48
11	โครงสร้างสำนักการคลัง.....	48
12	โครงสร้างกองพัสดุและทรัพย์สิน.....	49
13	โครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่.....	50
14	โครงสร้างสำนักเมืองพัทยาสาขาเกาะล้าน.....	50
15	โครงสร้างกลุ่มกฎหมาย.....	51

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมืองพัททยาเป็นเขตปกครองพิเศษแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดชลบุรี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัททยา พ.ศ. 2521 โดยใช้รูปแบบการปกครองที่แตกต่างไปจากรูปแบบการปกครองท้องถิ่นอื่น กล่าวคือ รูปแบบการปกครองเมืองพัททยาเป็นการนำเอาระบบบริหารรูปแบบผู้จัดการของสหรัฐอเมริกาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีแนวคิดมาจากการบริหารงานของธุรกิจเอกชน การที่นำเอาแบบนี้มาใช้ปกครองเมืองพัทยานั้น เนื่องจากเป็นท้องถิ่นที่อยู่ในเขตศูนย์กลางการท่องเที่ยว มีเงินหมุนเวียนจำนวนมากจากธุรกิจต่าง ๆ ที่ทำรายได้เข้าสู่ประเทศอย่างมหาศาล มีการเจริญเติบโตที่รวดเร็ว และมีอัตราถ่ายเทของประชากรและนักท่องเที่ยวในระดับสูง จึงจำเป็นต้องใช้การบริหารรูปแบบพิเศษดังกล่าวเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการหมุนเวียนของนักท่องเที่ยวและการดำเนินธุรกิจได้อย่างเหมาะสม รองรับการขยายตัวทั้งในส่วนของสภาพบ้านเมือง สังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งการปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง ถ้าการปกครองท้องถิ่นมีการบริหารที่ดีเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของท้องถิ่นแล้ว ย่อมมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความเจริญมั่นคงให้แก่ท้องถิ่นและประเทศชาติเป็นส่วนรวมได้ในที่สุด (วัลลภ ศิริเลิศระกุล, 2539, หน้า 1-2)

เมืองพัททยา เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีหาดทรายและชายทะเลซึ่งมีชื่อเสียงระดับนานาชาติ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ไปทางตะวันออกเฉียงใต้ ประมาณ 140 กิโลเมตร ตั้งอยู่บนฝั่งทะเลทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอ่าวไทย แต่เดิมนั้นเป็นเพียงหมู่บ้านชาวประมงเล็ก ๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจากตัวเมืองชลบุรีประมาณ 30 กิโลเมตร มีลักษณะทางกายภาพแนวหาดพัทยาทอดตัวยาวขาวนวล อยู่ในวงล้อมของโค้งอ่าวครึ่งวงกลม ต่อมาในปี พ.ศ. 2499 ทางราชการได้จัดตั้งเป็นสุขาภิบาลนาเกลือขึ้น ขณะนั้นหมู่บ้านชาวประมงพัทยายังอยู่นอกเขตสุขาภิบาล กระทั่งต่อมาในปี พ.ศ. 2507 จึงได้มีการขยายอาณาเขต สุขาภิบาล จากตำบลนาเกลือไปจนถึงเขตพัททยาได้ มีพื้นที่ในการปกครองประมาณ 22.2 ตารางกิโลเมตร โดยแบ่งส่วนภายในของเมืองเป็น 4 ส่วน ได้แก่ พัทยาเหนือ พัทยากลาง พัทยาใต้ และหาดจอมเทียน (เมืองพัททยา, 2560)

ส่วนจุดเปลี่ยนอันเป็นจุดเริ่มต้นของเมืองท่องเที่ยวที่ชาวต่างชาติรู้จัก “เมืองพัททยา” เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2502 กองทัพสหรัฐมีนายทหารอเมริกันหลายพันนาย ได้มาใช้สนามบิน

อู่ตะเภา เป็นฐานที่มั่นประจำการ เพื่อส่งกองกำลังทหารอเมริกันเข้าร่วมรบในสงครามเวียดนาม ช่วงวันหยุดราชการทหารอเมริกันจะนั่งรถยี่เอ็มซี เดินทางเข้ามาพักผ่อนที่อ่าวพัทธา ช่วงนั้นพัทธา ยังเงียบสงบเมื่อเสร็จสิ้นการรบทหารอเมริกันได้กลับไป ชื่อเสียงของเมืองพัทธาก็เริ่มขจรไกล จากปากบรรดาทหารอเมริกัน ไปสู่ชาวตะวันตก ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2520 นักท่องเที่ยว จากตะวันตกซึ่งเป็นชาวยุโรป เริ่มเข้ามาท่องเที่ยว ทำให้เมืองพัทธาเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว โรงแรมใหม่ ๆ ถูกสร้างขึ้นตั้งแต่พัทธาเหนือ ไปจนถึงพัทธากลาง และพัทธาใต้ตามลำดับ และขยับขยายต่อไปจนถึงหาดจอมเทียนซึ่งอยู่ถัดไปทางใต้ (เมืองพัทธา, 2560)

ส่งผลให้ปัจจุบันเมืองพัทธามีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ทำให้ มีประชากรแฝงจำนวนมากเข้ามาทำงาน และพักอาศัยอยู่ในเขตเมืองพัทธา ซึ่งประชากรแฝงเหล่านั้น ก่อให้เกิดปัญหาในหลายด้าน ทั้งนี้เมืองพัทธามีหน้าที่แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ในพื้นที่ และพัฒนาให้เมืองพัทธาเป็นเมืองที่น่าอยู่ ปลอดภัย ดังนั้นบุคลากรสังกัดเมืองพัทธา จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหา และดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพ

แม้ว่าเมืองพัทธาจะเป็นท้องถิ่นที่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แต่ในขณะที่เดียวกันก็ประสบปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาชญากรรม การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม สภาพสังคม และปัญหาภายในครอบครัว ทำให้มีปัญหาเรื่องร้องเรียนด้านต่าง ๆ และส่งผลถึงการร้องเรียนในการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานของบุคลากร อาทิ เรื่องร้องเรียนปัญหา ถูกแก้ไขอย่างล่าช้า ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนทราบ ประชาชนที่มาติดต่อ ไม่ได้ได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อราชการ ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ของบุคลากรซึ่งขาดความใส่ใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจนั้นเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ บุคลากรนั้นปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจ รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรจะมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับองค์กรในการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือสร้าง แรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความใส่ใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร เพื่อให้ปัญหาเรื่องเรียนด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรลดน้อยลง

ที่ผ่านมา เมืองพัทธา ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จึงมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาและการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจนเห็น การเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนในระยะเวลาที่ผ่านมา โดยมีนโยบายมุ่งเน้น พัฒนาในทุก ๆ ด้านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยทางเมืองพัทธา ได้มีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อเป็นการควบคุมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และให้พนักงานมีระเบียบวินัย ในการทำงาน ในขณะเดียวกันทางเมืองพัทธา ก็มีการให้สวัสดิการแก่พนักงาน เช่นการให้โบนัส

การจ่ายค่ารักษาพยาบาล แต่ทางเมืองพัทยา ยังพบว่า พนักงานยังมีการขาดงาน การมาสาย และการลาออกของพนักงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานเพราะเนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นฝ่ายที่จะต้องติดต่อประสานงานกับประชาชนโดยตรง เมื่อมีการลางานหรือลาออกก็จะทำให้เกิดการให้บริการล่าช้าและมีผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก (เมืองพัทยา, 2560)

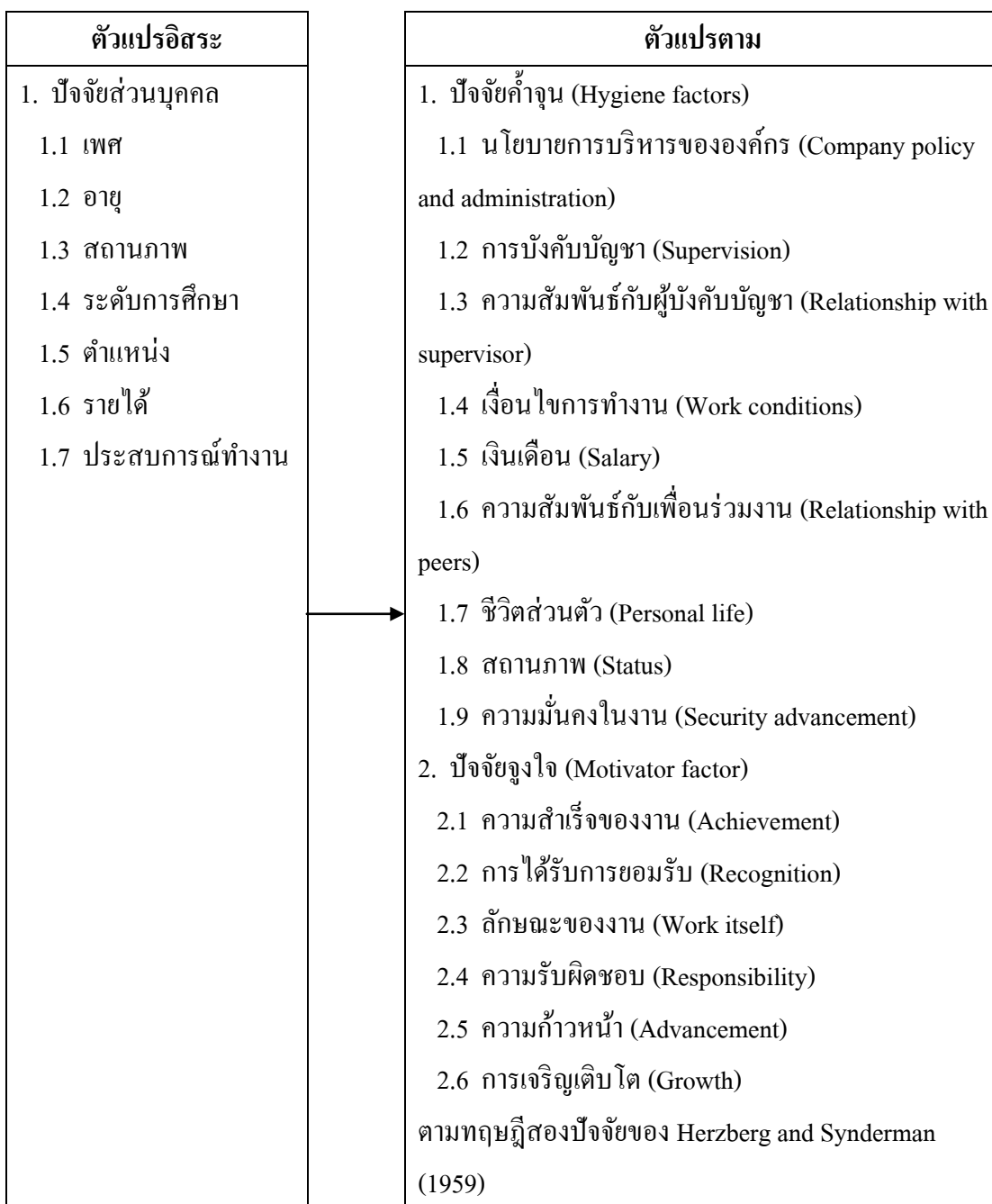
จากปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาในประเด็นเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อเมืองพัทยาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ และทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การวิจัยครั้งนี้ เพื่อความชัดเจน และครอบคลุมตามเนื้อหาของ การวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ผู้วิจัยเห็นว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่น่ามาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประมวลผลการวิจัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา เริ่มศึกษาค้นคว้าข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึง วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2560

ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงาน
2. ตัวแปรตาม ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg and Synderman (1959) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)
 - 2.1 ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Company policy and administration)
 - 2.2 ด้านการบังคับบัญชา (Supervision)
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor)
 - 2.4 ด้านเงื่อนไขการทำงาน (Work conditions)
 - 2.5 ด้านเงินเดือน (Salary)
 - 2.6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers)
 - 2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life)
 - 2.8 ด้านสถานภาพ (Status)
 - 2.9 ด้านความมั่นคงในงาน (Security advancement) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator factor)
 - 2.10 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)

2.11 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)

2.12 ด้านลักษณะของงาน (Work itself)

2.13 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.14 ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

2.15 ด้านการเจริญเติบโต (Growth)

ขอบเขตด้านหน่วยการวิเคราะห์ประชากร

ทำการศึกษาจากบุคลากรในเขตเทศบาลเมืองพัทยา จำนวน 1,544 คน (เมืองพัทยา, 2560)

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง พนักงานเมืองพัทยา พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำในสังกัดเมืองพัทยา
ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้างานที่ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออก
ทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยห้าจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย
การบริหารขององค์กร (Company policy and administration) การบังคับบัญชา (Supervision)
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) เงื่อนไขการทำงาน (Work
conditions) เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) ชีวิตส่วนตัว
(Personal life) สถานภาพ (Status) และความมั่นคงในงาน (Security advancement)

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือ
ผู้ใต้รายงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยและความไว้วางใจด้วย
ความเอาใจใส่ดูแลอย่างยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย

เงื่อนไขการทำงาน หมายถึง ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การทำงาน
เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินที่เหมาะสมกับ
สภาพเศรษฐกิจคุณภาพและปริมาณงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงาน
การพึ่งพาอาศัยกัน และการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน

ชีวิตส่วนตัว หมายถึง ชั่วโมงการทำงานที่ไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัวสามารถมีเวลาว่าง เพื่อพบปะญาติ และครอบครัว

สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สามารถทำให้ท่านภาคภูมิใจในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นใจ การให้ความรู้สึกมั่นคงของเทศบาล

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะนำไปสู่ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) และการเจริญเติบโต (Growth)

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบ ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี และปฏิบัติงานงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป ทั้งในด้านความรู้ และในด้านการปฏิบัติงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง รูปแบบหรือลักษณะที่ทำให้เกิดความสามารรถและเหมาะสม ตรงกับความสามารถรวมถึงการได้รับการส่งเสริมการอบรม ควบตามลักษณะของงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภายใน กำหนดเวลา ความตั้งใจ และการเอาใจใส่ในงาน และการยินดีที่จะแก้ไขเมื่อเกิดความผิดพลาด

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การก้าวหน้าในสายอาชีพที่ดำรงตำแหน่ง การส่งเสริมการศึกษา ควบตาม การเข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะ และ โอกาสการเจริญก้าวหน้า อย่างเหมาะสมและยุติธรรม

การเจริญเติบโต หมายถึง การเติบโตไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่างสายงาน เมื่อมีศักยภาพ และอายุงานที่เหมาะสม การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเปลี่ยนแปลงสายงาน จากผู้ปฏิบัติเป็นผู้บริหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา
2. เพื่อทราบผลเปรียบเทียบที่ได้จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา
3. เพื่อเป็นข้อมูลนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมือง พัทยา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และประชาชนในพื้นที่ต่อไป

ในระยะยาว

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้ามุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปกครองท้องถิ่น รวมถึงข้อมูลพื้นฐานของเมืองพัทยา ประกอบกับ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา ซึ่งจะเพิ่มศักยภาพในการให้บริการประชาชน โดยประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานของเมืองพัทยา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมาย แต่ส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างก็มีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างกันบ้างก็คือ ส่วนวน ภาษา และรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

Robson (1953) อธิบายว่า องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งในกลไกของรัฐบาล ซึ่งมักจะเรียกว่า การกระจายอำนาจการบริหารในพื้นที่ หมายถึง องค์การของรัฐซึ่งมีขอบเขตอำนาจจำกัดอยู่เพียงส่วนหนึ่งของอาณาเขตทั้งหมดของประเทศ

Wit (1967) นิยามว่า การปกครอง หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางใช้อำนาจหรือกระจายไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นร่วมกันทั้งหมดหรือเพียงแต่บางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์การของตนเอง อันเกิดมาจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้้องค์การอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำเภของตน

Mongtagu (1984) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่าเป็นการปกครอง ซึ่งมีการเลือกตั้งผู้บริหาร โดยอิสระเพื่อเข้ามาทำหน้าที่บริหารหน่วยการปกครองท้องถิ่น

หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งสามารถจะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้ การปกครองท้องถิ่นต้องอยู่ภายใต้บังคับของอำนาจสูงสุดของประเทศ มิได้เป็นอิสระใหม่ แต่อย่างไร

Chirstensen (1995 อ้างถึงใน ประกาศิต ริงสรรค์, 2550) เห็นว่าองค์การปกครองท้องถิ่น มิได้เป็นองค์การอิสระ อำนาจที่องค์การมีในอันที่จะออกกฎหมายควบคุมความประพฤติ ตกกลง ในการใช้ที่ดิน การใช้จ่ายภาษีหรือทำสิ่งใด ๆ ก็ตามได้มาจากรัฐในระดับที่สูงขึ้นไป

กุลธน ธนาพงศธร (2540 อ้างถึงใน ไกรศักดิ์ วรรทัด, 2544) นิยามการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และนับนี้ จะเกิดองค์กรทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรนี้จัดตั้งขึ้นและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ลดาวัลย์ วัฒนาโกศย์ (2540 อ้างถึงใน ฟองจันทร์ วุฒินันชัย, 2548) นิยามการปกครองท้องถิ่น คือ การที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร มีเจ้าหน้าที่ที่ประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้ มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากความควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ประยูร อรัญยูท (2541) อธิบายว่า แนวความคิดในการให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองบริหารกันเองนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดการกระจายอำนาจปกครอง หลักการกระจายอำนาจปกครองนี้มีเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ โดยมีความเป็นอิสระ ปลอดจากการชี้แจงจากรัฐบาลมีความสามารถที่จะสนองความต้องการของพลเมืองท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้ในด้านนโยบายที่สำคัญ ๆ ยังคงต้องยึดตามแนวนโยบายของรัฐอยู่ เช่น นโยบายการคลัง การป้องกันประเทศ แนวคิดในการปกครองท้องถิ่นที่เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นได้มีอิสระในการปกครองตนเองมีส่วนร่วมทางการบริหาร มีสิทธิมีเสียงดำเนินการปกครองกันเอง อันเป็นรากฐาน และวิธีทางของการปกครองระบบประชาธิปไตย ทำให้เกิดการเรียนรู้ทางการเมือง การปกครองและการบริหารอันจะก่อให้เกิดผู้นำระดับชาติต่อไป

โกวิทย์ พวงงาม (2542) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำของรัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษีเจ้าหน้าที่ของหน่วยปกครองท้องถิ่น ดังกล่าวได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

วิทยา เกษมพรหม (2543 อ้างถึงใน วรราช สมบูรณ์, 2527) สรุปไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การที่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลให้มีสิทธิที่จะดำเนินการปกครองตนเอง และเพื่อให้การปกครองตนเองของประชาชนสามารถที่ตอบสนองความต้องการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมตลอดจนเจ้าหน้าที่มีงบประมาณรายรับรายจ่ายของตนเอง

ฉัฐพนิต มยุขโชติ (2550) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่ท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมายและมีองค์การที่จำเป็นในการปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น ๆ โดยเกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจทางปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเองโดยกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

ประกาศิต รังสรรค์ (2550) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเองเท่านั้นและหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

จากความหมายของการปกครองท้องถิ่นที่นักวิชาการต่าง ๆ กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐจัดตั้งขึ้น โดยใช้หลักการกระจายอำนาจการปกครองทางการเมือง เพื่อให้แต่ละท้องถิ่นสามารถปกครองตนเองได้อย่างอิสระ โดยมีตัวแทนมาจากการเลือกตั้งของประชาชนภายในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารกิจการตามความต้องการของประชาชน ภายใต้ขอบเขตกฎหมายและนโยบายของรัฐ

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (อ้างถึงใน ฉัฐพนิต มยุขโชติ, 2550) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลักหากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริหารให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านตัวเงิน บุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้

ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงความต้องการของประชาชนในและท้องถิ่นที่เชื่อมแตกต่างกัน การกรอรับบริการจากรัฐบาลอย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองในท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็น โดยให้อำนาจท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น คือ การกระจายอำนาจการปกครองให้แก่แต่ละท้องถิ่นแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารพัฒนาแต่ละท้องถิ่น ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกันไป โดยให้อำนาจท้องถิ่นในการจัดเก็บภาษีอากรเพื่อใช้เป็นงบประมาณส่วนท้องถิ่นในการบริหารและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างเสมอภาค

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

จากแนวคิดในการปกครองท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครองและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น จึงสามารถสรุปได้ดังนี้ (ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล, 2545)

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการปกครองการบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด

2. การปกครองท้องถิ่นที่ให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self government) ซึ่งเป็นหัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย การปกครองตนเอง คือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมา

เพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่น จะต้องฟังเสียงประชาชน มีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้อุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ปัญหของท้องถิ่นตน

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของ การกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นจึงมีขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลตามความจำเป็น
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น
5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารประเทศในอนาคต
6. การปกครองท้องถิ่น สอดคล้องแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญคือ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของประชาธิปไตยที่ทำให้ ประชาชนแต่ละท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เกิดความรับผิดชอบและห่วงแหน ในท้องถิ่นของตน มีส่วนได้เสียในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นจากอำนาจในการเลือก ตัวแทนเข้ามาบริหาร ซึ่งเป็นพื้นฐานของผู้นำทางการเมืองในการบริหารประเทศ

ลักษณะขององค์การปกครองท้องถิ่น

ชูศักดิ์ เทียงตรง (อ้างถึงใน ประารธนา เพชรหาวล, 2545) การแยกลักษณะขององค์การ ปกครองท้องถิ่นที่เห็นเด่นชัดมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้คือ

1. มีความเป็นอิสระอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางน้อยมาก พนักงานท้องถิ่น ย่อยอยู่ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับขององค์การกลาง การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นเอง รวมทั้ง ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การปกครองตนเองของท้องถิ่นด้วย
2. องค์การปกครองตนเองของท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลหรือราชการส่วนท้องถิ่น โดยเอกเทศ ตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกจากส่วนกลาง มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน และมี คณะบริหารที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น
3. มีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดการภาษีและหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมาย กำหนด และการจัดทำงบประมาณของตนเอง
4. มีอำนาจอิสระในการวางนโยบายและการบริหารงานของตนเอง ไม่ต้องขอคำสั่ง จากราชการบริหารส่วนกลางก่อน ถ้าหากองค์การปกครองท้องถิ่นมีเพียงแต่อำนาจหน้าที่ ในการเสนอขอแนะนำหรือให้การปรึกษา โดยไม่มีอำนาจในการปฏิบัติด้วย ก็ไม่ถือว่าเป็น การกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ (โกวิทย์ พวงงาม, 2546)

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์เชื้อชาติและความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วยเช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และบุคลากร เป็นต้น
3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ
4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ
5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารของท้องถิ่นตนเอง
6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ
7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่น

ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ มิได้หมายความว่าอิสระเต็มที่ทีเดียว ซึ่งหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินงานเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย

จะเห็นได้ว่าการปกครองท้องถิ่นนั้นมีองค์ประกอบหลายประการ เริ่มจากรัฐที่มีนโยบายการกระจายอำนาจ นำไปสู่การแบ่งเขตการปกครองและการจัดตั้งหน่วยงานท้องถิ่น ประกอบด้วยความร่วมมือของประชาชนในการเลือกตั้งผู้แทนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจในการบริหารจัดการกิจการภายในท้องถิ่นอย่างอิสระ โดยมีงบประมาณของตนเอง ภายใต้การควบคุมดูแลตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ

หน้าที่รับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

เมื่อรัฐบาลได้กระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว องค์การปกครองท้องถิ่นนั้นก็จะมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการแก่ประชาชนและท้องถิ่น ทั้งนี้ หลักการที่จะกำหนดว่าหน้าที่ใดควรให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นรับผิดชอบดำเนินการควรคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้ (ระรวย เชาวน์เสถียรกุล, 2543)

1. การพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ เพราะในท้องถิ่นหลายแห่งยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ ไม่สามารถดำเนินงานตามหน้าที่รับผิดชอบที่กว้างขวางเกินกำลังของตนได้

2. การพิจารณาถึงกำลังคนกำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพราะกำลังคนและเครื่องมือใช้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นให้ได้ทั่วถึง

3. หน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่นควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากกิจการนั้นเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งประเทศไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น การศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรืองานทะเบียนที่ดิน ที่สาธารณะ เป็นต้น

จากหลักการข้างต้น ประกอบกับพิจารณาการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการที่เป็นอยู่ในบางประเทศมีข้อพิจารณาดังนี้ (ชวงส์ ฉายะบุตร, 2539 อ้างถึงใน ประกาศิต รังสรรค์, 2550)

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน (Environmental service and convenience or communicational service) เช่น พิพิธภัณฑสถานท้องถิ่น โบราณสถานท้องถิ่น รวมถึงทรัพยากรธรรมชาติ

และทรัพยากรอื่น ๆ นอกจากนั้น ในด้านการอำนวยความสะดวกในวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคน ในท้องถิ่นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สะพานคนเดินข้าม สวนสาธารณะ สวนหย่อม การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น งานเหล่านี้เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนท้องถิ่นที่จะมารับบริการ จึงควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ

2. งานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย (Protective service) ได้แก่ งานตำรวจ งานดับเพลิง เป็นต้น

3. งานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม (Social welfare service) งานด้านนี้เป็นงานที่มีความสำคัญสำหรับคนในท้องถิ่นเป็นอันมาก ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่นต้องจัดให้มีขึ้น หรือต้องรับผิดชอบร่วมมือกับรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหา เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข ในท้องถิ่นเพื่อให้บริการประชาชน จัดให้มีศูนย์เยาวชน การจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็ก และคนชรา คนพิการ รวมทั้งงานที่ให้ความบันเทิงกับประชาชนในชุมชน เช่น การจัดสวนสาธารณะ สำหรับประชาชนหรือการจัดห้องสมุดสำหรับประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

4. งานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ของท้องถิ่น (The trading or commercial) งานประเภทนี้ ถือเป็นกิจการที่บริการให้ประชาชน ซึ่งหากปล่อยให้เอกชนเข้าดำเนินการอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควร หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นจึงต้องรับมาดำเนินการเอง กิจการเหล่านี้ ได้แก่ การจัดตั้งสถานขนานูบาล หรือโรงรับจำนำ การจัดตลาด การจัดบริการเดินรถ เป็นต้น และงานต่าง ๆ นี้เป็นงานที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชนได้

ลักษณะการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นรับไว้ดำเนินการนั้น กระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ (ประกาศิต รั้งสรรค์, 2550)

1. บัญญัติไว้ในกฎหมายหรือพระราชบัญญัติอันเป็นการทั่วไป ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือความคล้ายคลึงกัน เช่น การบัญญัติหน้าที่ของเทศบาล ในพระราชบัญญัติเทศบาลที่กำหนดให้เทศบาลทุกเทศบาลมีหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็นหน้าที่บังคับให้กระทำและหน้าที่ให้เลือกระทำได้

2. บัญญัติไว้ในกฎหมายเป็นการเฉพาะเจาะจงแต่ละหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ในลักษณะนี้รัฐบาลจะตรากฎหมายหรือพระราชบัญญัติจัดตั้งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นพร้อมทั้ง กำหนดหน้าที่รับผิดชอบขึ้นมาพร้อม ๆ กับกฎหมายนั้น เช่น การตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ก็ได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบไว้ชัดเจน

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นนั้นมีความรับผิดชอบซึ่งแบ่งเบาภาระของรัฐ ตามหลายด้านซึ่งแต่ละรัฐก็จะแบ่งความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามความหลักการ และข้อพิจารณาของแต่ละรัฐ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ศักยภาพ และความจำเป็นของแต่ละรัฐ

โดยรัฐจะออกกฎหมายกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ละท้องถิ่นยึดถือปฏิบัติ จากนั้นแต่ละท้องถิ่นจะออกกฎหมายซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมในการปกครองของรูปแบบและลักษณะของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารกิจการในท้องถิ่น

ปัญหาของการปกครองท้องถิ่น

1. ประชาชนขาดความสนใจ (ขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง)
2. ท้องถิ่นขาดความเป็นระเบียบ อีสระในการบริหารงาน
3. รายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารงาน
4. มีการควบคุมจากส่วนกลางมากเกินไปทั้งในเรื่องบริหารการคลังและบุคคลการจัดตั้งหรือขยายเขตท้องถิ่นกระทำได้อย่าง

แม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะสามารถแบ่งเบาภาระการบริหารของรัฐได้เป็นอย่างดี แต่บางท้องถิ่นก็พบปัญหาในการบริหารแตกต่างกันไปตามปัจจัยซึ่งผู้แทนแต่ละท้องถิ่นก็มีหน้าที่แก้ปัญหาเบื้องต้น และรวบรวมปัญหาต่าง ๆ นำเสนอ และปรึกษากับรัฐ ในการสนับสนุนบุคลากรหรืองบประมาณ เพื่อใช้แก้ปัญหาแต่ละท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจในการทำงานเป็นวิธีการของการให้ค่าตอบแทนที่ให้รางวัลแก่ผลงานที่ได้ออกมาเป็นการเฉพาะ ระบบแรงจูงใจจะเชื่อมการให้ค่าตอบแทนกับการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลแก่พนักงานในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไม่ใช่เป็นการให้เพราะพนักงานอาวุโสหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานมาก ปกติแล้วสิ่งจูงใจมักให้กับบุคคลแต่อาจจะให้กับกลุ่มก็ได้ การจูงใจจึงเป็นการให้ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนและค่าจ้าง (Ross & Hauch, 1984, p. 9)

ซึ่งมักพิจารณาว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ธรรมเนียมปฏิบัติหรือการปฏิบัติประจำตามปกติที่พนักงานได้รับในรูปของเงินเดือนและค่าจ้าง การจูงใจพนักงานนั้นจะก่อให้เกิดความท้าทาย และการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น องค์การจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการบริการจึงพยายามปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้รางวัลที่ไม่ใช่ธรรมเนียมปฏิบัติประจำ ทั้งนี้เพื่อโยยการจ่ายกับการปฏิบัติงาน ผลผลิต และคุณภาพ ลดค่าใช้จ่ายของค่าตอบแทน ปรับปรุงความผูกพัน และการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน ตลอดจนเพิ่มความเป็นที่ทีมงาน และความรู้สึกร่วมชะตากรรม (O'dell & McAdams, 1986, pp.10-12)

องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงาน ก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวพนักงานเอง

จะสามารถทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (Steers & Proter, 1983, p. 7)

ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า (Pinder, 1984, p. 84) การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ (Needs)

ความต้องการของบุคคลเกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้นเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกาย และสภาพแวดล้อมภายนอก บุคคลจึงมีความต้องการสิ่งต่าง ๆ และมีความต้องการหลายระดับ ความต้องการของบุคคลแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (Haman & Connor, 1985, p. 388)

1. ความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการสิ่งจำเป็นแก่ชีวิต และมักมีมาแต่เกิด เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้ เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายเป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการนอนหลับพักผ่อน ความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

2. ความต้องการการจิตใจและสังคม (Psychological and social needs) ความต้องการที่คอยข้างสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสังคม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ และเป็นสมาชิกอยู่ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ความยกย่องนับถือ การยอมรับในสังคม และโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

คนจึงมีความต้องการตามธรรมชาติในการดำรงชีวิต และเมื่อคนมาอยู่ในสภาพการทำงาน ขององค์กร คนจะมีความต้องการที่ชัดเจน โดยคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งต่าง ๆ จากองค์กรหลายประการคือ

1. ค่าตอบแทน คนทำงานมีความต้องการค่าตอบแทนเพื่อสนองความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิต และความภาคภูมิใจของตน การจัดค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีคุณค่าต่อคนในหลายทรวง และเมื่อมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจสำคัญให้คนทำงาน

2. ค่ามั่นคงในงาน เป็นความต้องการของคนทำงานเพื่อจะได้มีชีวิตอยู่รอดอย่างถาวร ไม่ต้องห่วงเกรงภัยที่จะมากระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของตนและครอบครัว
3. ความเป็นเพื่อน เป็นความต้องการทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องการความเป็นเพื่อนในชีวิตการทำงานและในชุมชน
4. การยอมรับผลงาน เป็นความต้องการที่มาจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ
5. งานที่ดี เป็นความต้องการยอมรับว่างานของตนมีความสำคัญ และเป็นพลังมุ่งไปสู่ความสำเร็จสมใจตนเอง และความสำเร็จในชีวิต
6. โอกาสก้าวหน้า เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการภูมิใจเมื่อได้รู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าก็จะมีหวังมีความมั่นคงในจิตใจ
7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคงและเป็นส่วนเสริมความภาคภูมิใจในตำแหน่งการงาน
8. ภาวะผู้นำที่มีความสามารถและเป็นธรรม เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงและความภาคภูมิใจ เนื่องจากผู้นำที่มีความสามารถจะนำกลุ่มหรือองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สำหรับผู้ตามจะมีความภาคภูมิใจที่มีผู้นำที่มีความสามารถและเป็นธรรม และจะยอมรับผู้นำด้วยความศรัทธา
9. คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผลเป็นความต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และความต้องการภาคภูมิใจตนเองที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความถูกต้องสมเหตุสมผล และปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ชอบธรรม

สรุปได้ว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่ชักจูงให้บุคคลกระทำการสิ่งใดหรือไม่กระทำการสิ่งใดตามความต้องการทางร่างกายหรือจิตใจของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีหลากหลายรูปแบบแต่ระดับแตกต่างกันไป หากผู้บริหารสามารถเข้าใจได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานต้องการสิ่งใดแล้วใช้ความต้องการนั้นเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีแรงกระตุ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของการจูงใจ

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า การบริหารก็คือ การทำความสำเร็จให้กับองค์กร โดยอาศัยความพยายามของบุคคลอื่น ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการบริหารจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร มนุษย์เป็นปัจจัยการบริหารที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด

และพฤติกรรมที่แสดงออกได้หลายรูปแบบแตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่แสดงออกย่อมเกิดขึ้น โดยมีสาเหตุ มีแรงกระตุ้น และมีจุดมุ่งหมาย ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องหาทางที่จะควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ที่ต่างก็เกิดขึ้น โดยมีสาเหตุ มีแรงกระตุ้น และมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันนี้ ให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การ การจูงใจจึงมีความสำคัญทั้งต่อองค์การ ต่อผู้บริหาร และต่อบุคคลที่ทำงาน ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การโดยช่วยให้ได้คนดี มีความสามารถมาร่วมงานกับองค์การและอยู่กับองค์การ ทำให้องค์การมั่นใจว่า บุคลากรจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหารโดยช่วยให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหาร และเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจนอกจากจะมีประโยชน์ต่อองค์การและผู้บริหารแล้วยังมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์การด้วย กล่าวคือ ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ และสนองต่อความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์การได้สะดวกขึ้น ได้รับความยุติธรรมจากองค์การ และฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทน และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคลากร รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่ต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคล สภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงามจริยธรรม วิชาการเหล่านี้ จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือน และได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลแต่ละสถานการณ์จะแตกต่างกันไปตามแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นในการทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการตามค่านิยมและทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งยิ่งความมุ่งหวังมากก็จะมีความทุ่มเทมาก การแสดงออกของแต่ละบุคคลนั้น จะแตกต่างกันไปตามประเพณี และวัฒนธรรม แม้จะมีแรงจูงใจเหมือนกันก็อาจแสดงออกต่างกันได้ หรือแม้จะมีแรงจูงใจต่างกันก็อาจแสดงออกเหมือนกันได้ตามแนวคิดและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

ลักษณะของแรงจูงใจ

ลักษณะของแรงจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การ คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่าย และช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชมหรือยกย่อง

แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าแรงจูงใจภายนอก เนื่องจากทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในนั้นจะอยู่กับบุคคลนั้นไปตลอด ส่วนรางวัล เกียรติยศ คำชมชื้อเสียง ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกนั้นเมื่อเวลาผ่านไป หากไม่มีการจูงใจอย่างต่อเนื่องพฤติกรรมของบุคคลก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับ หรือสิ่งเร้าหรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ 모르ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวเหน้อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพักความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ทำให้เกิดแรงจูงใจ

1.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย เนื่องจากเกิดความเลื่อมของร่างกาย

1.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมาก เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคม และแรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

2. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหัว

ทั้งเหนือย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รับสรูปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิดกล้ำเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรการที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับ คือ

4.1 การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไปขาดสมาธิ

4.2 การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

4.3 การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

แรงจูงใจมีที่มาจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีระดับความต้องการแตกต่างกันไป แต่ทุกคนล้วนมีความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ส่วนบุคคลซึ่งมีความต้องการระดับสูงขึ้นก็จะมีแรงผลักดันเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความหวังอันแน่วแน่

ซึ่งแรงผลักดันนั้นส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ให้มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาจนกว่าเป้าหมายจะสำเร็จ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Taylor, 2002)

ในปี ค.ศ. 1911 ยุคของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific management) Frederick Taylor วิศวกรชาวอเมริกัน ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการจัดการซึ่งก่อให้เกิดปรัชญาของการบริหารที่เน้นหลักการพื้นฐานของการนำวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจกรรมการบริหาร การเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงาน โดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก (More production more money) และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์กร (วรเดช จันทรศร, 2544, หน้า 32) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดทีเดียวไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลากับความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นงาน การให้โบนัสกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น เทย์เลอร์ เห็นว่าสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงาน จำนวนเงินที่พนักงานรับจะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้างมากพอการจูงใจตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของ Frederick Taylor ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ ดังนั้น การปฏิบัติต่อและให้ลูกน้องทำงานเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจใช้ได้ในระยะยาว

จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ ซึ่งเป็นการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ โดยให้ค่าตอบแทนตามปริมาณงานที่ทำซึ่งเป็นลักษณะของแรงจูงใจภายนอก จะเห็นได้ว่ามนุษย์เมื่อได้รับสิ่งที่ตนต้องการแล้ว แรงจูงใจที่เคยใช้ปรับพฤติกรรมนั้นก็ไม่สามารถใช้กระตุ้นต่อไปได้

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเกรเกอร์

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา การบริหารหรือการจัดการได้มุ่งเน้นความสำคัญขององค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงานเงินเดือนหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง Douglas McGregor จากสถาบัน Massachusetts Institute of Technology ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์กรเป็นทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่งจำแนกคนเป็น 2 กลุ่ม การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนจะจี้เกียจไม่ชอบทำงานและจะเลื่องงานถ้าทำได้
2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงาน ดังนั้น จึงต้องมีการสั่งการ ควบคุมและการจูงใจทางลบ เพื่อให้เขาทำงานตามเป้าหมายของบริษัท

3. โดยเฉลี่ยทั่วไปคนชอบรับคำสั่งจะพยายาม หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน

ทฤษฎี Y

1. สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วรักที่จะทำงานและมีความรับผิดชอบ
2. คนจะมีการควบคุมตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ซึ่งเขาเองก็ยอมรับ

3. ภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสมคนจะเรียนรู้การยอมรับ และอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดทักษะ การทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานจากทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การศึกษาพื้นฐานความต้องการของคน พฤติกรรมการทำงานของคนซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ควรใช้ในการจูงใจบุคคลแต่ละประเภทในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้

โดย Douglas McGregor ได้อธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบเรียกว่า ทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวกเรียกว่าทฤษฎี Y ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี X เชื่อว่า บุคคลก็เกลียดไม่ชอบทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการ โดยตรง การใช้ระบบและหน้าที่การลงโทษจำเป็นต้องมีการจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านการเงิน และผลประโยชน์อื่น ๆ

จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการพื้นฐานเท่านั้นเนื่องจากทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ส่วนลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าบุคคลไม่ได้เป็นดังเช่นทฤษฎี X โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง

แรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคนผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคู่ไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกันเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีแรงจูงใจ ของแมคเกรเกอร์ นั้น มีแนวคิดในการจำแนกบุคคลเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ กลุ่มที่มีทัศนคติทางลบ กล่าวคือ ขี้เกียจ ไม่ชอบทำงาน เลี่ยงความรับผิดชอบ จะมีแรงจูงใจในระดับต่ำ ส่วนกลุ่มที่สองคือ กลุ่มที่มีทัศนคติทางบวก กล่าวคือ รักการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความสนใจที่จะเรียนรู้ และพัฒนาความคิดทักษะ จะมีแรงจูงใจในระดับสูง ผู้บริหารมีหน้าที่จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคลแต่ละกลุ่ม เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ มีแรงจูงใจในการทำงานของตน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในเวลาเดียวกัน

3. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

Maslow (1959) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับ โดยลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวมี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และจากความต้องการนี้เอง เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกันออกมา (ฉลองศรี พิมลสมพงษ์, 2542, หน้า 36-37) กล่าวคือ

3.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บรวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้วจะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขาเป็นต้น

3.3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้วมนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

3.4 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่ง หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว

จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่นต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

3.5 ความต้องการความเป็นตัวคนอันแท้จริงของตนเองหรือความต้องการที่จะแห่งตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัวเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เช่นกัน

แท้จริงนั้นจากต้นฉบับงานของ Maslow ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการไว้ 7 ข้อ คือ ขั้นที่ 6 ความต้องการที่จะเรียนรู้และเข้าใจ (The desires to know and to understand) และขั้นที่ 7 ความต้องการทางสุนทรีย์ (The aesthetic need)

มาสโลว์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่างซึ่งมาสโลว์ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ โดยมีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดของทฤษฎี 3 ประการ

ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับจะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ

ประการที่สอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งที่จูงใจต่อไป

ประการที่สาม ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการสนองตอบจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อย ๆ ไป

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอน Maslow ไปใช้ในการจูงใจในการบริหารนั้น นักวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อควรพิจารณา ประกอบด้วย

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นตัวจูงใจอีก และจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น และความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป

2. ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือ ความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้

3. ทฤษฎีของ Maslow ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical) ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ บางครั้งไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมความต้องการได้อย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Maslow ก็ยังได้รับความนิยมในการนำมาปรับใช้

ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง และแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงความต้องการของคนนั้นมีอะไรบ้าง ในความต้องการแต่ละลำดับชั้น ซึ่งผลการศึกษา พบว่า

ความต้องการทางด้านร่างกาย รางวัลทั่ว ๆ ไป ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น แต่ในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การจ่ายเงินเดือน ใจการทำงานที่พึงพอใจในด้านความต้องการทางด้านความปลอดภัย รางวัลทั่วไป ได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการทำงานที่มั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม รางวัลทั่วไป ได้แก่ ความรัก การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศสมาคมอาชีพ ความต้องการการยอมรับนับถือรางวัลทั่วไป ได้แก่ เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ชนิดของงาน สถานภาพในงานส่วนความต้องการความสำเร็จ รางวัลทั่วไป ได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ งานที่ท้าทายสัมฤทธิ์ผลในงาน ความก้าวหน้าในองค์กร

พิจารณาได้ว่าทฤษฎีของ Maslow แม้ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์แต่ก็สามารถนำมาใช้อธิบายระดับความต้องการของมนุษย์ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะความต้องการด้านร่างกายนั้นเป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตจึงสามารถมองลำดับชั้นของความต้องการด้านร่างกายเป็นขั้นแรกได้ตามทฤษฎีนี้ แต่ก็สามารถใช้อธิบายได้เฉพาะกับมนุษย์ส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ได้กับมนุษย์ทุกคน เพราะความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคลนั้นล้วนเป็นทัศนคติที่แตกต่างกันไปตามแนวคิดและสภาวะของแต่ละบุคคล ไม่ใช่ว่ามนุษย์ทุกคนต้องมีความต้องการเรียงลำดับชั้นตามทฤษฎี

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, & Synderman, 1959, pp. 44-49) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนเพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ หลายสาขาอาชีพ อะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพล และแรงจูงใจในการทำงาน อะไรที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานที่เขาทำกำลังทำอยู่ พร้อมทั้งบอกเหตุผลประกอบด้วยความคิดเห็นของคนทั่วไปคิดว่าเมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทน หรือค่าแรงที่เป็นธรรมได้รับประโยชน์ที่น่าพึงพอใจมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้า เขาก็จะมีความพึงพอใจ และในทางตรงข้ามหากเขาไม่ได้รับในสิ่งเหล่านี้เขาก็จะไม่พอใจ จึงทำให้เชื่อกันว่าความพอใจและไม่พอใจเกิดจากสิ่งเดียวกัน เช่น ถ้าคนงานได้รับเงินเดือนสูงเขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และถ้าเขาได้รับเงินเดือนต่ำ

ก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานสิ่งจูงใจ มี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ 2 คือ การป้องกันการเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes (ปัจจัยค้ำจุน)

องค์ประกอบของทฤษฎีเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้การทำงาน Herzberg พบว่า มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้าปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคนปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงานมีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้าปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไป จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้ ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของคนงานในโรงงาน มีปัญหาจากเรื่องเงินซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอยู่แตกต่างกันในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะพบว่า การทำงานของ

พนักงานมีความแตกต่างกัน บางคนขยันหมั่นเพียรทำงานหนักกว่าคนอื่น มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าคนอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจในการทำงานได้รับผลกระทบจากปัจจัยในที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ได้แก่ ความสนใจ ทักษะและความต้องการ ในความเป็นจริงพบว่าคนที่ทำงานหรือกระทำกิจกรรมที่ตนเองชอบหรือสนใจมักจะยินดีหรือทุ่มเทความพยายามให้กับงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ มากกว่าการทำงานที่ตนไม่สนใจ

นอกจากนี้คนที่มีความสนใจในทางบวกต่องานนั้นก็ขยันหมั่นเพียรทำงานหนักยิ่งขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสนใจและทักษะที่ดีมีต่องานมีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้มีการค้นคว้าเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และพบว่า เมื่อมนุษย์มีความต้องการเกิดขึ้น และความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนให้ได้ นอกจากนี้ได้มีการศึกษาปัจจัยภายนอกของบุคคลหรือปัจจัยด้านองค์การซึ่งมีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์การ ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารในอันที่จะรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ ผู้บริหารจึงควรควบคุมปัจจัยภายนอก โดยพยายามปรับปรุงปัจจัยเกี่ยวกับงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ และพยายามรักษาปัจจัยแวดล้อมของงานให้อยู่ในระดับที่จะไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่าตามทฤษฎีของ Herzberg มี 2 มิติที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน กล่าวคือ มิติหนึ่งเริ่มจากความพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปถึงไม่มีความพอใจ ส่วนอีกมิติหนึ่งเริ่มจากความไม่พอใจในการทำงานต่อเนื่องไปจนถึงไม่มีความไม่พอใจ ดังนั้น ในกระบวนการที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานสำหรับการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ไปประยุกต์ใช้นั้น จำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 2 ด้าน ทั้งด้านที่เรียกว่า Herzberg factors หรือปัจจัยค่าจูงใจ และด้านที่เรียกว่า Motivator factors หรือปัจจัยค่าจูงใจนั้นจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานส่วนปัจจัยจูงใจนั้นจะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

ทฤษฎีของ Herzberg ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และประการที่สอง สิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน เดิมนั้นการจูงใจมักจะคิดว่าเป็นด้านการเงินเท่านั้น การปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตการขาดงานและการออกจากงานจะน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อสมมติฐานที่ไม่ถูกต้อง แท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และไม่ให้เกิดปัญหาเท่านั้นเองมิได้เป็นตัวจูงใจให้คนทำงาน

ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยที่จะเป็นตัวจูงใจให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของพนักงานที่ Herzberg เรียกว่า Motivator factors สำหรับปัจจัยค่าจูนหรือ Herzberg เรียกว่า Hygienes factors นั้น เหมือนกับการมีสุขอนามัยป้องกันเชื้อโรคหรือโรคภัยไข้เจ็บได้ คือ ป้องกันได้แต่ไม่ใช่ทำให้แข็งแรง ปัจจัยกลุ่มนี้หมายถึง รวมเงินเดือน การบริหารงาน การตรวจสอบ ควบคุมงาน และสภาพการทำงาน เช่น พนักงานทุกคนย่อมมีความหวังว่าจะได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม องค์กรก็ควรบริหารงานให้เหมาะสม ส่วนสภาพของงานก็ต้องเป็นที่พอใจแก่พนักงาน เมื่อองค์กรให้ปัจจัยเหล่านี้แก่พนักงานในบางครั้งก็ให้เปล่าด้วยความจำเป็นหรือให้ตามกฎหมาย แต่ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปเมื่อใด ก็จะทำให้พนักงานไม่พอใจเป็นธรรมดาแล้วผลผลิตก็จะต่ำลง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg จะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

1. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene or maintenance factors) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงานซึ่งจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพเพียงไรก็ตามก็ไม่ใช่สิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากเคยทำ ตัวอย่างปัจจัยค่าจูนที่กล่าวมานี้ ประกอบด้วย

1.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์กร การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

1.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์กร การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.4 เงื่อนไขการทำงาน (Work conditions) หมายถึง เงื่อนไขหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่คนงานจะต้องมีหรือได้รับเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในขณะเดียวกันก็เกิดความสะดวกสบาย และปลอดภัยแก่คนงาน เงื่อนไขในการทำงานนี้อาจจะถูกกำหนดโดยกฎหมายหรือความสมัครใจของนายจ้างในการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้แก่คนงาน ด้วยความเชื่อที่ว่าเงื่อนไขในการทำงานที่ดีกว่าย่อมได้รับผลตอบแทนกลับมาด้วยขวัญกำลังใจ และความจงรักภักดีของคนงานที่มีต่อนายจ้าง

1.5 เงินเดือน (Salary) หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงาน ในรูปเงินรวมถึง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจใน เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง การติดต่อ พบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร

1.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อ ความเป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง

1.8 สถานภาพ (Status) หมายถึง ลักษณะของอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ซึ่งทำให้ บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

1.9 ความมั่นคงในงาน (Security advancement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ หน่วยงานว่ามีความมั่นคง หรือไม่มั่นคงเพียงใด เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือไม่มั่นคง ของหน่วยงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) คือ มีปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงานที่ทำซึ่งจะเป็น สิ่งกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มี ปัจจัยที่ว่านี้อยู่ก็ได้หมายความว่าคนทำงานจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ องค์ประกอบของปัจจัย ที่จะกล่าวต่อไปนี้ จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหา ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบนี้ นับว่ามีความสำคัญมากที่สุดเพราะเมื่อ ได้ทำงานหรือสามารถแก้ปัญหา ต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับ นับถือหรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีผลในการกระตุ้นจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นการยอมรับนับถือ ดังกล่าวนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

2.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจสอบควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อ

การทำงานอย่างเต็มที่ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2.6 ความเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก สามารถอธิบายแรงจูงใจในการทำงานได้สองปัจจัย ปัจจัยแรก คือ แรงจูงใจที่ทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งหากปัจจัยส่วนนี้ดีสักเพียงใดก็ไม่ได้ทำให้บุคคลมีแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้นเพียงแต่ส่งผลให้บุคคลทำงานในหน้าที่ตามมาตรฐานของตน ส่วนอีกปัจจัยคือ แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน หากปัจจัยส่วนนี้มีขึ้นเมื่อไรก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลทำงานได้มากขึ้นแต่หากไม่มีก็ไม่ได้ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่อย่างใด จะเห็นได้ว่าหากใช้แนวคิดนี้ในการบริหารองค์กรแล้ว น่าเชื่อจะสามารถแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

5. ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process theories of motivation)

Vroom (1964) อธิบายว่า ความคาดหวังเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ความต้องการเหตุผลในการที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้ผลตอบแทนตามที่ตนต้องการหรือความคาดหวังเกิดจากคุณค่าของสิ่งที่มาล่อใจ เช่น รางวัล เงิน สิ่งของตอบแทน เป็นต้น ที่จะได้รับ ถ้าสิ่งของเหล่านั้นมีคุณค่าสำหรับเขา ประกอบกับเขามีความสามารถหรือมีความหวังที่จะไปได้เขาจะเกิดความสนใจที่จะกระทำทันที ในบริบทแห่งความหมายที่กระชับ ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของบุคคลว่า การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของเขามีทางที่จะนำไปสู่ผลที่คาดหวังในการใช้ทฤษฎีความคาดหวังกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น มุ่งที่ตัวแปรของการทำงานเพื่อนำเสนอเกี่ยวกับอำนาจที่สำคัญของผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน การออกจากงาน การตัดสินใจยอมรับหรือการกำหนดงาน (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 175)

แรงจูงใจขึ้นอยู่กับตัวแปรสร้าง (Constructs) 3 ตัวแปร คือ ความคาดหวัง (Expectancy) เกี่ยวกับงานการใช้งานเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และคุณค่า (Valence) ของงาน ภายใต้ความเชื่อที่เป็นฐานคติของทฤษฎีที่เชื่อว่าระดับผลผลิตของบุคคลอยู่ที่แรงกดดัน 3 ประการ คือ 1) เป้าหมายของบุคคล 2) ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและ 3) ความเชื่อที่ว่า ความสามารถของเขาจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตมากน้อยเพียงใด ซึ่งทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่า บุคคลแตกต่างกันและระดับแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับแรงกดดัน ภายในของแต่ละบุคคลรวมถึงสถานการณ์ของการทำงานด้วย

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) นับเป็นแนวความคิดทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process theory) ที่มุ่งอธิบายแนวทางและวิธีการในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจ กล่าวคือ แนวความคิดในกลุ่มนี้ ซึ่งยังได้แก่ ทฤษฎีความเป็นเสมอภาค (Equity theory) ทฤษฎีการกำหนด เป้าหมาย (Goal setting theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theory) เป็นแนวความคิด และทฤษฎีสำคัญที่ช่วยให้ผู้ศึกษาเห็นถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ และความต้องการ รวมถึง ผลงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น (วันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 89) โดยทฤษฎีความคาดหวังนี้ มุ่งอธิบาย พฤติกรรมของบุคคลว่า เป็นเรื่องของเป้าหมายของบุคคลและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมาย และความคาดหวังในการที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลจะต้องสามารถ กำหนดและเข้าใจผลที่ต้องการจะบรรลุ และโอกาสที่จะบรรลุผลดังกล่าว (Gardon and Associated, 1999, p. 450 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 90-91) ซึ่งในเชิงการศึกษาแรงจูงใจ ทฤษฎี ความคาดหวังเป็นไปตามสมการ ดังนี้

Motivation = E V I (Expectancy valence instrumentality) โดยที่ความคาดหวัง (Expectancy: E) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ถึงความน่าจะเป็นหรือความไปได้ที่ความพยายาม ของเขาจะนำไปสู่ผลงาน ความคาดหวังนี้มีค่าตั้งแต่ 0-1 เช่นเดียวกับความน่าจะเป็นส่วนคุณค่า ของผลตอบแทน (Valence: V) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้น บุคคล มีความชอบหรือความต้องการที่จะบรรลุผลดังกล่าวมากน้อยเพียงไร เช่น บุคคลที่มีความต้องการ ที่จะมิชื่อเสียงโดดเด่นในสังคม จะให้ความสำคัญกับชื่อเสียงและการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และการเป็นเครื่องมือ (Instrumentality: I) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไป ได้ที่ผลงานของเขาจะนำไปสู่ผลที่เขาต้องการหรือความสัมพันธ์ของผลที่เกิดขึ้นกับรางวัลซึ่งเป็น ผลระดับที่ 1 อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการทำงาน หรือระดับที่ 2 ที่เป็นผลการเกิด จากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้า การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ค่าของ การเป็นเครื่องมือนี้ในทางสถิติอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0

แนวความคิดและทฤษฎีความคาดหวังนี้เชื่อว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดออกมา ย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด หากมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ทั้งระดับที่ 1 และระดับที่ 2 มาก บุคคลก็จะมี ความพยายามในการปฏิบัติงานมากหรือเรียกว่า มีแรงจูงใจมาก ซึ่งในเรื่องความคาดหวังนี้ นักทฤษฎีจิตวิทยาสังคมมองว่า บุคคลจะมีความคาดหวัง มากน้อยเพียงใดนั้น โดยทั่วไปก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถ (Ability) ของบุคคลนั้นด้วยว่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ความคาดหวังและความสามารถ จึงเป็น ส่วนประกอบกันเพื่อให้บุคคลพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงาน และอาจเป็น เครื่องมือนำไปสู่การได้รับรางวัล

นักจิตวิทยาในยุคปัจจุบันซึ่งจัดว่าอยู่ในกลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) มีความเชื่ออย่างหนักแน่นว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือไม่ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและโดยความเชื่อเช่นนี้ ทฤษฎีความคาดหวังจึงมีฐานคติ (Assumptions) หลายประการดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นจากผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของมนุษย์เองและแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมด้วย
2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมายแตกต่างกัน
3. บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมหลายอย่าง โดยสิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือก ได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้วแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังที่ได้รับการยอมรับนำมาใช้ศึกษาปัจจัยชักนำพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นกล่าวได้ว่าเป็นผลงานของ Victor Vroom ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชั้นแนวหน้าของกลุ่มนี้ และเรียกทฤษฎีนี้ว่า “Vroom’s expectancy theory” (พิภพ ชังเงิน, 2547, หน้า 174) อธิบายไว้ว่า พัฒนามาจากสมมติฐานว่าก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำสิ่งใด เขาจะต้องได้ทำการพิจารณาก่อนว่าความสามารถผนวกกับความพยายามของเขานั้นจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ โดยการจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคลการจูงใจนั้นเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีความคาดหวังใน 3 ประการ กล่าวคือ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546, หน้า 178)

1. การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Effort-performance expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้เป็นการล่วงหน้าว่าถ้าหากตนเองลงมือแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มที่ที่สุด ความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใดที่จะกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ กล่าวง่าย ๆ ก็คือ บุคคลจะตั้งใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องทำนั้น มันยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ ก่อนที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นออกมา

2. การคาดหวังว่ากระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (Effort-outcome expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมว่า ถ้าหากเขากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว เขาจะได้รับผลลัพธ์ที่จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเขาอย่างไร

3. ค่าของผลลัพธ์ (Valence of outcomes) หมายถึง คุณค่าหรือความตั้งใจที่ผลลัพธ์มีให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมี การรับรู้ต่อผลลัพธ์เดียวกันที่แตกต่างกันไปฐานคติทั้งสามประการดังที่ได้กล่าวไปนี้ ช่วยให้สามารถสรุปทฤษฎีได้ว่า การจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จ ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์และผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าสำหรับเขา และเขา

เชื่อว่า ตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ได้ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังนั้น Vroom ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดก็ตามจะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

- 3.1 ผลตอบแทนเขาจะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่เขาครอบครองอยู่เพียงใด
- 3.2 ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่เขาจะได้รับ
- 3.3 เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว เขาเชื่อว่า เขาจะต้องเป็นผู้ได้รับผลอันนั้น
- 3.4 เขามีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน ตามความคาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า

ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้ จะเพิ่มขึ้นหากเขาได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น จะลดลงหากเขาได้รับผลตอบแทนลดลง แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่าง ๆ ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะหายไป จิตวิทยาของบุคคลในองค์กรที่ทำการศึกษาดังกล่าว เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความคาดหวัง

นอกจากนี้ Vroom ยังเสนอว่า วาระที่บุคคลลองตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กันหลายสิ่ง เขาจะมีการพิจารณาอยู่ 2 ประการ คือ

1. พิจารณาว่า เป้าหมายที่จะสู่ นั้น มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valence)
2. พิจารณาว่า สิ่งที่ตรงกันนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด

(Expectancy) ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำ

ตัวแบบการจูงใจ (Motivation model) ของ Porter and Lawler อันเป็นแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลของการปฏิบัติงาน แนวความคิดนี้ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้สามารถอธิบายแรงจูงใจและความต้องการของบุคคลได้มากและเหมาะสมขึ้น รวมทั้งสามารถทำการทดสอบได้ง่ายขึ้น ตามทฤษฎีดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ในทางปฏิบัติการจูงใจหรือการสร้างความต้องการให้คนทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้อง

1. พยายามที่จะเพิ่มหรือกระตุ้นความพยายามของลูกน้องเพื่อให้งานบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอนงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น
2. การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจน และสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญกับองค์กร
3. ความต้องการของคนในองค์กรนั้นย่อมมีจำนวนมาก มีความหลากหลายและมีคุณค่าต่างกัน ในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจและแสวงหาเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคคล และวางระบบการให้รางวัลของแต่ละบุคคล โดยการพิจารณาให้รางวัลกับความต้องการของบุคคลากรให้เหมาะสม และจากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวัง

นั้น เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่า ในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ควรพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในผลตอบแทนที่จะได้รับอันเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง โดยเฉพาะการพิจารณาความคาดหวังในแง่ค่านิยม และความสนใจที่มีผลต่อค่าตอบแทนของบุคคล ซึ่งจะทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม ประกอบกับหลักของกลุ่มปัญญานิยมที่ว่า มนุษย์มีการใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือไม่ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเป้าหมายของแต่ละบุคคลล้วนแตกต่างกันไปตามค่านิยมของสังคมนั้น สามารถอธิบายแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการตัดสินใจของบุคคลเกิดจากความคาดหวังที่จะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งความคาดหวังนั้นต้องมีความคุ้มค่าและมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ มนุษย์ถึงจะตัดสินใจในการกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์และทัศนคติของบุคคลนั้น

จากแนวคิดของนักวิชาการและจากทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ยกมากล่าวอ้างในการศึกษาครั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล ซึ่งแรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ กันไปตามประสบการณ์และทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละทฤษฎีจะมีปัจจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจแตกต่างกันไป โดยนักวิชาการแต่ละบุคคลได้อธิบายสาระสำคัญของทฤษฎีแรงจูงใจไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจโดยสังเขปของนักวิชาการ

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจโดยสังเขป
เทย์เลอร์ (1911)	ทฤษฎีแรงจูงใจเชิงวิทยาศาสตร์ด้วยการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงาน โดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด แต่ไม่สามารถใช้ได้ในระยะยาว
แมคเกรเกอร์ (1950)	ทฤษฎี X, Y มีแนวคิดในการจำแนกบุคคลเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ กลุ่มที่มีทัศนคติทางลบ ส่วนกลุ่มที่สอง คือ กลุ่มที่มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารมีหน้าที่จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคลแต่ละกลุ่ม เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจโดยสังเขป
มาสโลว์ (1959)	ทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ชั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตซึ่งมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดเมื่อประสบความสำเร็จขั้นต้นแล้วก็จะต้องการความสำเร็จในขั้นต่อไปสูงขึ้นเรื่อยๆ
เฮิร์ซเบอร์ก (1959)	ทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคคลมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุนซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคคลยังคงทำงานตามหน้าที่ในระดับมาตรฐานของหน่วยงาน
วิกเตอร์ วรูม (1964)	ทฤษฎีความคาดหวัง มีแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจเกิดจากความคาดหวังที่จะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งความคาดหวังนั้นต้องมีความคุ้มค่า และมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ มนุษย์ถึงจะตัดสินใจในการกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมมากเพราะเป็นพลังที่สามารถทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะคิด ความคิดเห็นความตั้งใจ อารมณ์ ความรู้สึก และที่สำคัญที่สุดสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เปลี่ยนไปในทางที่ดี ผู้มีแรงจูงใจจะทำให้เกิดความปรารถนาที่ได้รับความสำเร็จจากการทำงาน และการแสดงออกตามความต้องการเพื่อให้งานบรรลุตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

แนวความคิดของทฤษฎีต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่า มนุษย์เราจะทำอะไรหรือแสดงพฤติกรรมอะไรก็ตามมีมูลเหตุเกิดมาจากแรงจูงใจทั้งสิ้นบางเรื่องก็มีแรงจูงใจมาก บางอย่างก็มีแรงจูงใจน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการนั้นว่าคือ อะไรถ้ามนุษย์เราไม่มีแรงจูงใจก็ไม่สามารถที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จได้เปรียบเสมือนคนเหม่อลอยทำอะไรไม่มีแรงจูงใจชักนำ ไม่มีจิตใจในการทำงานมักจะทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอและไม่สามารถที่จะทำอะไรให้บรรลุผลตามที่ต้องการได้ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานหรือกระทำการใด ๆ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ควรพิจารณาความต้องการของพนักงานในองค์กร เพื่อกระตุ้น และส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพราะแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจะช่วยให้องค์กรได้รับการพัฒนา

และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคตแรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจที่เป็นผลทางบวกและผลทางลบ แต่แรงจูงใจที่เป็นประโยชน์กับองค์กรจะเป็นแรงจูงใจทางบวก จึงมีการพูดถึงเฉพาะแรงจูงใจในทางบวกเป็นส่วนใหญ่เพราะเป็นที่ปรารถนาของคนทั่วไปและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ปัจจัยทางบวกนักวิชาการเจ้าของทฤษฎี คือ เฮร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น อีกปัจจัยหนึ่งเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานซึ่ง เฮร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นปัจจัยที่เสริมให้คนมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ทำให้คนมีความไม่พอใจในการทำงานที่ทำ เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคนในงาน เป็นต้น

องค์กรทุกองค์กรย่อมมีความต้องการที่จะให้องค์กรของตนมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า จึงพยายามหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้พนักงานขององค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และคิดค้นแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในงานของตน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรจะใช้ประโยชน์จากการหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารองค์กรที่จะเข้าใจบุคลากรแต่ละคนและทั้งกลุ่ม เพราะถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจแล้วจะทำให้ดึงเอาพลังแฝงที่มีอยู่ในตัวบุคลากรมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด เป็นเหตุมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงขององค์กรเป็นธรรมดาของมนุษย์ เมื่อมีแรงจูงใจไปกระตุ้นให้เกิดความต้องการก็ย่อมที่จะหาแนวทางตอบสนองความต้องการนั้น โดยการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ (นาริรัตน์ แก้วมณี, 2557, หน้า 26)

ในการกระทำนั้นแต่ละคนมีเทคนิควิธีการที่ต่างกันแต่มีเป้าหมายอย่างเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กรของตน แรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากภายในของแต่ละบุคคลเป็นความต้องการของบุคคลโดยธรรมชาติซึ่งอาจเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้จากภายนอก อาจจะเป็นสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ดังนั้น แนวทางสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานของผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีให้ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีทักษะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องานที่ทำ ทำงานด้วยความพึงพอใจ และความสุขกับการทำงาน

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจะนำทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Hertzberg) มาใช้เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา เนื่องจากทฤษฎีมีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น

(Motivator factors) และปัจจัยจำเป็นหรือปัจจัยจำเป็น (Hygiene factors) ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ของบุคลากร

ข้อมูลพื้นฐานของเมืองพัทยา

ภายหลังจาก “เมืองพัทยา” เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในเรื่องของโครงสร้างของเมือง อัตราการเพิ่มของประชากร การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานและแรงงาน จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น และองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ ส่งผลให้การปกครองในรูปแบบสุขาภิบาลไม่สามารถบริหารงานและแก้ไขปัญหาของเมืองได้ทันทั่วทั้งที่ ประกอบกับรัฐบาลในขณะนั้น ได้เล็งเห็นความสำคัญของ “เมืองพัทยา” ตลอดจนจนถึงความสำคัญด้านกิจกรรมการส่งเสริมการท่องเที่ยวได้เสนอให้นำการปกครองรูปแบบพิเศษมาใช้ที่เมืองพัทยา เพื่อแก้ไขปัญหาและเพื่อสร้างอนาคตที่สดใสมั่นคงให้แก่เมืองพัทยาสืบต่อไป

เหตุผลในคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 736/ 2519 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2519 ระบุว่า เมืองพัทยานอกจากมีความเจริญในด้านวัตถุแล้ว อัตราการถ่ายเทของประชากรในเมืองพัทยาก็อยู่ในระดับสูง ไม่นั่นอนเหมือนกับท้องถิ่นทั่วไป และพัทยาก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก จากศักยภาพของเมืองพัทยามีความพร้อมในด้านต่าง ๆ พัทยาจึงเป็นเมืองที่ได้รับการจับตามอง และให้ความสำคัญในการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

ก่อนเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2521 พัทยาในฐานะเป็นส่วนหนึ่งที่อยู่ในเขตการปกครองของสุขาภิบาลนาเกลือ ซึ่งตั้งขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2499 แต่มีพื้นที่เฉพาะตำบลนาเกลือ ประมาณ 22.2 ตารางกิโลเมตร แต่เนื่องจากพัทยาได้เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมมากทั้งจากชาวไทยและชาวต่างประเทศ หน่วยการปกครองที่เป็นสุขาภิบาลอยู่เดิมไม่อาจจะบริหารงาน และให้บริการได้ทันกับความเจริญอย่างรวดเร็ว และแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังนั้นรัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ขึ้นด้วยผลแห่งพระราชบัญญัตินี้ เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2521 จึงทำให้พัทยาเปลี่ยนจากการอยู่ในเขตการปกครองของสุขาภิบาลนาเกลือไปเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษแบบมีผู้จัดการเมือง (City manager) เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบที่ 5 ของไทย และให้เมืองพัทยามีฐานะเทียบเท่าเทศบาลนคร

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษของเมืองพัทยาดังกล่าว มีความแตกต่างไปจากรูปแบบการปกครองท้องถิ่นอื่น ๆ ที่ใช้กันอยู่ในประเทศไทย มีลักษณะคล้ายกับรูปแบบการปกครองของ

เทศบาลรูปแบบสภาและผู้จัดการ (Council and manager form) หรือผู้จัดการเทศบาล (City manager) แบบเดียวกับของสหรัฐอเมริกาหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเป็นการนำเอาระบบบริหารรูปแบบผู้จัดการ มาใช้บริหารเมืองพัทธยานันเอง นับเป็นแห่งแรกและแห่งเดียวในประเทศไทยด้วย การที่ได้ทดลองเอารูปแบบผู้จัดการมาใช้กับเมืองพัทธยาเช่นนี้ก็ด้วยตระหนักว่า เป็นท้องถิ่นที่อยู่ในเขตศูนย์กลางแห่ง การท่องเที่ยว เขตอุตสาหกรรม และเขตท่าเรือน้ำลึก มีความเจริญ และมีลักษณะพิเศษแตกต่าง จากท้องถิ่นอื่นเป็นอันมาก

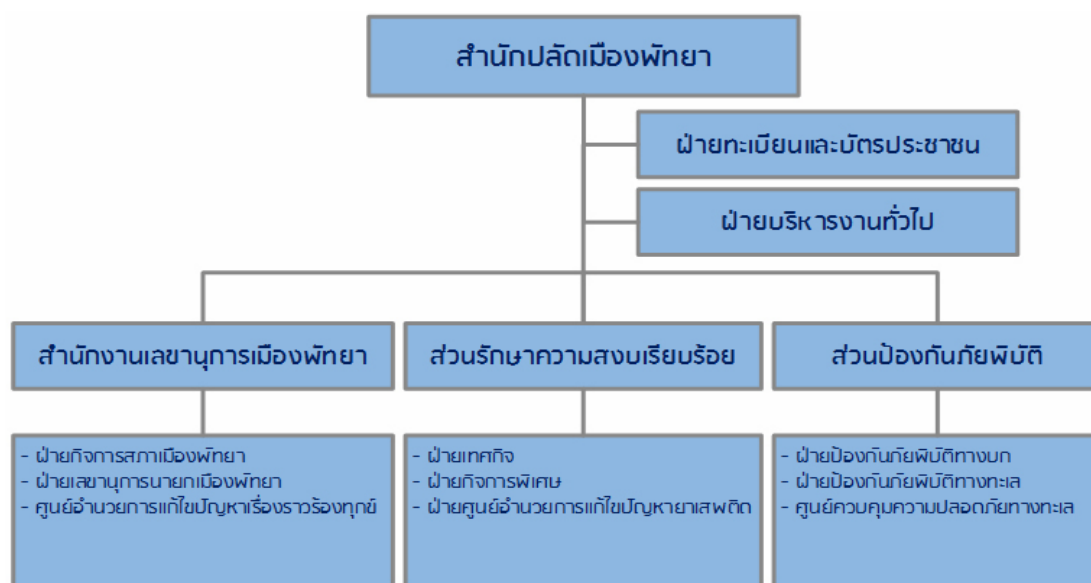
กระทรวงธรรมคุณุฎราชอาณาจักไทย พ.ศ. 2540 มีผลบังคับ ได้กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่น และสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง จึงยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทธยา พ.ศ. 2521 และตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทธยา พ.ศ. 2542 บังคับใช้ มีผลตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542

เมืองพัทธยาจัดแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังนี้

1. สำนักปลัดเมืองพัทธยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเมืองพัทธยา งานประสานราชการ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน งานการเมืองและประสาน นโยบาย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน งานเฝ้าระวังและป้องกันภัยพิบัติ งานประสานการแก้ไขปัญหาและรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ งานเลขานุการ นายกเมืองพัทธยา และผู้บริหารส่วนราชการเมืองพัทธยา และปฏิบัติราชการอื่นที่ไม่ได้กำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใด โดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนงานบริการ ออกเป็น 2 ส่วน คือ

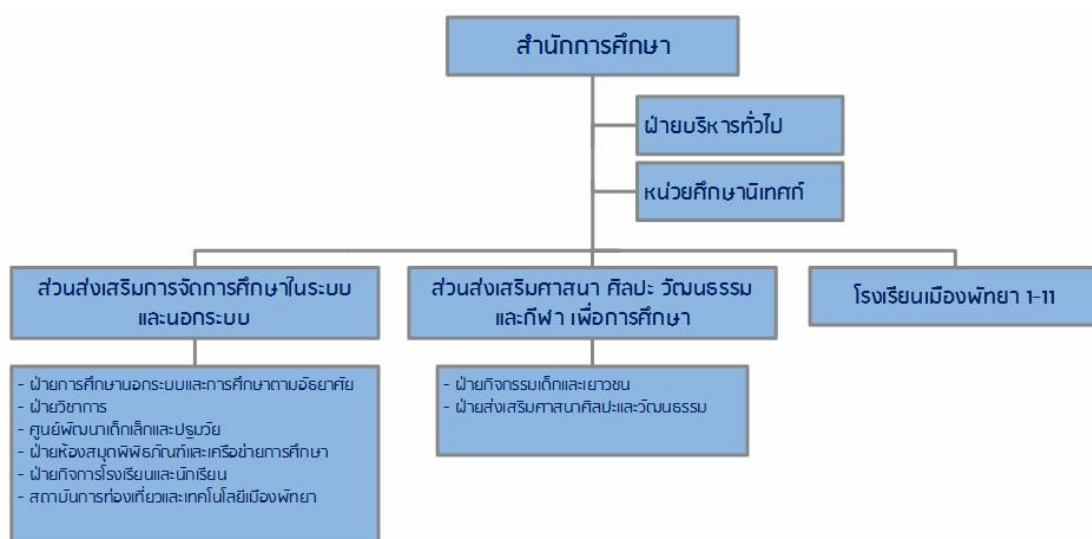
1.1 ส่วนงานทะเบียน ให้บริการด้านการแจ้งเกิด การแจ้งตาย การแจ้งย้ายที่อยู่ (ย้ายปลายทางและภายในเขต) การออกใบแทนใบแจ้งการย้ายที่อยู่ การกำหนดบ้านเลขที่ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขรายการเกี่ยวกับบ้าน การแก้ไขรายการในเอกสารทะเบียนราษฎร การคัด และรับรองเอกสารทะเบียนราษฎร การขอเพิ่มชื่อ

1.2 ส่วนงานบัตรประชาชน ให้บริการด้านการขอมีบัตรครั้งแรก (อายุครบ 7 ปี บริบูรณ์) ขอมีบัตรอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์ ขอมีบัตรกรณีเพิ่มชื่อในทะเบียนบ้าน ขอมีบัตรกรณีได้รับการยกเว้น ขอมีบัตรกรณีได้สัญชาติไทย ขอบัตรใหม่กรณีบัตรเดิมหมดอายุ กรณีบัตรเดิมชำรุด ในสาระสำคัญ ขอมีบัตรกรณีบัตรหาย ขอเปลี่ยนบัตรกรณีเปลี่ยนชื่อตัว-ชื่อสกุล การขอตรวจหลักฐาน ขอคัดสำเนา/ คัด และรับรองรายการเกี่ยวกับบัตร



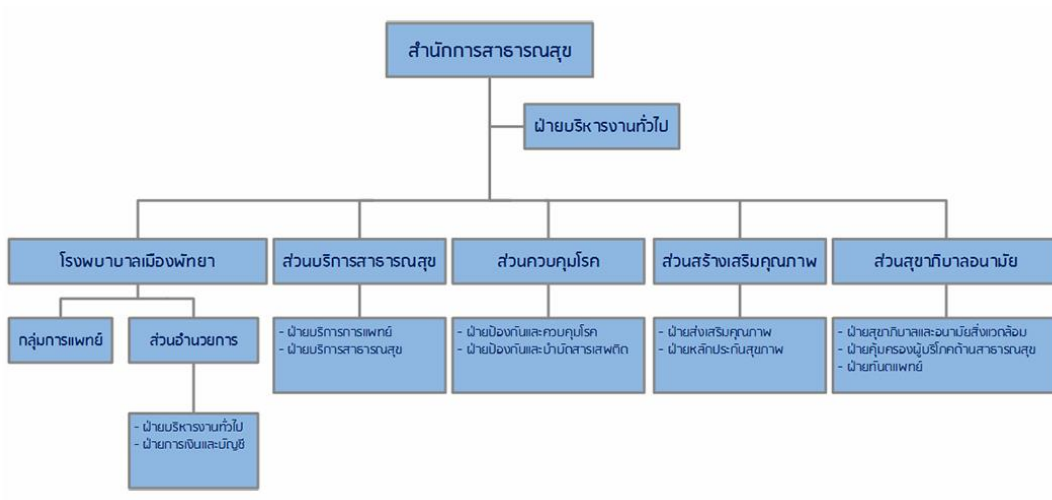
ภาพที่ 2 โครงสร้างสำนักงานปลัดเมืองพัทธยา (เมืองพัทธยา, 2560)

2. สำนักงานการศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีอยู่เดิม โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา และการศึกษานอกระบบ การศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานนิเทศการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน โรงเรียน และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย



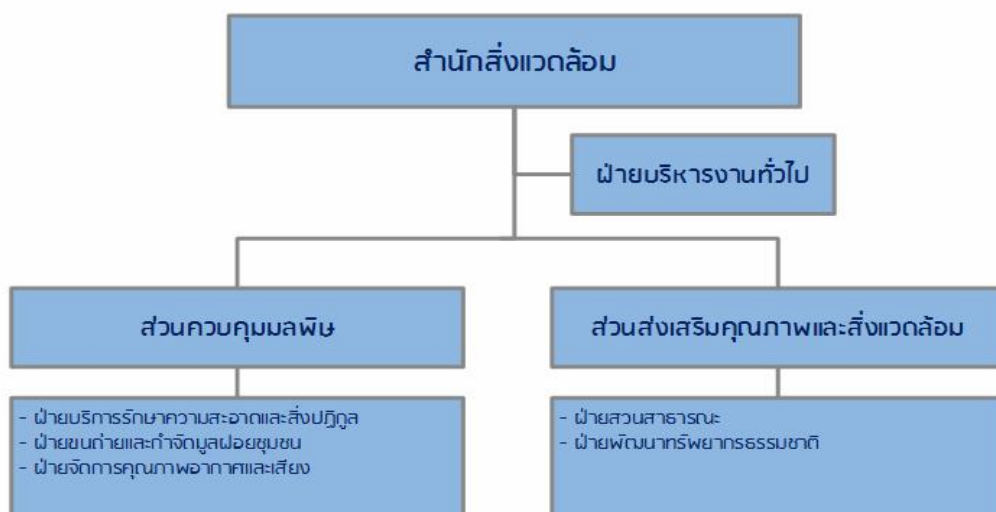
ภาพที่ 3 โครงสร้างสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา (เมืองพัทยา, 2560)

3. **สำนักการสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการพัฒนาศักยภาพของประชาชน ทางด้านพฤติกรรม และสำนักทางสุขภาพ การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาความรู้ และรูปแบบการจัดระบบบริการสาธารณสุข การสุขาภิบาลอาหาร การอาชีวอนามัย และการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การเผยแพร่ความรู้ และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสาธารณสุข สิ่งแวดล้อมภายในอาคารสถานที่และชุมชน และพฤติกรรม การดูแลรักษาสุขภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย**



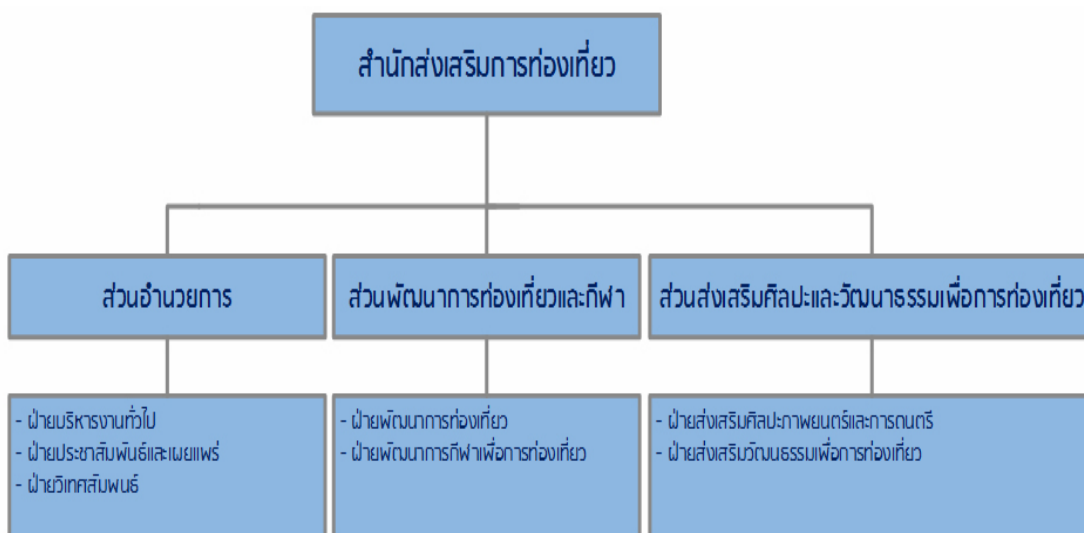
ภาพที่ 4 โครงสร้างสำนักงานสาธารณสุข (เมืองพัทยา, 2560)

4. **สำนักสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษาวิเคราะห์หวัจัยเพื่อแก้ไข ฟื้นฟู ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม จัดทำรายงานสถานการณ์สิ่งแวดล้อม การดูแลพื้นที่สีเขียว การควบคุมคุณภาพและเฝ้าระวังอากาศ เสียง ยานพาหนะ และแหล่งอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการขยะ ของเสียอันตราย และสิ่งปฏิกูล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



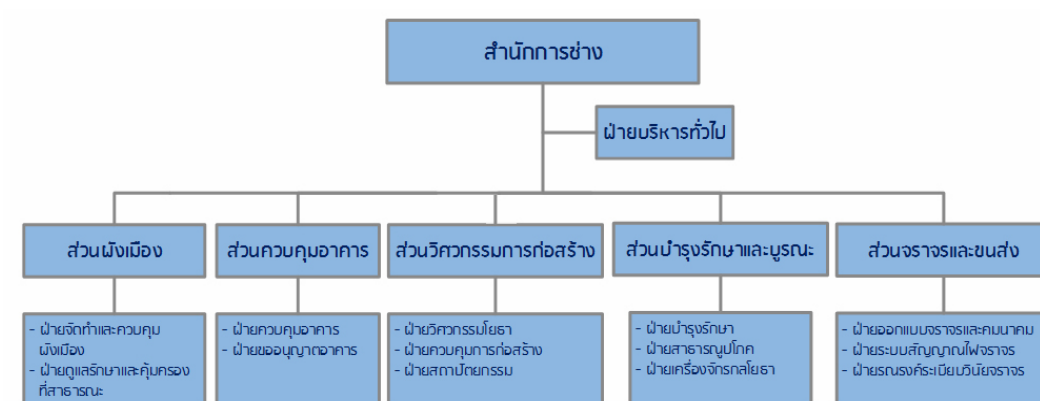
ภาพที่ 5 โครงสร้างสำนักสิ่งแวดล้อม (เมืองพัทยา, 2560)

5. สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว ส่งเสริม และสนับสนุน การให้บริการ และจัดกิจกรรมการกีฬาทั้งระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศและนานาชาติ รวมทั้ง จัดกิจกรรมประชุมระดับชาติและนานาชาติ กิจกรรมด้านนันทนาการ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ แหล่งเรียนรู้ทางศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยปัญหา และแนวทางการดำเนินงาน และการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการ งานด้านวิเทศสัมพันธ์และประสานความร่วมมือกับต่างประเทศในกิจการการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ การประชุมระดับนานาชาติ งานเมืองพัทยา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



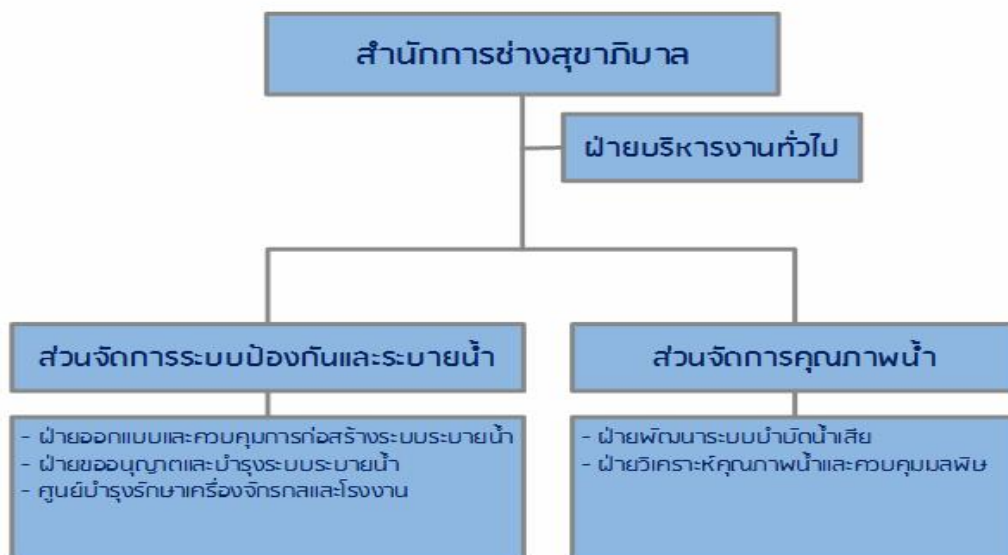
ภาพที่ 6 โครงสร้างสำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว (เมืองพัทยา, 2560)

6. สำนักการช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการขออนุญาตควบคุมอาคาร และการก่อสร้าง การขออนุญาตและควบคุมด้านอุตสาหกรรมและพลังงาน การออกแบบ และควบคุมการก่อสร้าง การตรวจวิเคราะห์วัสดุก่อสร้าง การวางและควบคุมด้านผังเมือง การดูแลรักษาและคุ้มครองที่สาธารณะ การจัดรูปและกรรมสิทธิ์ที่ดิน การบำรุงรักษาและบูรณะสาธารณูปโภค อาคาร และสิ่งก่อสร้าง การจราจร และขนส่ง การดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



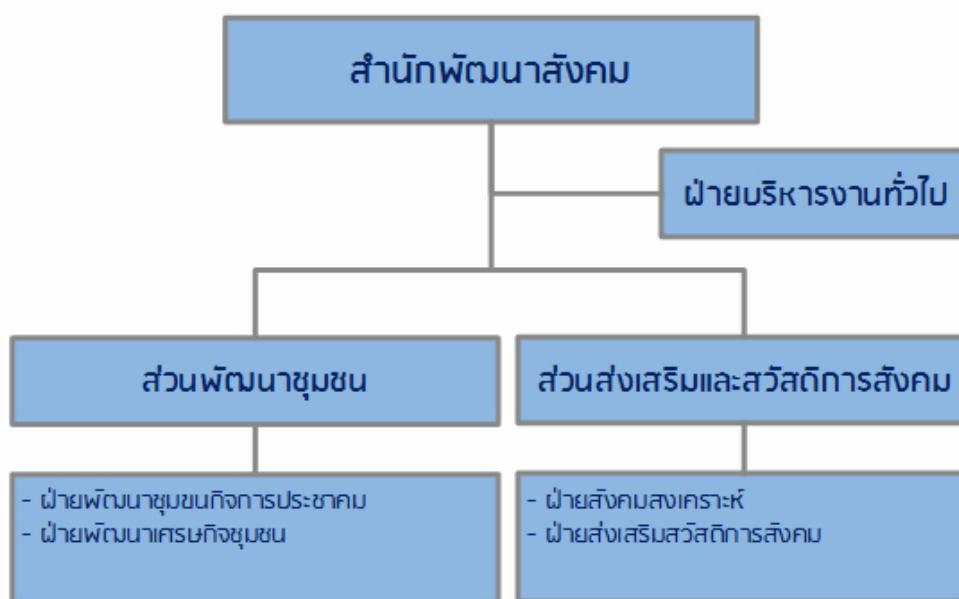
ภาพที่ 7 โครงสร้างสำนักงานช่าง (เมืองพัทยา, 2560)

7. สำนักช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการระบายน้ำ การบำรุงรักษาทางระบายน้ำ การพัฒนาระบบป้องกันน้ำท่วม น้ำกัดเซาะการจัดการคุณภาพน้ำ งานพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



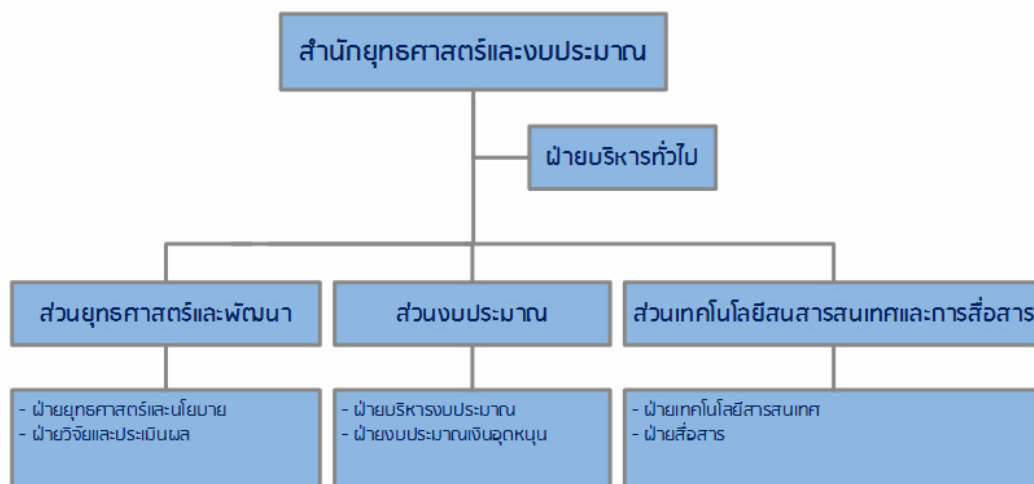
ภาพที่ 8 โครงสร้างสำนักช่างสุขาภิบาล (เมืองพัทยา, 2560)

8. สำนักพัฒนาสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของประชาชน สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำรงชีวิต การส่งเสริมคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของบุคคล พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาคม การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์วิจัยปัญหาและ แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



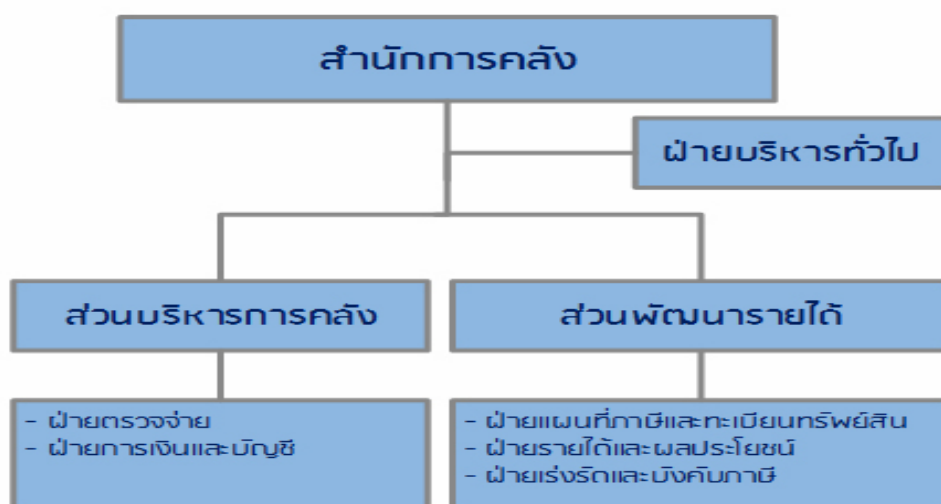
ภาพที่ 9 โครงสร้างสำนักพัฒนาสังคม (เมืองพัทยา, 2560)

9. สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายเป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ของเมืองพัทยา แปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ การประสานแผนปฏิบัติการ การติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผน และรับผิดชอบงานด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ งานวิจัยพัฒนาระบบบริหารและบริการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 10 โครงสร้างสำนักงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ (เมืองพัทยา, 2560)

10. สำนักการคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การคลัง การบัญชีของเมืองพัทยา ตลอดจนการรับจ่ายเงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามโครงการต่าง ๆ การดำเนินการเกี่ยวกับเงินสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่พนักงานเมืองพัทยา รวมทั้งการตรวจสอบเกี่ยวกับการขอรับ และเบิกจ่ายบำเหน็จบำนาญของพนักงานเมืองพัทยาและลูกจ้างประจำ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



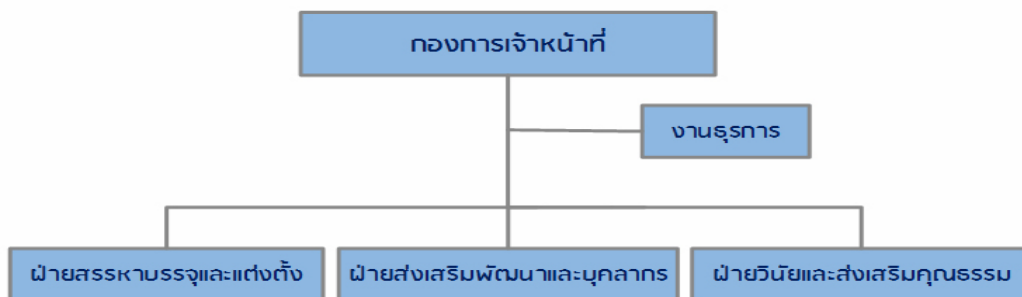
ภาพที่ 11 โครงสร้างสำนักการคลัง (เมืองพัทยา, 2560)

11. กองการพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ การจ้างงานก่อสร้างหรือบริการ การปรับปรุงซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งปลูกสร้าง เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของสำนักและกองควบคุมการจ่ายโอนทรัพย์สิน การจดทะเบียน การต่อทะเบียนและ การจำหน่ายทรัพย์สิน การพัฒนาระบบการบริหารพัสดุ ควบคุม และจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ และให้คำปรึกษาแนะนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง



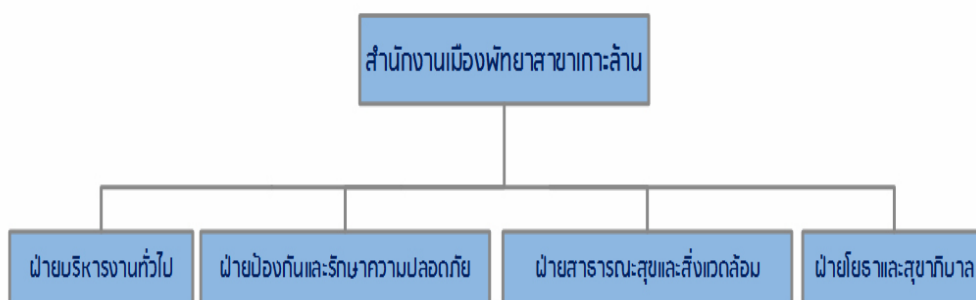
ภาพที่ 12 โครงสร้างกองพัสดุและทรัพย์สิน (เมืองพัทยา, 2560)

12. กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงาน เมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างเมืองพัทยา และลูกจ้างประจำ ที่อยู่ในอำนาจของเมืองพัทยา ได้แก่ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จ ความชอบ งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานวินัย ร้องทุกข์ อุทธรณ์ งานเลขานุการคณะกรรมการ พนักงานเมืองพัทยา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 13 โครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่ (เมืองพัทยา, 2560)

13. สำนักงานเมืองพัทยาสาขาเกาะล้าน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการในสำนักงานเมืองพัทยาในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเมืองพัทยา โดยให้มีสำนักงานเมืองพัทยา รับผิดชอบงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและรักษาความปลอดภัย งานคลัง งานสวัสดิการสังคม งานสาธารณสุข และงานช่างอยู่ในสังกัดหรืออาจจะให้มีการแบ่งส่วนงานอื่น ๆ ที่จำเป็นมาปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเมืองพัทยานั้น รวมทั้งปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



ภาพที่ 14 โครงสร้างสำนักเมืองพัทยาสาขาเกาะล้าน (เมืองพัทยา, 2560)

14. กลุ่มกฎหมาย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา และเสนอแนะด้านระเบียบ กฎหมายแก่เมืองพัทยา และหน่วยงานต่าง ๆ ประสานงานกับสำนักงานอัยการสูงสุดในการว่าต่าง และแก้ต่างแก้คดีแพ่งทุกชั้นศาล ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง พิจารณาดำเนินการ

เกี่ยวกับการละเมิด การพิจารณาคำขออุทธรณ์ภายใน ดำเนินการบังคับทางปกครอง ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 พิจารณาเกี่ยวกับนิติกรรมสัญญาของเมืองพัทยา ดำเนินการฟ้องร้องคดีล้มละลาย การบังคับคดีและวางทรัพย์ การพิจารณาร่างกฎหมาย ข้อบัญญัติเมืองพัทยา ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของเมืองพัทยา พิจารณาตอบข้อหารือชี้แจง ให้คำปรึกษาแนะนำกับหน่วยงานต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 15 โครงสร้างกลุ่มกฎหมาย (เมืองพัทยา, 2560)

15. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับตรวจสอบการปฏิบัติ การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ตรวจสอบบัญชี เอกสารหลักฐานประกอบการบันทึกบัญชี ตรวจสอบระบบการดูแลรักษา และความปลอดภัย ของทรัพย์สิน และการใช้ทรัพยากรทุกประเภทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด 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 ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย ด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีจำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานคือ ด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุดสามลำดับแรก ตามลำดับ ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมานพบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่า อายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานมากจะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรส่งเสริมให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานมานาน ได้รับสวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพนักงานกลุ่มนี้ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ชยศ ศรีวรรณ (2555) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกี่ยวกับวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกัน ไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

กาทิพย์ ศิริขมพู (2555) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน และการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม จำนวน 134 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน

ที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่าย การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสม ทั้งปริมาณงานและเวลาการปฏิบัติงาน และผู้บริหรควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2555) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และการศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ One-way ANOVA และการทดสอบรายค่าด้วยวิธี LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า 2.1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน 2.2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน 2.3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบาย และการบริหารควรชัดเจน และสอดคล้องกันเพื่ออำนวยความสะดวกนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติ หรือกฎหมายรับรองความมั่นคง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ความมีความสะดวก รวดเร็ว อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อให้ได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกันควรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน

นิภา แสงศิริ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 217 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม (Sample t-test) และวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูง โดยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ตามลำดับ 2) เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ แต่อายุและประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูง แต่อายุประเภทของพนักงาน อายุราชการ รายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูงต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) การวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มากที่สุด มาจากด้านการได้รับการยอมรับและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูง กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มากที่สุด มาจากด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา

ลดาภรณ์ แสงฝ้าย (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี การศึกษาครั้งนี้มุ่งเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ t-test LSD พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.5 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 35.05 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษา ปวช./ ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.9 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 62.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 28.2 และตำแหน่งพนักงานจ้าง ร้อยละ 70.0 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อศึกษาในด้านต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ สูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นงคัมภ ขาวงาม (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืมเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ปาลิตา อาษาศรี (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 68 เทศบาล

ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน 154 คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้น 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .96 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าที (t-test) ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบตัวแปรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย (ปี)	ตัวแปรตาม						ตัวแปรตาม
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	ตำแหน่ง	รายได้	
ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	แรงจูงใจในการทำงาน
อดุลย์ ทองจำรุณ (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจูงใจ
ชูยศ ศรีวรขันธ์ (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	แรงจูงใจในการทำงาน
กาทิพย์ ศิริชมพู่ (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	แรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ตัวแปรตาม						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	ตำแหน่ง	รายได้	ประสบการณ์ทำงาน
จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	แรงจูงใจในการทำงาน
นิภา แสงศิริ (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจุน ปัจจัยจูงใจ
ลดาภาณี แสงฝ้าย (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	แรงจูงใจในการทำงาน
นงคัมภีร์ ขาวงาม (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจุน ปัจจัยจูงใจ
ปาติดา อาษาศรี (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	แรงจูงใจในการทำงาน

จากตารางเปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกตัวแปรอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรดังกล่าวมาพิจารณาประกอบในการใช้ตัวแปรต้นของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชาชนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ซึ่งแยกออกเป็นพนักงานเมืองพัทยา 405 คน พนักงานจ้าง 1001 คน ลูกจ้างประจำ 138 คน รวมจำนวน 1,544 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 1,544 คน โดยคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5%

การใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

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

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1544}{1 + (1544)(0.05)^2}$$

$$n = 318 \text{ คน}$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่าง จึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นด้วย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยวิธีการที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เพื่อหา กลุ่มตัวอย่างตามประชากรของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา วิธีการที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ส่วนราชการเมืองพัทยา	บุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. สำนักปลัดเมืองพัทยา	347	71	22.47
2. สำนักการศึกษา	62	13	4.02
3. สำนักการสาธารณสุข	129	27	8.35
4. สำนักสิ่งแวดล้อม	303	62	19.62
5. สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	49	10	3.17
6. สำนักการช่าง	226	47	14.63
7. สำนักช่างสุขาภิบาล	113	23	7.32
8. สำนักพัฒนาสังคม	30	6	1.94
9. สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	43	9	2.78
10. สำนักการคลัง	80	17	5.18
11. กองพัสดุและทรัพย์สิน	25	5	1.62
12. กองการเจ้าหน้าที่	26	5	1.68
13. สำนักเมืองพัทยาสาขาเกาะล้าน	91	19	5.89
14. กลุ่มกฎหมาย	16	3	1.04
15. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	4	1	0.26
รวม	1,544	318	100

หมายเหตุ การปิดเศษจุดทศนิยมกำหนดให้มากกว่า 0.5 ให้ปัดขึ้นและหากน้อยกว่า 0.5 ให้ปัดลง แต่เนื่องจากรวมจำนวนแล้วไม่เท่ากับกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างของสำนักการคลังจาก 16 คน เป็น 17 คน โดยคำนวณได้ 16.48 คน ซึ่งเป็นทศนิยมที่มากที่สุดของ

กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง 318 คน

หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลากในแต่ละกลุ่มตามจำนวนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ซึ่งเป็นการจัดทำแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close end question) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงาน โดยเป็นแบบปลายปิด (Close end question) ให้เลือกตอบในช่องที่กำหนด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นให้ความสำคัญในแต่ละด้าน แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ

การสร้างเครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา และกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

- | | |
|--------------------------|---|
| 3.1 ดร.จิตพล ชัยมะคัน | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 นายชนัฐพงศ์ ศรีวิเศษ | ปลัดเมืองพัทยา |
| 3.3 นายวุฒิพล เจริญผล | รองปลัดเมืองพัทยา |

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในเทศบาลตำบลใกล้เคียงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .98 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป (Cronbach, 1990)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 318 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 318 ชุดคิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและการแปลความ
3. ในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ค่าสถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3. ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
4. ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา” โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 318 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้ Independent Sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
SD	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	หมายถึง ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง การทดสอบค่าที (t-test)
F	หมายถึง ค่าสถิติการแจกแจง F
SS	หมายถึง ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	หมายถึง ค่าความแปรปรวน
df	หมายถึง ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
*	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	102	32.10
หญิง	216	67.90
รวม	318	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	42	13.20
25-35 ปี	129	40.60
36-45 ปี	106	33.30
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	41	12.90
รวม	318	100.00
สถานภาพ		
โสด	99	31.10
สมรส	166	52.20
หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่	53	16.70
รวม	318	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	21.70
ปริญญาตรี	189	59.40
สูงกว่าปริญญาตรี	60	18.90
รวม	318	100.0

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	17	5.30
พนักงานเมืองพัทยา	110	34.70
พนักงานจ้าง	133	41.80
ลูกจ้างประจำ	58	18.20
รวม	318	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,001-9,000 บาท	32	10.10
9,001-15,000 บาท	128	40.20
15,001-25,000 บาท	133	41.80
25,001-35,000 บาท	25	7.90
รวม	318	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	53	16.70
5-10 ปี	109	34.30
11-15 ปี	91	28.60
16-20 ปี	48	15.10
มากกว่า 20 ปี	17	5.30
รวม	318	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 318 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และเป็นเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1

อายุของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และมีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และมีสถานภาพ หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาเป็นการศึกษาอยู่ที่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และมีการศึกษาอยู่ที่ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9

ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมามีตำแหน่งเป็นพนักงานเมืองพัทยา จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

รายได้ของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 15,001-25,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมา มีรายได้อยู่ที่ 9,001-15,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 มีรายได้อยู่ที่ 5,001-9,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 และมีรายได้ อยู่ที่ 25,001-35,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	จำนวน (คน)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	n = 318			
	\bar{X}	SD		
ปัจจัยสุขอนามัย	2.94	0.194	มาก	
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน ของเมืองพัทยา	2.69	0.534	มาก	14
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.08	0.364	มาก	3
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.81	0.508	มาก	13
4. ด้านเงื่อนไขการทำงาน	3.02	0.396	มาก	7
5. ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	2.95	0.527	มาก	11
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.96	0.500	มาก	10
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	2.95	0.637	มาก	11
8. ด้านสภาพภาพในการทำงาน	3.00	0.416	มาก	8
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.99	0.500	มาก	9
ปัจจัยจูงใจ	3.05	0.208	มาก	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.05	0.474	มาก	5
2. ด้านการได้รับยอมรับ	2.84	0.476	มาก	12
3. ด้านลักษณะงาน	3.07	0.460	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.14	0.488	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.03	0.406	มาก	6
6. ด้านการเจริญเติบโต	3.17	0.385	มาก	1
รวม	2.99	0.162	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเจริญเติบโตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

($\bar{X} = 3.17$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.14$) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.08$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.07$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.05$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ($\bar{X} = 3.03$) ด้านเงื่อนไขการทำงาน ($\bar{X} = 3.02$) ด้านสถานภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.00$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.99$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.96$) ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างและด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.95$) ด้านการได้รับยอมรับ ($\bar{X} = 2.84$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.81$) และด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา

ด้านนโยบาย การบริหารงานของเมือง พัทยา	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. นโยบาย และการบริหารงานของ เมืองพัทยาเป็นไป อย่างมีระเบียบชัดเจน และโปร่งใส	40 (12.6)	102 (32.1)	120 (37.7)	56 (17.6)	2.60	0.919	มาก	3
2. นโยบาย และการบริหารงานของ เมืองพัทยามีระบบ ที่สามารถทำให้ การปฏิบัติงานของ ท่านสะดวกรวดเร็ว	30 (9.4)	104 (32.7)	126 (39.6)	58 (18.2)	2.67	0.895	มาก	2
3. ท่านพอใจในนโยบาย และแผนงานที่ท่าน ต้องปฏิบัติ	24 (7.5)	90 (28.3)	128 (40.3)	76 (23.9)	2.80	0.887	มาก	1
	รวม				2.69	0.534	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 2.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านนโยบาย

การบริหารงานของเมืองพัทยายู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านพอใจในนโยบาย และแผนงานที่ท่านต้องปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.80$) รองลงมา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของเมืองพัทยามีระบบที่สามารถทำให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.67$) และนโยบายและการบริหารงานของเมืองพัทยาเป็นไปอย่างมีระเบียบชัดเจนและโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	2 (0.6)	50 (15.7)	144 (45.3)	104 (32.7)	3.06	0.823	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชา มีประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง	30 (9.4)	104 (32.7)	156 (49.1)	110 (34.6)	3.17	0.706	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านหรือหัวหน้างานของท่าน มีความกลางและเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ	8 (2.5)	66 (20.8)	76 (47.2)	94 (29.6)	3.03	0.777	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	12 (3.8)	68 (21.4)	130 (40.9)	108 (34.0)	3.05	0.839	มาก	3
รวม					3.08	0.364	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.06$) ผู้บังคับบัญชาของท่าน

บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 3.05$) และผู้บังคับบัญชาของท่านหรือหัวหน้างานของท่านมีความกลางและเที่ยงตรงน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติภารกิจแทน	20 (6.3)	84 (26.4)	132 (41.5)	82 (25.8)	2.87	0.882	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็น คนยุติธรรมเสมอภาค	16 (5.0)	94 (29.6)	142 (44.7)	66 (20.8)	2.81	0.819	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาดูแลท่าน เป็นอย่างดี	28 (8.8)	90 (28.3)	128 (40.3)	72 (22.6)	2.76	0.900	มาก	3
	รวม				2.81	0.508	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติภารกิจแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.87$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนยุติธรรมเสมอภาค ($\bar{X} = 2.81$) และผู้บังคับบัญชารูปร่างท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านเงื่อนไขการทำงาน

ด้านเงื่อนไข การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. เมืองพัทยามี มีข้อตกลง ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ชัดเจน	16 (5.0)	64 (20.1)	134 (42.1)	104 (32.7)	3.02	0.855	มาก	2
2. เมืองพัทยามีการ กำหนดหลักเกณฑ์ การทำงานที่ชัดเจน	12 (3.8)	74 (23.3)	138 (43.4)	94 (29.6)	2.98	0.825	มาก	3
3. เมืองพัทยามีการ มีประชาสัมพันธ์ แนวทางการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ให้ท่านรับทราบ	12 (3.8)	64 (20.1)	136 (42.8)	106 (33.3)	3.05	0.827	มาก	1
	รวม				3.02	0.396	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาด้านเงื่อนไขการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านเงื่อนไขการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เมืองพัทยามีการประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ท่านรับทราบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมา ได้แก่ เมืองพัทยามีข้อตกลงในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.02$) และเมืองพัทยามีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	8 (2.5)	64 (20.1)	142 (44.7)	104 (32.7)	3.07	0.790	มาก	1
2. เงินที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	10 (3.1)	64 (20.1)	150 (47.2)	94 (29.6)	3.03	0.789	มาก	2
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับคุณภาพ และปริมาณงานที่ท่าน ปฏิบัติ	22 (6.9)	90 (28.3)	148 (46.5)	58 (18.2)	2.76	0.828	มาก	3
	รวม				2.95	0.527	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.07$) รองลงมาได้แก่ เงินที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.03$) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านสามารถเป็นที่ พึ่งพาของเพื่อนได้เป็น อย่างดี	14 (4.4)	70 (22.0)	144 (45.3)	90 (28.3)	2.97	0.825	มาก	2
2. ท่านมีความสุข ในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน	22 (6.9)	68 (21.4)	138 (43.4)	90 (28.3)	2.93	0.878	มาก	3
3. ท่านมีความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานที่ดี	12 (3.8)	76 (23.9)	136 (42.8)	94 (29.6)	2.98	0.829	มาก	1
	รวม				2.96	0.500	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.98$) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.97$) และท่านมีความสุข ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านคิดว่าชั่วโมง การทำงานของท่าน ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว	28 (8.8)	72 (22.6)	124 (39.0)	94 (29.6)	2.89	0.930	มาก	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
2. การจัดสรรเวลา เพื่อพักผ่อนและท่องเที่ยว กับครอบครัว	16 (5.0)	62 (19.5)	138 (43.4)	102 (32.1)	3.02	0.847	มาก	1
รวม					2.95	0.637	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การจัดสรรเวลาเพื่อพักผ่อนและท่องเที่ยวกับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านสถานภาพในการทำงาน

ด้านสถานภาพ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. การศึกษาที่สูงขึ้นของ ท่านสามารถพัฒนางาน ของท่านได้	16 (5.0)	68 (21.4)	144 (45.3)	90 (28.3)	2.96	0.836	มาก	3
2. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในตำแหน่งของท่าน	14 (4.4)	62 (19.5)	144 (45.3)	98 (30.8)	3.02	0.825	มาก	1
3. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายไม่มี ผลกระทบต่อสถานภาพ ทางครอบครัว	16 (5.0)	62 (19.5)	138 (43.4)	102 (32.1)	3.02	0.847	มาก	1
รวม					3.00	0.416	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านสถานภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งของท่านและงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่มีผลกระทบ ต่อสถานภาพทางครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมาได้แก่ การศึกษาที่สูงขึ้นของท่าน สามารถพัฒนางานของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านมีความมั่นใจว่า จะสามารถปฏิบัติงาน ได้นานตามที่ท่าน ต้องการ	12 (3.8)	68 (21.4)	138 (43.4)	100 (31.4)	3.02	0.825	มาก	1
2. ท่านไม่ต้องการย้าย งานไปทำที่อื่น เพราะเห็นว่าเมืองพัทยา มีความมั่นคง	22 (6.9)	66 (20.8)	140 (44.0)	90 (28.3)	2.93	0.875	มาก	3
3. เมืองพัทยา ให้ความรู้สึกมั่นคง ในการประกอบอาชีพ ของท่าน	8 (2.5)	66 (20.8)	156 (49.1)	88 (27.7)	3.01	0.765	มาก	2
	รวม				2.99	0.500	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับ มากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้นานตามที่ท่านต้องการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมา ได้แก่ เมืองพัทยาให้ความรู้สึกมั่นคงในการประกอบอาชีพของท่าน

($\bar{X} = 3.01$) และท่านไม่ต้องการย้ายงานไปทำที่อื่นเพราะเห็นว่าเมืองพัทยามีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุ ตามเป้าหมาย	18 (5.7)	78 (24.5)	128 (40.3)	94 (29.6)	2.93	0.875	มาก	3
2. ท่านได้รับ ความไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญ ให้ปฏิบัติ	10 (3.1)	62 (19.5)	142 (44.7)	104 (32.7)	3.06	0.803	มาก	2
3. ท่านสามารถ ทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้แล้ว เสร็จตามกำหนดเวลา	4 (1.3)	50 (15.7)	158 (49.7)	106 (33.3)	3.15	0.720	มาก	1
	รวม				3.05	0.474	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.06$) และท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการได้รับยอมรับ

ด้านการได้รับยอมรับ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน	16 (5.0)	70 (22.0)	136 (42.8)	96 (30.2)	2.98	0.851	มาก	1
2. ท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	34 (10.7)	100 (31.4)	126 (39.6)	58 (18.2)	2.65	0.898	มาก	3
3. ท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา ในด้านความรู้ ความสามารถ	20 (6.3)	78 (24.5)	134 (42.1)	86 (27.0)	2.89	0.871	มาก	2
รวม					2.84	0.476	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการได้รับยอมรับโดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการได้รับยอมรับอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.98$) รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.89$) และท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีความท้าทาย ความรู้ความสามารถ	12 (3.8)	64 (20.1)	132 (41.5)	110 (34.6)	3.06	0.833	มาก	2
2. ลักษณะงานมีความ เหมาะสมตรงกับความถนัด กับความรู้ความสามารถ ของท่าน	14 (4.4)	62 (19.5)	140 (4.4)	102 (32.1)	3.03	0.832	มาก	3
3. ท่านได้รับการส่งเสริม การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง กับงานในหน้าที่	6 (1.9)	52 (16.4)	154 (48.4)	106 (33.3)	3.13	0.746	มาก	1
	รวม				3.07	0.460	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.13$) รองลงมา ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.06$) และลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงกับความถนัดกับความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความรับผิดชอบ

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	8 (2.5)	46 (14.5)	110 (34.6)	154 (48.4)	3.31	0.841	มากที่สุด	1
2. ท่านยินดีแก้ไข ปรับปรุงงาน เมื่อพบข้อบกพร่อง	12 (3.8)	64 (20.1)	140 (44.0)	102 (32.1)	3.04	0.820	มาก	3
3. ท่านมีความตั้งใจ และเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน	8 (2.5)	66 (20.8)	140 (44.0)	104 (32.7)	3.06	0.795	มาก	2
	รวม				3.14	0.488	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.06$) และท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้รับ การส่งเสริมการศึกษา ดูงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่	12 (3.8)	66 (20.8)	144 (45.3)	96 (30.2)	3.01	0.813	มาก	2
2. ท่านมีโอกาส เจริญเติบโตในหน้าที่ การงานอย่างเหมาะสม และยุติธรรม	14 (4.4)	68 (21.4)	144 (45.3)	92 (28.9)	2.98	0.825	มาก	3
3. ท่านมีโอกาสเข้าร่วม ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะ ในการปฏิบัติงาน	10 (3.1)	58 (18.2)	144 (45.3)	106 (33.3)	3.08	0.797	มาก	1
	รวม				3.03	0.406	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมา ท่านมีโอกาสได้รับการส่งเสริมการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ($\bar{X} = 3.01$) และท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการเจริญเติบโต

ด้านการเจริญเติบโต	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านมีโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม	10 (3.1)	60 (18.9)	140 (44.0)	108 (34.0)	3.08	0.805	มาก	3
2. เมื่อท่านมีการศึกษา ที่สูงขึ้นผู้บังคับบัญชา ก็จะผลักดันให้ท่านได้รับ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	40 (12.6)	158 (49.7)	-	120 (37.7)	3.25	0.664	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนเมื่อท่าน มีคุณสมบัติครบ ในการเปลี่ยนแปลง สายงานที่สูงขึ้น	10 (3.1)	50 (15.7)	130 (40.9)	128 (40.3)	3.18	0.808	มาก	2
รวม					3.17	0.385	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการเจริญเติบโต โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ด้านการเจริญเติบโตอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.25$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเมื่อท่านมีคุณสมบัติครบในการเปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.18$) และท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้ Independent sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยค่า Pearson correlation

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา					1.778	.076
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.09	0.335	3.07	0.377	.464	.643
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.88	0.504	2.78	0.509	1.642	.102
4. ด้านเงื่อนไขการทำงาน	3.04	0.323	3.01	0.426	.600	.549
5. ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	2.95	0.551	2.95	0.516	-.116	.908
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.95	0.512	2.96	0.496	-.276	.783
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.10	0.594	2.89	0.647	2.793	.006*
8. ด้านสภาพภาพในการทำงาน	3.01	0.411	3.00	0.419	.392	.696
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.99	0.466	2.99	0.516	-.006	.995
10. ด้านความสำเร็จของงาน	3.04	0.530	3.05	0.446	-.172	.864
11. ด้านการได้รับยอมรับ	2.88	0.488	2.82	0.470	1.049	.295
12. ด้านลักษณะงาน	3.04	0.452	3.09	0.464	-.902	.368
13. ด้านความรับผิดชอบ	3.18	0.497	3.12	0.484	1.178	.239
14. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.05	0.405	3.02	0.407	.628	.531
15. ด้านการเจริญเติบโต	3.19	0.409	3.16	0.373	.806	.421
รวม	3.02	0.162	2.98	0.161	1.930	.055

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อผลกระทบทางสังคมของท่าเรือแหลมฉบังโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.981) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อผลกระทบทางสังคมของท่าเรือ

แหลมฉบังไม่แตกต่างกันในทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบาย การบริหารงานของ เมืองพัทยา	ระหว่างกลุ่ม	1.103	3	.368	1.289	.278
	ภายในกลุ่ม	89.550	314	.285		
	รวม	90.653	317			
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.708	3	.236	1.788	.149
	ภายในกลุ่ม	41.417	314	.132		
	รวม	42.124	317			
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.436	3	.479	1.864	.036*
	ภายในกลุ่ม	80.652	314	.257		
	รวม	82.088	317			
4. ด้านเงื่อนไขการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.076	3	.359	2.309	.026*
	ภายในกลุ่ม	48.755	314	.155		
	รวม	49.831	317			
5. ด้านเงินเดือนหรือ ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	1.356	3	.452	1.637	.181
	ภายในกลุ่ม	86.695	314	.276		
	รวม	88.050	317			
6. ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.999	3	.666	2.698	.046*
	ภายในกลุ่ม	77.548	314	.247		
	รวม	79.547	317			

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.004	3	.335	.821	.483
	ภายในกลุ่ม	127.964	314	.408		
	รวม	128.969	317			
8. ด้านสถานภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.812	3	.271	1.571	.196
	ภายในกลุ่ม	54.065	314	.172		
	รวม	54.876	317			
9. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.430	3	.143	.571	.034*
	ภายในกลุ่ม	78.890	314	.251		
	รวม	79.321	317			
10. ด้านความสำเร็จของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	3.103	3	1.034	4.759	.003*
	ภายในกลุ่ม	68.246	314	.217		
	รวม	71.349	317			
11. ด้านการได้รับยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.625	3	.542	2.420	.036*
	ภายในกลุ่ม	70.277	314	.224		
	รวม	71.902	317			
12. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.464	3	.155	.727	.537
	ภายในกลุ่ม	66.851	314	.213		
	รวม	67.315	317			
13. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.112	3	.371	1.559	.029*
	ภายในกลุ่ม	74.648	314	.238		
	รวม	75.760	317			
14. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.085	3	.362	2.215	.036*
	ภายในกลุ่ม	51.267	314	.163		
	รวม	52.352	317			

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
15. ด้านการเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.037	3	.012	.082	.970
	ภายในกลุ่ม	47.002	314	.150		
	รวม	47.038	317			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.139	3	.046	1.761	.025*
	ภายในกลุ่ม	8.253	314	.026		
	รวม	8.392	317			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.025) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig. = 0.036) ด้านเงื่อนไขการทำงาน (Sig. = 0.026) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.046) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig. = 0.034) ด้านความสำเร็จของงาน (Sig. = 0.003) ด้านการได้รับยอมรับ (Sig. = 0.036) ด้านความรับผิดชอบ (Sig. = 0.029) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Sig. = 0.036) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23-31

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
		2.98	2.78	2.81	2.75
ต่ำกว่า 25 ปี	2.98	-	0.030*	0.062	0.041*
25-35 ปี	2.78		-	0.727	0.725
36-45 ปี	2.81			-	0.554

ตารางที่ 23 (ต่อ)

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
		2.98	2.78	2.81	2.75
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	2.75				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-35 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
		3.11	3.05	2.94	3.03
ต่ำกว่า 25 ปี	3.11	-	0.417	0.038*	0.364
25-35 ปี	3.05		-	0.038	0.758
36-45 ปี	2.94			-	0.236
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	3.03				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.038

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
		3.07	2.89	2.93	3.10
ต่ำกว่า 25 ปี	3.07	-	0.042*	0.117	0.809
25-35 ปี	2.89		-	0.561	0.021*
36-45 ปี	2.93			-	0.066
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	3.10				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-35 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
		2.92	2.97	3.01	3.05
ต่ำกว่า 25 ปี	2.92	-	0.265	0.041*	0.162
25-35 ปี	2.97		-	0.183	0.042*
36-45 ปี	3.01			-	0.021*
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	3.05				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
		2.98	2.98	3.07	3.28
ต่ำกว่า 25 ปี	2.98	-	0.039*	0.341	0.044*
25-35 ปี	2.98		-	0.023*	0.043*
36-45 ปี	3.07			-	0.035
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	3.28				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-35 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
		2.69	2.82	2.90	2.90
ต่ำกว่า 25 ปี	2.69	-	0.979	0.283	0.004*
25-35 ปี	2.82		-	0.127	0.000*
36-45 ปี	2.90			-	0.015*
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	2.90				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่
46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับ
ยอมรับที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับ
ยอมรับที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015

ตารางที่ 29 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
		2.92	2.97	3.01	3.05
ต่ำกว่า 25 ปี	2.92	-	0.265	0.041*	0.162
25-35 ปี	2.97		-	0.183	0.042*
36-45 ปี	3.01			-	0.021*
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	3.05				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021

ตารางที่ 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
		2.93	2.99	3.09	3.07
ต่ำกว่า 25 ปี	2.93	-	0.122	0.012*	0.042*
25-35 ปี	2.99		-	0.024*	0.385
36-45 ปี	3.09			-	0.042*
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	3.07				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042

ตารางที่ 31 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
		2.99	2.98	3.00	3.04
ต่ำกว่า 25 ปี	2.99	-	0.087	0.032*	0.169
25-35 ปี	2.98		-	0.005*	0.039*
36-45 ปี	3.00			-	0.169
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	3.04				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	1.269	2	.634	2.236	.029*
การบริหารงานของ เมืองพัทยา	ภายในกลุ่ม	89.384	315	.284		
	รวม	90.653	317			

ตารางที่ 32 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.071	2	.036	.267	.766
	ภายในกลุ่ม	42.053	315	.134		
	รวม	42.124	317			
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.039	2	.520	2.020	.034*
	ภายในกลุ่ม	81.049	315	.257		
	รวม	82.088	317			
4. ด้านเงื่อนไขการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.804	2	.402	2.582	.027*
	ภายในกลุ่ม	49.027	315	.156		
	รวม	49.831	317			
5. ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	.202	2	.101	.362	.696
	ภายในกลุ่ม	87.848	315	.279		
	รวม	88.050	317			
6. ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.137	2	.569	2.285	.014*
	ภายในกลุ่ม	78.410	315	.249		
	รวม	79.547	317			
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4.966	2	2.483	6.307	.002*
	ภายในกลุ่ม	124.003	315	.394		
	รวม	128.969	317			
8. ด้านสถานภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.011	2	.005	.031	.970
	ภายในกลุ่ม	54.866	315	.174		
	รวม	54.876	317			
9. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.498	2	.249	.995	.371
	ภายในกลุ่ม	78.823	315	.250		
	รวม	79.321	317			
10. ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.034	2	.517	2.316	.030*
	ภายในกลุ่ม	70.315	315	.223		
	รวม	71.349	317			

ตารางที่ 32 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
11. ด้านการได้รับยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.736	2	.868	3.897	.021*
	ภายในกลุ่ม	70.166	315	.223		
	รวม	71.902	317			
12. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.163	2	.082	.383	.682
	ภายในกลุ่ม	67.152	315	.213		
	รวม	67.315	317			
13. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.245	2	.123	.511	.032*
	ภายในกลุ่ม	75.514	315	.240		
	รวม	75.760	317			
14. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	.301	2	.150	.910	.043*
	ภายในกลุ่ม	52.051	315	.165		
	รวม	52.352	317			
15. ด้านการเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.194	2	.097	.653	.521
	ภายในกลุ่ม	46.844	315	.149		
	รวม	47.038	317			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.353	2	.177	6.921	.001*
	ภายในกลุ่ม	8.039	315	.026		
	รวม	8.392	317			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.001) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา (Sig. = 0.029) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig. = 0.034) ด้านเงื่อนไขการทำงาน (Sig. = 0.027) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.014) ด้านชีวิตส่วนตัว (Sig. = 0.002) ด้านความสำเร็จของงาน (Sig. = 0.030) ด้านการได้รับยอมรับ (Sig. = 0.021) ด้านความรับผิดชอบ (Sig. = 0.032) และด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งการงาน (Sig. = 0.043) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่
 ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33-42

ตารางที่ 33 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		2.64	2.68	2.83
โสด	2.64	-	0.578	0.040*
สมรส	2.68		-	0.026*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	2.83			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี
 สถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของ
 เมืองพัทยา ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040
 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/
 แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026

ตารางที่ 34 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		2.74	2.82	2.91
โสด	2.74	-	0.216	0.049*
สมรส	2.82		-	0.037*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	2.91			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037

ตารางที่ 35 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		2.94	3.05	3.07
โสด	2.94	-	0.045*	0.062
สมรส	3.05		-	0.045*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.07			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไข การทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045

ตารางที่ 36 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		2.92	2.94	3.09
โสด	2.92	-	0.738	0.044
สมรส	2.94		-	0.037*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.09			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037

ตารางที่ 37 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		2.82	2.95	3.20
โสด	2.82	-	0.105	0.000*
สมรส	2.95		-	0.012*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.20			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ
0.012

ตารางที่ 38 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		2.96	3.09	3.06
โสด	2.96	-	0.033*	0.247
สมรส	3.09		-	0.034*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.06			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ
สมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.033

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig.
เท่ากับ 0.034

ตารางที่ 39 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		2.77	2.83	3.00
โสด	2.77	-	0.338	0.006*
สมรส	2.83		-	0.028*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.00			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028

ตารางที่ 40 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.10	3.15	3.18
โสด	3.10	-	0.038*	0.050*
สมรส	3.15		-	0.030*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.18			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น

ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/
แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.050

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig.
เท่ากับ 0.030

ตารางที่ 41 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.00	3.06	2.98
โสด	3.00	-	0.040*	0.041*
สมรส	3.06		-	0.047*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	2.98			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด
มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่แตกต่างกับ
กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มี
สถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่
โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047

ตารางที่ 42 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		2.95	3.01	3.04
โสด	2.95	-	0.006*	0.001*
สมรส	3.01		-	0.128
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.04			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัด เมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน ของเมืองพัทยา	ระหว่างกลุ่ม	.596	2	.298	1.042	.024*
	ภายในกลุ่ม	90.057	315	.286		
	รวม	90.653	317			
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.398	2	.199	1.503	.224
	ภายในกลุ่ม	41.726	315	.132		
	รวม	42.124	317			

ตารางที่ 43 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.048	.186	.031*
	ภายในกลุ่ม	81.991	315	.260		
	รวม	82.088	317			
4. ด้านเงื่อนไขการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.787	2	.394	2.528	.031*
	ภายในกลุ่ม	49.044	315	.156		
	รวม	49.831	317			
5. ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.027	.095	.909
	ภายในกลุ่ม	87.997	315	.279		
	รวม	88.050	317			
6. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.692	2	.346	1.382	.253
	ภายในกลุ่ม	78.855	315	.250		
	รวม	79.547	317			
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.434	2	.217	.532	.038*
	ภายในกลุ่ม	128.535	315	.408		
	รวม	128.969	317			
8. ด้านสถานภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.141	2	.071	.407	.046*
	ภายในกลุ่ม	54.735	315	.174		
	รวม	54.876	317			
9. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.415	2	.707	2.861	.049*
	ภายในกลุ่ม	77.906	315	.247		
	รวม	79.321	317			
10. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.099	2	.050	.219	.803
	ภายในกลุ่ม	71.250	315	.226		
	รวม	71.349	317			
11. ด้านการได้รับยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.415	2	.208	.915	.021*
	ภายในกลุ่ม	71.487	315	.227		
	รวม	71.902	317			

ตารางที่ 43 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
12. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.075	2	.038	.176	.038*
	ภายในกลุ่ม	67.240	315	.213		
	รวม	67.315	317			
13. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.264	2	.632	2.672	.031*
	ภายในกลุ่ม	74.496	315	.236		
	รวม	75.760	317			
14. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	.841	2	.421	2.573	.028*
	ภายในกลุ่ม	51.511	315	.164		
	รวม	52.352	317			
15. ด้านการเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.228	2	.114	.767	.465
	ภายในกลุ่ม	46.810	315	.149		
	รวม	47.038	317			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.051	2	.025	.959	.024*
	ภายในกลุ่ม	8.341	315	.026		
	รวม	8.392	317			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.024) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา (Sig. = 0.024) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig. = 0.031) ด้านเงื่อนไขการทำงาน (Sig. = 0.031) ด้านชีวิตส่วนตัว (Sig. = 0.038) ด้านสถานภาพในการทำงาน (Sig. = 0.046) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig. = 0.049) ด้านการได้รับยอมรับ (Sig. = 0.021) ด้านลักษณะงาน (Sig. = 0.038) ด้านความรับผิดชอบ (Sig. = 0.031) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Sig. = 0.028) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 44-54

ตารางที่ 44 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.75	2.69	2.62
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.75	-	0.026*	0.050*
ปริญญาตรี	2.69		-	0.022*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.62			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 44 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.050

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022

ตารางที่ 45 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.83	2.82	2.78
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.83	-	0.047*	0.561
ปริญญาตรี	2.82		-	0.011*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.78			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 45 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011

ตารางที่ 46 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.07	2.98	3.09
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.07	-	0.005*	0.043*
ปริญญาตรี	2.98		-	0.056
สูงกว่าปริญญาตรี	3.09			-

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 46 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043

ตารางที่ 47 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.02	2.95	2.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.02	-	0.041*	0.015*

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.02	2.95	2.90
ปริญญาตรี	2.95		-	0.042*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.90			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 47 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042

ตารางที่ 48 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.99	2.99	3.05
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.99	-	0.042*	0.457
ปริญญาตรี	2.99		-	0.037*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.05			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 48 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพในการทำงานที่แตกต่าง

กับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037

ตารางที่ 49 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.93	2.97	3.12
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.93	-	0.556	0.027*
ปริญญาตรี	2.97		-	0.037*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.12			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 49 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.027

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037

ตารางที่ 50 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.85	2.86	2.77
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.84	-	0.039*	0.385
ปริญญาตรี	2.86		-	0.027*

ตารางที่ 50 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.85	2.86	2.77
สูงกว่าปริญญาตรี	2.77			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 50 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.027

ตารางที่ 51 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.05	3.08	3.10
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.05	-	0.047*	0.026*
ปริญญาตรี	3.08		-	0.803
สูงกว่าปริญญาตรี	3.10			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 51 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026

ตารางที่ 52 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.18	3.09	3.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.18	-	0.189	0.040*
ปริญญาตรี	3.09		-	0.031*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 52 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031

ตารางที่ 53 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.12	3.01	2.97
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.12	-	0.051	0.039*
ปริญญาตรี	3.01		-	0.545
สูงกว่าปริญญาตรี	2.97			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษา

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039

ตารางที่ 54 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.02	2.99	3.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.02	-	0.017*	0.469
ปริญญาตรี	2.99		-	0.025*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.00			-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 54 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบาย การบริหารงานของ เมืองพัทยา	ระหว่างกลุ่ม	.367	3	.122	.426	.735
	ภายในกลุ่ม	90.285	314	.288		
	รวม	90.653	317			
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.338	3	.113	.848	.039*
	ภายในกลุ่ม	41.786	314	.133		
	รวม	42.124	317			
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.717	3	.239	.922	.431
	ภายในกลุ่ม	81.371	314	.259		
	รวม	82.088	317			
4. ด้านเงื่อนไขการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.059	3	.020	.123	.046*
	ภายในกลุ่ม	49.772	314	.159		
	รวม	49.831	317			
5. ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	1.009	3	.336	1.213	.005*
	ภายในกลุ่ม	87.042	314	.277		
	รวม	88.050	317			
6. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.018	3	.006	.023	.995
	ภายในกลุ่ม	79.530	314	.253		
	รวม	79.547	317			
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.581	3	.860	2.138	.035*
	ภายในกลุ่ม	126.387	314	.403		
	รวม	128.969	317			
8. ด้านสถานภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.512	3	.171	.986	.030*
	ภายในกลุ่ม	54.364	314	.173		
	รวม	54.876	317			

ตารางที่ 55 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.252	3	.084	.333	.801
	ภายในกลุ่ม	79.069	314	.252		
	รวม	79.321	317			
10. ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.563	3	.521	2.345	.023*
	ภายในกลุ่ม	69.785	314	.222		
	รวม	71.349	317			
11. ด้านการได้รับยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.182	3	.061	.265	.050*
	ภายในกลุ่ม	71.720	314	.228		
	รวม	71.902	317			
12. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.546	3	.515	2.460	.033*
	ภายในกลุ่ม	65.769	314	.209		
	รวม	67.315	317			
13. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.293	3	.098	.406	.049*
	ภายในกลุ่ม	75.467	314	.240		
	รวม	75.760	317			
14. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	.471	3	.157	.951	.416
	ภายในกลุ่ม	51.881	314	.165		
	รวม	52.352	317			
15. ด้านการเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.314	3	.105	.704	.550
	ภายในกลุ่ม	46.724	314	.149		
	รวม	47.038	317			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.048	3	.016	.607	.011*
	ภายในกลุ่ม	8.344	314	.027		
	รวม	8.392	317			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 55 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.011) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านการบังคับบัญชา (Sig. = 0.039) ด้านเงื่อนไขการทำงาน (Sig. = 0.046) ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Sig. = 0.005) ด้านชีวิตส่วนตัว (Sig. = 0.035) ด้านสถานภาพในการทำงาน (Sig. = 0.030) ด้านความสำเร็จของงาน (Sig. = 0.023) ด้านการได้รับยอมรับ (Sig. = 0.050) ด้านลักษณะงาน (Sig. = 0.033) และด้านความรับผิดชอบ (Sig. = 0.049) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 56-4.62

ตารางที่ 56 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ			
		3.14	3.05	3.06	3.13
ผู้บริหาร	3.14	-	0.304	0.039*	0.028*
พนักงานเมืองพัทยา	3.05		-	0.045*	0.024*
พนักงานจ้าง	3.06			-	0.222
ลูกจ้างประจำ	3.13				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 56 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 และแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024

ตารางที่ 57 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เมืองพัทยา			
		ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		2.98	3.03	3.01	3.03
ผู้บริหาร	2.98	-	0.010*	0.036*	0.023*
พนักงานเมืองพัทยา	3.03		-	0.722	0.026*
พนักงานจ้าง	3.01			-	0.756
ลูกจ้างประจำ	3.03				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 57 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 และแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026

ตารางที่ 58 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เมืองพัทยา			
		ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		2.88	2.90	2.96	3.05
ผู้บริหาร	2.88	-	0.040*	0.043*	0.029*
พนักงานเมืองพัทยา	2.90		-	0.032*	0.022*

ตารางที่ 58 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เมืองพัทยา			
		ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		2.88	2.90	2.96	3.05
พนักงานจ้าง	2.96			-	0.265
ลูกจ้างประจำ	3.05				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 58 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.029

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022

ตารางที่ 59 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เมืองพัทยา			
		ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		2.97	2.92	2.90	3.14
ผู้บริหาร	2.97	-	0.034*	0.046*	0.015*
พนักงานเมืองพัทยา	2.92		-	0.760	0.034*
พนักงานจ้าง	2.90			-	0.015*

ตารางที่ 59 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		เมืองพัทยา			
		2.97	2.92	2.90	3.14
ลูกจ้างประจำ	3.14				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 59 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.034

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015

ตารางที่ 60 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		เมืองพัทยา			
		3.00	3.03	3.01	2.92
ผู้บริหาร	3.00	-	0.017*	0.045*	0.015*
พนักงานเมืองพัทยา	3.03		-	0.650	0.032*
พนักงานจ้าง	3.01			-	0.171

ตารางที่ 60 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เมืองพัทยา			
		ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		3.00	3.03	3.01	2.92
ลูกจ้างประจำ	2.92				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 60 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.032

ตารางที่ 61 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เมืองพัทยา			
		ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		3.15	3.02	3.00	3.18
ผู้บริหาร	3.15	-	0.270	0.220	0.035*
พนักงานเมืองพัทยา	3.02		-	0.822	0.034*
พนักงานจ้าง	3.00			-	0.018*
ลูกจ้างประจำ	3.18				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 61 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.035

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.034

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018

ตารางที่ 62 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เมืองพัทยา			
		ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		2.76	2.86	2.84	2.82
ผู้บริหาร	2.76	-	0.028*	0.021*	0.045*
พนักงานเมืองพัทยา	2.86		-	0.820	0.030*
พนักงานจ้าง	2.84			-	0.712
ลูกจ้างประจำ	2.82				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 62 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030

ตารางที่ 63 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เมืองพัทยา			
		ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		3.33	3.03	3.10	3.02
ผู้บริหาร	3.33	-	0.270	0.220	0.035*
พนักงานเมืองพัทยา	3.03		-	0.822	0.034*
พนักงานจ้าง	3.10			-	0.018*
ลูกจ้างประจำ	3.02				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 63 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.035

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.034

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018

ตารางที่ 64 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เมืองพัทยา			
		ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		3.01	3.16	3.14	3.14
ผู้บริหาร	3.01	-	0.014*	0.054	0.014*
พนักงานเมืองพัทยา	3.16		-	0.265	0.025*
พนักงานจ้าง	3.14			-	0.044*
ลูกจ้างประจำ	3.14				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 64 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยาโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044

ตารางที่ 65 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เมืองพัทยา			
		ผู้บริหาร	พนักงาน	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ
		3.00	2.98	2.99	3.02
ผู้บริหาร	3.00	-	0.023*	0.044*	0.012*
พนักงานเมืองพัทยา	2.98		-	0.004*	0.039*
พนักงานจ้าง	2.99			-	0.336
ลูกจ้างประจำ	3.02				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 65 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยาโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 และแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีความ Sig. เท่ากับ 0.012

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเมืองพัทยา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยมีความ Sig. เท่ากับ 0.004 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำโดยมีความ Sig. เท่ากับ 0.039

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 66 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบาย การบริหารงานของ เมืองพัทยา	ระหว่างกลุ่ม	.374	3	.125	.434	.029*
	ภายในกลุ่ม	90.278	314	.288		
	รวม	90.653	317			
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.070	3	.023	.175	.013*
	ภายในกลุ่ม	42.054	314	.134		
	รวม	42.124	317			
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.012	3	.337	1.306	.022*
	ภายในกลุ่ม	81.076	314	.258		
	รวม	82.088	317			
4. ด้านเงื่อนไขการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.109	3	.036	.230	.875
	ภายในกลุ่ม	49.722	314	.158		
	รวม	49.831	317			
5. ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	1.779	3	.593	2.158	.093
	ภายในกลุ่ม	86.272	314	.275		
	รวม	88.050	317			
6. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.045	3	.348	1.393	.045*
	ภายในกลุ่ม	78.502	314	.250		
	รวม	79.547	317			
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.044	3	.348	.854	.035*
	ภายในกลุ่ม	127.925	314	.407		
	รวม	128.969	317			
8. ด้านสถานภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.066	3	.022	.127	.944
	ภายในกลุ่ม	54.810	314	.175		
	รวม	54.876	317			

ตารางที่ 66 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.225	3	.075	.297	.827
	ภายในกลุ่ม	79.096	314	.252		
	รวม	79.321	317			
10. ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.326	3	.109	.480	.036*
	ภายในกลุ่ม	71.023	314	.226		
	รวม	71.349	317			
11. ด้านการได้รับยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.122	3	.374	1.659	.016*
	ภายในกลุ่ม	70.780	314	.225		
	รวม	71.902	317			
12. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.429	3	.143	.672	.570
	ภายในกลุ่ม	66.886	314	.213		
	รวม	67.315	317			
13. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.157	3	.386	1.623	.024*
	ภายในกลุ่ม	74.603	314	.238		
	รวม	75.760	317			
14. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	.256	3	.085	.515	.673
	ภายในกลุ่ม	52.096	314	.166		
	รวม	52.352	317			
15. ด้านการเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	1.528	3	.509	3.513	.016*
	ภายในกลุ่ม	45.511	314	.145		
	รวม	47.038	317			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.147	3	.049	1.868	.035*
	ภายในกลุ่ม	8.245	314	.026		
	รวม	8.392	317			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 66 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.035) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา (Sig. = 0.029) ด้านการบังคับบัญชา (Sig. = 0.013) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig. = 0.022) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.045) ด้านชีวิตส่วนตัว (Sig. = 0.035) ด้านความสำเร็จของงาน (Sig. = 0.036) ด้านการได้รับยอมรับ (Sig. = 0.016) ด้านความรับผิดชอบ (Sig. = 0.024) และด้านการเจริญเติบโต (Sig. = 0.016) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 67-76

ตารางที่ 67 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	5,001-9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		2.59	2.70	2.70	2.68
5,001-9,000 บาท	2.59	-	0.040*	0.285	0.047*
9,001-15,000 บาท	2.70		-	0.981	0.009*
15,001-25,000 บาท	2.70			-	0.019*
25,001-35,000 บาท	2.68				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 67 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 5,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-

35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019

ตารางที่ 68 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	5,001-9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		3.08	3.07	3.08	3.13
5,001-9,000 บาท	3.08	-	0.050*	0.944	0.024*
9,001-15,000 บาท	3.07		-	0.050*	0.041*
15,001-25,000 บาท	3.08			-	0.538
25,001-35,000 บาท	3.13				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 68 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 5,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041

ตารางที่ 69 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	5,001-9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		2.82	2.84	2.82	2.62
5,001-9,000 บาท	2.82	-	0.836	0.047*	0.049*
9,001-15,000 บาท	2.84		-	0.041*	0.032*
15,001-25,000 บาท	2.82			-	0.041*
25,001-35,000 บาท	2.62				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 69 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 5,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.032

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041

ตารางที่ 70 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	5,001-9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		2.79	2.97	2.98	2.97
5,001-9,000 บาท	2.79	-	0.062	0.048*	0.174
9,001-15,000 บาท	2.97		-	0.040*	0.046*
15,001-25,000 บาท	2.98			-	0.037*
25,001-35,000 บาท	2.97				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 70 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 5,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.048

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.046

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037

ตารางที่ 71 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	5,001-9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		2.87	2.99	2.97	2.80
5,001-9,000 บาท	2.87	-	0.354	0.016*	0.040*
9,001-15,000 บาท	2.99		-	0.852	0.029*
15,001-25,000 บาท	2.97			-	0.203
25,001-35,000 บาท	2.80				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 71 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 5,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.029

ตารางที่ 72 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	5,001-9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		3.03	3.08	3.02	3.06
5,001-9,000 บาท	3.03	-	0.543	0.005*	0.040*
9,001-15,000 บาท	3.08		-	0.246	0.034*
15,001-25,000 บาท	3.02			-	0.033*

ตารางที่ 72 (ต่อ)

รายได้	\bar{X}	5,001-9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		3.03	3.08	3.02	3.06
25,001-35,000 บาท	3.06				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 72 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 5,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.034

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.033

ตารางที่ 73 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	5,001-9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		2.90	2.89	2.80	2.72
5,001-9,000 บาท	2.90	-	0.934	0.046*	0.043*
9,001-15,000 บาท	2.89		-	0.102	0.047*
15,001-25,000 บาท	2.80			-	0.429
25,001-35,000 บาท	2.72				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 73 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับ จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 5,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยอมรับที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047

ตารางที่ 74 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	5,001- 9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		3.01	3.10	3.19	3.18
5,001-9,000 บาท	3.01	-	0.042*	0.017*	0.305
9,001-15,000 บาท	3.10		-	0.039*	0.042*
15,001-25,000 บาท	3.19			-	0.915
25,001-35,000 บาท	3.18				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 74 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 5,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042

ตารางที่ 75 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	5,001-9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		3.00	3.17	3.18	3.32
5,001-9,000 บาท	3.00	-	0.021*	0.013*	0.002*
9,001-15,000 บาท	3.17		-	0.775	0.081
15,001-25,000 บาท	3.18			-	0.113
25,001-35,000 บาท	3.32				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 75 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 5,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโตที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 และแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 25,001-35,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002

ตารางที่ 76 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	5,001-9,000	9,001-15,000	15,001-25,000	25,001-35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		2.93	3.01	3.00	2.97
5,001-9,000 บาท	2.93	-	0.025*	0.041*	0.351
9,001-15,000 บาท	3.01		-	0.752	0.375
15,001-25,000 บาท	3.00			-	0.477
25,001-35,000 บาท	2.97				-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 76 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 5,001-9,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 9,001-15,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ 15,001-25,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041

สมมติฐานที่ 7 บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 77 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา	ระหว่างกลุ่ม	.093	4	.023	.081	.048*
	ภายในกลุ่ม	90.559	313	.289		
	รวม	90.653	317			
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.503	4	.126	.945	.038*
	ภายในกลุ่ม	41.621	313	.133		
	รวม	42.124	317			
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.545	4	.136	.523	.719
	ภายในกลุ่ม	81.543	313	.261		
	รวม	82.088	317			
4. ด้านเงื่อนไขการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.785	4	.196	1.253	.034*
	ภายในกลุ่ม	49.046	313	.157		
	รวม	49.831	317			
5. ด้านเงินเดือนหรือ ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	.125	4	.031	.112	.028*
	ภายในกลุ่ม	87.925	313	.281		
	รวม	88.050	317			

ตารางที่ 77 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.334	4	.334	1.335	.257
	ภายในกลุ่ม	78.213	313	.250		
	รวม	79.547	317			
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.775	4	.444	1.092	.021*
	ภายในกลุ่ม	127.194	313	.406		
	รวม	128.969	317			
8. ด้านสถานภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.731	4	.183	1.056	.039*
	ภายในกลุ่ม	54.146	313	.173		
	รวม	54.876	317			
9. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.353	4	.838	3.454	.009*
	ภายในกลุ่ม	75.968	313	.243		
	รวม	79.321	317			
10. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.646	4	.162	.715	.032*
	ภายในกลุ่ม	70.703	313	.226		
	รวม	71.349	317			
11. ด้านการได้รับยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.715	4	.179	.786	.535
	ภายในกลุ่ม	71.187	313	.227		
	รวม	71.902	317			
12. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.571	4	.143	.669	.614
	ภายในกลุ่ม	66.744	313	.213		
	รวม	67.315	317			
13. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.669	4	.167	.697	.035*
	ภายในกลุ่ม	75.091	313	.240		
	รวม	75.760	317			

ตารางที่ 77 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
14. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	.835	4	.209	1.269	.282
	ภายในกลุ่ม	51.517	313	.165		
	รวม	52.352	317			
15. ด้านการเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	1.414	4	.353	2.424	.048*
	ภายในกลุ่ม	45.625	313	.146		
	รวม	47.038	317			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.132	4	.033	1.250	.020*
	ภายในกลุ่ม	8.260	313	.026		
	รวม	8.392	317			

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 77 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.020) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา (Sig. = 0.048) ด้านการบังคับบัญชา (Sig. = 0.038) ด้านเงื่อนไขการทำงาน (Sig. = 0.034) ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Sig. = 0.028) ด้านชีวิตส่วนตัว (Sig. = 0.021) ด้านสถานภาพในการทำงาน (Sig. = 0.039) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig. = 0.009) ด้านความสำเร็จของงาน (Sig. = 0.032) ด้านความรับผิดชอบ (Sig. = 0.035) และด้านการเจริญเติบโต (Sig. = 0.048) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 78-88

ตารางที่ 78 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์
ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ทำงาน		2.69	2.69	2.67	2.72	2.72
ไม่เกิน 5 ปี	2.69	-	0.938	0.035*	0.022*	0.855
5-10 ปี	2.69		-	0.823	0.039*	0.007*
11-15 ปี	2.67			-	0.016*	0.017*
16-20 ปี	2.72				-	0.983
มากกว่า 20 ปี	2.72					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 78 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง
ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย
การบริหารงานของเมืองพัทยาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี
โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า
Sig. เท่ากับ 0.022

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน
16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า
20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน
มากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017

ตารางที่ 79 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.07	3.05	3.06	3.13	3.20
ไม่เกิน 5 ปี	3.07	-	0.738	0.040*	0.010*	0.020*
5-10 ปี	3.05		-	0.834	0.044*	0.114
11-15 ปี	3.06			-	0.046*	0.047*
16-20 ปี	3.13				-	0.494
มากกว่า 20 ปี	3.20					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 79 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 และแตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047

ตารางที่ 80 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		2.94	3.02	3.00	3.11	3.07
ไม่เกิน 5 ปี	2.94	-	0.797	0.045*	0.024*	0.022*
5-10 ปี	3.02		-	0.716	0.003*	0.010*
11-15 ปี	3.00			-	0.936	0.028*
16-20 ปี	3.11				-	0.812
มากกว่า 20 ปี	3.07					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 80 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.02

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028

ตารางที่ 81 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		2.97	2.97	2.94	2.93	2.90
ไม่เกิน 5 ปี	2.97	-	0.089	0.049*	0.039*	0.177
5-10 ปี	2.97		-	0.896	0.036*	0.272
11-15 ปี	2.94			-	0.845	0.044*
16-20 ปี	2.93				-	0.024*
มากกว่า 20 ปี	2.90					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 81 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024

ตารางที่ 82 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.12	2.94	2.92	2.90	2.88
ไม่เกิน 5 ปี	3.12	-	0.387	0.256	0.027*	0.026*
5-10 ปี	2.94		-	0.171	0.026*	0.040*
11-15 ปี	2.92			-	0.304	0.023*
16-20 ปี	2.90				-	0.881
มากกว่า 20 ปี	2.88					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 82 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5- 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023

ตารางที่ 83 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.08	3.02	3.00	2.92	2.94
ไม่เกิน 5 ปี	3.08	-	0.038*	0.006*	0.776	0.543
5-10 ปี	3.02		-	0.370	0.093	0.048*
11-15 ปี	3.00			-	0.019*	0.015*
16-20 ปี	2.92				-	0.423
มากกว่า 20 ปี	2.94					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 83 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.048

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015

ตารางที่ 84 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		2.86	3.03	3.10	2.89	2.78
ไม่เกิน 5 ปี	2.86	-	0.947	0.014*	0.039*	0.025*
5-10 ปี	3.03		-	0.958	0.691	0.110
11-15 ปี	3.10			-	0.731	0.021*
16-20 ปี	2.89				-	0.017*
มากกว่า 20 ปี	2.78					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 84 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017

ตารางที่ 85 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.03	3.03	3.04	3.06	3.23
ไม่เกิน 5 ปี	3.03	-	0.744	0.021*	0.018*	0.023*
5-10 ปี	3.03		-	0.173	0.021*	0.009*
11-15 ปี	3.04			-	0.323	0.021*
16-20 ปี	3.06				-	0.871
มากกว่า 20 ปี	3.23					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 85 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021

ตารางที่ 86 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.19	3.16	3.07	3.15	3.13
ไม่เกิน 5 ปี	3.19	-	0.042*	0.004*	0.379	0.382
5-10 ปี	3.16		-	0.240	0.230	0.710
11-15 ปี	3.07			-	0.063	0.318
16-20 ปี	3.15				-	0.808
มากกว่า 20 ปี	3.13					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 86 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004

ตารางที่ 87 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.28	3.15	3.09	3.22	3.19
ไม่เกิน 5 ปี	3.28	-	0.284	0.038*	0.041*	0.201
5-10 ปี	3.15		-	0.206	0.043*	0.047*
11-15 ปี	3.09			-	0.045*	0.991
16-20 ปี	3.22				-	0.785
มากกว่า 20 ปี	3.19					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 87 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโตที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโตที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโตที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045

ตารางที่ 88 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	3.03	-	0.284	0.038*	0.041*	0.201
5-10 ปี	3.00		-	0.173	0.021*	0.009*
11-15 ปี	2.97			-	0.323	0.021*
16-20 ปี	2.99				-	0.785
มากกว่า 20 ปี	2.97					-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 88 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 มากกว่า 20 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรในเขตเทศบาลเมืองพัทยา จำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ t-test และ One-way ANOVA

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 มีรายได้อยู่ที่ 15,001-25,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 และมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยายู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง และด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา

มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าเมืองพัทยาได้ส่งเสริมให้มีความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรของเมืองพัทยาเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เหมาะสมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลีตา อาษาศรี (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 68 เทศบาล ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน 154 คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้น 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .96 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าที (t-test) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาณิ แสงฝ้าย (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี การศึกษาครั้งนี้มุ่งเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ t-test LSD พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.5 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 35.05 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษา ปวช./ ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.9 รายได้ ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 62.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 28.2 และตำแหน่งพนักงานจ้าง ร้อยละ 70.0 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อศึกษาในด้านต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ สูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงานด้านความสำคัญระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงานด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีจำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ ด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงสุดสามลำดับแรก ตามลำดับ ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมานพบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่า อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากจะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย

3. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาภรณ์ แสงฝ้าย (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี การศึกษาครั้งนี้มุ่งเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ t-test LSD พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.5 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 35.05 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษา ปวช./ ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.9 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 62.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 28.2 และตำแหน่งพนักงานจ้าง ร้อยละ 70.0 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาในด้านต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา

รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนก ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูล จากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา แสงศิริ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 217 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม (Sample t-test) และวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุน โดยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ตามลำดับ 2) อายุ ประเภทของพนักงาน อายุราชการ รายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

6. บุคลากรสังกัดเมืองพญาที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพญาที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา แสงศิริ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 217 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม (Sample t-test) และวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ

(Factor analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุน โดยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ตามลำดับ 2) อายุ ประเภทของพนักงาน อายุราชการ รายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7. บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ ทองจำรูญ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีจำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานคือด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุดสามลำดับแรก ตามลำดับ ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมานพบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่าอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารเมืองพัทยาคควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเมืองพัทยา
2. ควรพิจารณาศึกษารายได้ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันและเทียบเคียงกับองค์กรอื่น โดยให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันด้วย

3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย ให้มีระบบกลไกในการพิจารณาความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงานด้วยความเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

เมืองพัทยา ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่ม
ศักยภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ในครั้งนี้
ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษารั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับ
ผลการศึกษาในครั้งนี ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา เท่านั้น
ดังนั้น ในการศึกษารั้งต่อไปควรทำการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับ
จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

บรรณานุกรม

- กรณีการ์ อัสวทรเดชา. (2550). *การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- กาบทิพย์ ศิริชมพู่. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- โกวิท พวงงาม. (2542). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: วิทยุชุมชน.
- โกวิท พวงงาม. (2546). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: วิทยุชุมชน.
- ไกรศักดิ์ วรรณ. (2544). *ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสุรินทร์ ต่อการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรง*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2550). *วัฒนธรรมการเมืองท้องถิ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- จำนง บุญสถิตย์. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทการเรือชนบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉลองศรี พิมพ์สมพงษ์. (2542). *การวางแผนและการพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉัฐพนิต มยุขโชติ. (2550). *ความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มถ้อง อำเภออุ้มถ้อง จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูยศ ศรีวรรณ. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- ณัฐกานต์ หมั่นวิเชียร. (2549). *ทัศนะด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิเค็ค ชิบา อูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐวุฒิ ฝืนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2*. กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ตระกูล มีชัย. (2538). *การกระจายอำนาจ = Decentralization*. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายศึกษา.
- ธัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์. (2553). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงค์นุช ขาวงาม. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่เปิน อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นาตาชา วศินดิถ. (2540). *โครงสร้างอำนาจในชุมชนกับการเมืองท้องถิ่น: ศึกษากรณีเมืองพัทยา*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภา แสงศิริ. (2555). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 19(1), 10-15.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประกาศิต รั้งสรรค์. (2550). *ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านโอง อำเภอบ้านโอง จังหวัดลำพูน*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2534). *การปกครองเมืองพัทยา*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประยูร อรัญยูท. (2541). *ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการปกครองท้องถิ่น รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรารธนา เพชรหวล. (2545). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารการปกครองท้องถิ่นของเทศบาล ตำบลย่านตาขาว จังหวัดตรัง*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปาลิตา อาษาศรี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทองสุข.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- พิมพ์กา ดีปินชัย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พองจันทร์ วุฒินันชัย. (2548). *บทบาทของประชาชนในการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่โดยตรงในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมืองพัทยา. (2560). *ข้อมูลทั่วไปของเมืองพัทยา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pattaya.go.th/>
- ระรวัย เชาว์นัฏฐกุล. (2543). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาล: ศึกษากรณีเทศบาลในจังหวัดตรัง*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลดามณี แสงฝ้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วเรช จันทรศร. (2544). *การปรับปรุงและปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินของไทย*. กรุงเทพฯ: สหยาบปลือกและการพิมพ์.
- วรุช สมบูรณ์. (2527). *เล่าขานตำนานบ้านหนองขาว*. กาญจนบุรี: พรสวรรค์การพิมพ์.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภ สิริเลิศระกุล. (2539). *การปกครองท้องถิ่นรูปเมืองพัทยา: ปัญหาและแนวทางแก้ไข*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา แสนทวิสุข. (2553). *ความรู้ของประชาชนในการปกครองท้องถิ่นศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. (2545). *การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน*. งานนิพนธ์บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2521). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อดุลย์ ทองจำรูญ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งศรีภูมิ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อภาพร บุญจันทร์. (2552). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร: กรณีศึกษาวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Haman, T., W., & Connor, P. (1985). *Advances in global leadership*. Stamford, CT: JAI Press.
- Herzberg, F. B. & Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1959). Cognition of being in the peak experiences. *Journal of Genetic Psychology*, 94, 43-66.

- Mongtagu, H. G. (1984). *Comparative local government*. Great Britain: Willaiam Brendon and Son.
- O'Dell, C., & McAdams, J. (1986). *People, performance, and, pay: A national survey on non-traditional reward and human resource practices*. Houston: American Productivity Center.
- Pinder, C. C. (1984). *Work motivation; Theory, issues, and applications*. Glenview: Foresman and Company.
- Robson, W. A. (1953). *Local government in encyclopedia of social science*. New York: Macmillan.
- Ross, S. B., & Hauch, T. S. (1984). *Alzheimer's disease*. New York: John Wiley and Sons.
- Steers, R., & Proter, W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Taylor, F. W. (2002). *The principles of scientific management*. New York: Harper.
- Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons.
- Wit, D. (1967). *A comparative survey of local govt and administration*. Bangkok: Kurusapha Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row Publication.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ข้อมูลต่าง ๆ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด เพราะผู้ศึกษาจะนำเสนอผลงานในภาพรวม ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามได้ด้วยความสบายใจ การศึกษาในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

จุฑารัตน์ ดีวิ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความต่อไปนี้

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 25 ปี () 25-35 ปี
() 36-45 ปี () ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- () โสด () สมรส
() หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. การศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง

- () ผู้บริหาร () พนักงานเมืองพัทยา
() พนักงานจ้าง () ลูกจ้างประจำ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () 5,001- 9,000 บาท () 9,001-15,000 บาท
() 15,001-25,000 บาท () 25,001-35,000 บาท
() 35,001-45,000 บาท () 45,001 บาทขึ้นไป

7. ประสบการณ์ทำงาน

- () ไม่เกิน 5 ปี () 5-10 ปี
() 11-15 ปี () 16-20 ปี
() มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
เมืองพัทยา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่มีให้ต่อเมืองพัทยา			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยสุขอนามัย				
ด้านนโยบายการบริหารงานของ เมืองพัทยา				
1. นโยบายและการบริหารงานของ เมืองพัทยาเป็นไปอย่างมีระเบียบชัดเจน และโปร่งใส				
2. นโยบายและการบริหารงานของ เมืองพัทยามีระบบที่สามารถทำให้ การปฏิบัติงานของท่านสะดวกรวดเร็ว				
3. ท่านพอใจในนโยบายและแผนงาน ที่ท่านต้องปฏิบัติ				
ด้านการบังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง				
2. ผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์เหมาะสม กับตำแหน่ง				
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านหรือหัวหน้างาน ของท่านมีความกลางและเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ				
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่มีให้ต่อเมืองพัทยา			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
1. ท่านได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติภารกิจแทน				
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนยุติธรรม เสมอภาค				
3. ผู้บังคับบัญชาดูแลท่านเป็นอย่างดี				
ด้านเงื่อนไขการทำงาน				
1. เมืองพัทยามีข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ชัดเจน				
2. เมืองพัทยามีการกำหนดหลักเกณฑ์ การทำงานที่ชัดเจน				
3. เมืองพัทยามีการประชาสัมพันธ์ แนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ ท่านรับทราบ				
ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน				
2. เงินที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน				
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ คุณภาพและปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ				
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
1. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อน ได้เป็นอย่างดี				
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่มีให้ต่อเมืองพัทยา			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ดี				
ด้านชีวิตส่วนตัว				
1. ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่าน ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว				
2. การจัดสรรเวลาเพื่อพักผ่อน และท่องเที่ยวเกี่ยวกับครอบครัว				
ด้านสถานภาพในการทำงาน				
1. การศึกษาที่สูงขึ้นของท่านสามารถ พัฒนางานของท่านได้				
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งของ ท่าน				
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่มี ผลกระทบต่อสถานภาพทางครอบครัว				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
1. ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถ ปฏิบัติงานได้นานตามที่ท่านต้องการ				
2. ท่านไม่ต้องการย้ายงานไปทำที่อื่น เพราะเห็นว่าเมืองพัทยามีความมั่นคง				
3. เมืองพัทยาให้ความรู้สึกมั่นคง ในการประกอบอาชีพของท่าน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่มีให้ต่อเมืองพัทยา			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)				
ด้านความสำเร็จของงาน				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย				
2. ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ				
3. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา				
ด้านการได้รับยอมรับ				
1. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน				
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน				
3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความสามารถ				
ด้านลักษณะงาน				
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ความสามารถ				
2. ลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงกับความถนัดกับความรู้ความสามารถของท่าน				
3. ท่านได้รับการส่งเสริมการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยา	ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่มีให้ต่อเมืองพัทยา			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความรับผิดชอบ				
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน				
2. ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงาน เมื่อพบข้อบกพร่อง				
3. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน				
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน				
1. ท่านมีโอกาสได้รับการส่งเสริม การศึกษาคุณงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่				
2. ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่ การงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม				
3. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะ ในการปฏิบัติงาน				
ด้านการเจริญเติบโต				
1. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม				
2. เมื่อท่านมีการศึกษาที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาก็จะผลักดันให้ท่านได้รับ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น				
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเมื่อท่าน มีคุณสมบัติครบในการเปลี่ยนแปลง สายงานที่สูงขึ้น				