

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 29 คน มีบุคลากรตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ที่นำมาศึกษา จำนวน 29 คน ส่วนการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติร้อยละ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Compare Mean และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ ซึ่งผลการศึกษสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30-40 ปี รองลงมา มีอายุมากกว่า 40-50 ปี ถัดมา มีอายุ 21-30 ปี มากกว่า 50-60 ปี ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป เป็นส่วนใหญ่ รองลงมา คือ ปวส./อนุปริญญา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. และอันดับสุดท้าย คือ ประถมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 7,001-10,000 บาท รองลงมา คือ 10,001-15,000 บาท และอันดับสุดท้าย 15,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลฉะบับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า

อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อันดับแรกคือ ท่านพึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านรู้สึกพอใจหรือภูมิใจอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ท่านพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับแรก คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ และทักษะอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ทำทายความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อันดับแรก คือ ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่านอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อันดับแรก คือ ท่านมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

6. ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน อันดับแรก คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ สิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อันดับแรก คือ ในที่ทำงานของท่านใช้ระบบหลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ในการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

9. ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ อันดับแรก คือ งานที่ท่านทำอยู่ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพและความสำเร็จของท่านจากครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสมากขึ้นที่มีความสำคัญในสายตาคณะอื่น อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อันดับแรก คือ

ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของเทศบาลตำบลฉนวน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารของ เทศบาลตำบลฉนวน มีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลฉนวน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

11. ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อันดับแรก คือ อาคารสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ อุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอและทันสมัย อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ บรรยากาศโดยรวมของที่ทำงานอบอุ่นเป็นกันเองอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อันดับแรก คือ ท่านพอใจอย่างมากในการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านเวลาในการทำงานครบถ้วน สังคม และเวลาเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ชีวิตในครอบครัวของท่านมีความอบอุ่น ได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก หรืออ่านหนังสือ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อันดับแรก คือ ท่านพึงพอใจในระบบสัญญาการทำงานระหว่างท่านกับหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน/ ตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

14. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ ท่านเคารพนับถือศรัทธาในความสามารถของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานในลักษณะได้ทั้งงานและครองใจคน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. รายได้ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ชูยศ ศรีวรรณ (2553, บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานโดยกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ. นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภิญช์ รัชตชัย (2555, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมรายด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการได้รับการยอมรับนับถือ น้อยเป็นอันดับสุดท้าย เพราะจากการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่เป็นที่พอใจของผู้บริหาร เนื่องจากงานที่ผู้บริหารได้มอบหมายให้ปฏิบัติ ผลสัมฤทธิ์ที่ออกมาไม่มี

ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงไม่มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจาก ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน มีกิจกรรมสังสรรค์น้อย งานรื่นเริงที่เป็นการสร้างความผูกพันกันในองค์กร จึงทำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์น้อยกับผู้บริหาร จึงทำให้ข้อเสนอแนะหรือแนวคิดที่จะเสนอให้กับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ไม่ค่อยเป็นที่ยอมรับหรือไม่ผ่านเป็นส่วนมาก

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลม่อน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนด และรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จที่หวัง สามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกรือเสาะศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษามีดังนี้ บุคลากรเทศบาลตำบลส่วนใหญ่เห็นว่าทุกปัจจัยมีผลต่อแรงจูงใจระดับสูง พิจารณาตามปัจจัยจูงใจพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลม่อน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาล

ตำบลม้น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบล ภูมิศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบล ภูมิศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของลือชา ภัคศิริ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงงูใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลม้น

อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยลือชา ภัคศิริ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ภูมิศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ภูมิศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

5. ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลม้น

อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

6. ด้านเงินเดือน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลฉม้น อำเภอมะขาม จังหวัดฉันทบุรี อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรศักดิ์ ลือชาคำ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษากระดับแรงงูใจและปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า แรงงูใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า ด้านเงินเดือน มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก

7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลฉม้น อำเภอมะขาม จังหวัดฉันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐ์ รัชดาชัย (2555, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานและศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลฉม้น อำเภอมะขาม จังหวัดฉันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

คาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

9. ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลมโน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกรณีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลส่วนใหญ่เห็นว่าทุกปัจจัยมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภินันท์ รัชตาจ้าย (2555, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก

10. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลมโน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของคันศร แสงศรีจันทร์ (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ ได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในปัจจัยการบำรุงรักษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรศักดิ์ ลือชาคำ (บทคัดย่อ, 2551) การศึกษาระดับแรงจูงใจ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก

11. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลม้น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ตรีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ตรีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของของวรศักดิ์ ลือชาคำ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาาระดับแรงจูงใจและ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบล คลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของคาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลม้น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ตรีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ตรีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ งานวิจัยของคันสร แสงศรีจันทร์ (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษา สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู ได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในปัจจัยการบำรุงรักษา อยู่ในระดับมาก

13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลม้น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบล ตรีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลส่วนใหญ่เห็นว่าทุกปัจจัยมีผล ต่อแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของคันสร แสงศรีจันทร์ (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษสามารถอธิบายปัจจัย

ที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ ได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงงูใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในปัจจัยการบำรุงรักษา อยู่ในระดับมาก

14. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะเมา จังหวัดฉนวนบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะเมา จังหวัดฉนวนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะเมา จังหวัดฉนวนบุรี วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานและศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฉนวน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฉนวน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะเมา จังหวัดฉนวนบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

1. เพศ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะเมา จังหวัดฉนวนบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อุบลศรี (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า ความแตกต่างด้านเพศมีผลต่อแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภินันท์ รัชดาชัย (2555, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อนที่มีเพศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อุบลศรี (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า ความแตกต่างด้านอายุ มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภินันท์ รัชดาชัย (2555, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ

โป่งน้ำร้อน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อุบลศรี (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า ความแตกต่างด้านระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภิญช์ รัชดาจ้าย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. รายได้ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อุบลศรี (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า ความแตกต่างด้านรายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภิญช์ รัชดาจ้าย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” พบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่ทางผู้บริหารได้กำหนดเป็นปฏิทินของแต่ละปี เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน

2. ผู้บริหารมีนโยบายโครงการอบรมพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน โดยเชิญวิทยากรจากท้องถิ่นจันทบุรีมาบรรยายให้ความรู้ทั้งในเรื่องระเบียบราชการ เช่น วันหยุด วันลาฯ

3. เทศบาลตำบลฉนวน ควรมีนโยบายเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร โดยในทุกวันศุกร์ เวลา 15.30 น. จะมีการออกกำลังกายร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เช่น การเล่นวอลเลย์บอล โดยผู้บริหารจะได้ใกล้ชิดกับพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเมื่อได้แสดงความคิดเห็นแล้ว ให้เสนอนโยบายหรือแผนงานที่ร่วมกันคิด และนำมาปรับปรุงหรือพัฒนา เพื่อตอบสนองในสิ่งที่ผู้รับบริการคาดหวังและให้มีคุณภาพเพียงพอ
2. เทศบาลควรมอบหมายงานให้พนักงานตามความรู้ความสามารถ พนักงานต้องจัดลำดับความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ รู้จักทบทวนกระบวนการ การปฏิบัติวิธี การดำเนินการ เพื่อให้งานแต่ละงานเกิดความรวดเร็วถูกต้อง และบรรลุวัตถุประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และที่ได้รับมอบหมาย
3. เทศบาลควรมีกิจกรรมภายในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อความสมัครสมานสามัคคี เพราะการทำกิจกรรมสังสรรค์จะมีการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนทัศนคติของกันและกัน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยควรศึกษาเปรียบเทียบการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติ ต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำผลวิจัยมาวิเคราะห์และทราบผลลัพธ์ของข้อมูลที่เก็บมา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและหาแนวทาง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของเรา และนำมาพัฒนาปรับปรุงต่อไป
2. การทำวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี เชิงคุณภาพอีกครั้ง เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร