



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา  
WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORK FOR CHACHOENGSAO TOWN  
MUNICIPALITY

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์ไอสถ

มหาวิทยาลัยบูรพา

2561



2455117397

BUU .IThesis 59930020 independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106



59930020\_2455117397

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์ไอศถ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



2455117397

BUU-IThesis 59930020 independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106

WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORK FOR CHACHOENGSAO TOWN  
MUNICIPALITY

KANOKWAN KITSAWATOSOT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
IN CONCENTRATION IN PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2018

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



2455117397

BUU iThesis 59930020 independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์ โอสถ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. สุณี หงษ์วิเศษ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์)



..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนวัฒน์ พิมลจินดา)



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

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการ  
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่ 5 เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

59930020: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 กนกรวรรณ กิจสวัสดิ์โอสธ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา. (WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORK FOR CHACHOENGSAO TOWN MUNICIPALITY) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้า

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่เป็นปัจจัยจูงใจรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสถานภาพ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2455117397

59930020: CONCENTRATION: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION TO WORK

KANOKWAN KITSAWATOSOT : WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL  
WORK FOR CHACHOENGSAO TOWN MUNICIPALITY. ADVISORY COMMITTEE: SUNEE  
HONGWISSET, 2018.

The purposes of this study were to examine and compare a level of work motivation among personnel working for Chachoengsao Municipality. The population participating in this study was 205 employees working for Chachoengsao Municipality. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, mean, standard deviation, and a test of One-Way ANOVA.

The results of the study were as follows:

1. It was shown that the level of work motivation among employees working for Chachoengsao Municipality was at a high level. Specifically, the aspect of work motivation in relation to the type of work was rated at the highest level, followed by the aspects of acceptance and respect, responsibility, work achievement, and job advancement, respectively.
2. It was found that the aspect of work motivation relating to maintenance factors was found at a high level. The subjects rated the factor relating to the relationship with co-workers with the highest mean score, followed by the factors of personal condition, work condition, relationship with supervisors, job security, administrative policy, quality of supervision, and salary, respectively.
3. Based on the comparison of work motivation as classified by gender, it was shown that there was no statistically significant difference in the level of work motivation between male and female subjects.
4. Based on the comparisons of the subjects' age, income, marital status, educational level, and type of personnel, it was shown that there was a statistically significant difference in the level of work motivation among the subjects who had different amount of income at a significant level of .05.



2455117397

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือและการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากคณาจารย์หลาย ๆ ท่าน และ อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ (กรรมการสอบอาจารย์ที่ปรึกษา) ในการให้คำแนะนำการตรวจและปรับแก้ไขการให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินวิจัยตลอดจนเจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษาวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจทุกท่าน ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุก ๆ ท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณ นายกลยุทธ์ ฉายแสง (นายกเทศมนตรีเมืองชะเชิงเทรา) ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทราที่ตอบแบบสอบถามให้การอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จด้วยดี

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์ไอสด



2455117397

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	9
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา .....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	42



2455117397

BUU-IThesis 59930020 Independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา .....	48
ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา .....	50
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา .....	67
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	91
สรุปผลการวิจัย .....	93
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ .....	98
บรรณานุกรม .....	99
ภาคผนวก .....	105
ภาคผนวก ก .....	106
ภาคผนวก ข .....	114
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	121



2455117397

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	อัตรากำลังพนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา.....	31
ตารางที่ 2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
ตารางที่ 3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร .....	48
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านความสำเร็จในการทำงาน (n = 205).....	50
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (n = 205) .....	51
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (n = 205).....	52
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านความรับผิดชอบ (n = 205).....	53
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้า (n = 205).....	54
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน (n = 205).....	55
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมของทุกด้าน (n = 205).....	56
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านนโยบายการบริหาร (n = 205) .....	57
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านการปกครองบังคับบัญชา (n = 205).....	58
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n = 205) .....	59



2455117397

BUU\_1Thesis\_59930020\_independent\_study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านสภาพการทำงาน (n = 205).....60

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านเงินเดือน (n = 205) .....61

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n = 205) .....62

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านชีวิตส่วนตัว (n = 205) .....63

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านสถานภาพ (n = 205).....64

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านความมั่นคงในงาน (n = 205).....65

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมของทุกด้าน (n = 205).....66

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ รายปัจจัยและโดยรวม .....67

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ รายปัจจัยและโดยรวม .....68

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ รายปัจจัยและโดยรวม .....68

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ รายปัจจัยและโดยรวม.....70

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ รายปัจจัยและโดยรวม.....71

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ รายปัจจัยและโดยรวม .....72

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่..... 73

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่..... 74

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่..... 75

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส รายปัจจัยและโดยรวม ..... 76

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส รายปัจจัยและโดยรวม ..... 77

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาล เมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่..... 78

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่..... 79

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่..... 80

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา รายปัจจัยและ โดยรวม ..... 81

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา รายปัจจัยและ โดยรวม ..... 82

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่..... 83

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่..... 84

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่..... 85

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากร รายปัจจัยและโดยรวม .....86

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากร รายปัจจัยและโดยรวม .....87

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ .....88

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ .....89

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ .....90



245117397

# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....5



2455117397

BUU-IThesis 59930020 independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 5 ส่วนที่ 3 กำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินมาตรา 78 สรุปได้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน จัดระบบการบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่นให้มีขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นเอง ส่งเสริมให้ปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงและวิธีการทำงานเพื่อการให้บริการราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ยุภาวดี ฎุฬา, 2553)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชน จึงได้ดำเนินการศึกษาและสำรวจข้อสังเกตในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อสะท้อนถึงข้อขัดข้องในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าสาเหตุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระบุว่าเป็นปัญหา อุปสรรค มากที่สุดเป็นอันดับ 1 ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร โดยการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายการเมือง สร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสร้างทัศนคติ ค่านิยมที่ดีในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ผ่านสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และยังได้มีหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ เพื่อให้มีทักษะ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในงานที่ต้องปฏิบัติ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบคู่กันไปด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)



2455117397

การจูงใจ (Motivation) เป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยที่ใช้เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การให้รางวัลจูงใจ ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นสถานะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กรซึ่งเป็นสิ่งช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเคียดแค้นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพราะการจูงใจเป็นรางวัลที่มีค่าและทุกคนสามารถทำได้สำเร็จโดยไม่มีขอบเขต ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบ ว่า แรงจูงใจหรือความต้องการ (Motive or wants) ของพนักงานในองค์กรนั้นมีรูปแบบอย่างไรบ้าง (ฉันทฐา กริหิรัญ, 2550)

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในการทำงานหรือในหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้นเป็นส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความผูกพันกับงาน อยากทุ่มเทความสามารถเพื่องาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าหน่วยงานใดสามารถจัดบริการต่าง ๆ สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ แต่ถ้าไม่สามารถสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้ขาดประสิทธิภาพได้ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันองค์กรที่ประสบความสำเร็จเจริญเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการวางแผน มีการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ชัยชนก ชิตพิงศ์วิวัฒน์, 2552)

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลและได้ดำเนินการตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร อาทิเช่น จัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เลขาธิการนายกเทศมนตรี พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและสร้างเสริมประสบการณ์ให้แก่บุคลากรของเทศบาล เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนาเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราให้มีประสิทธิภาพในการจัดบริการสาธารณะและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ (เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา, 2559)

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เป็นยุทธศาสตร์ด้านหนึ่งอยู่ในแผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2558-2560 ของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา (เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา, 2558) แต่ก็ยังพบปัจจัยที่นำไปสู่ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาทิเช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมการขาดคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น (เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา, 2560) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะ



2455117397



ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหารของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ในการประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารงาน และสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ในการจัดบริการสาธารณะและการประสานบูรณาการความร่วมมือกันทำงาน สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราอยู่ในระดับใด
2. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน



2455117397

BUU-IThesis 59930020 independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106

6. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา
2. ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแผนและนโยบายการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ตลอดจนหาคำแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานในองค์กรต่อไป
3. ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ อีกด้วย

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ที่เป็นแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน นิทัศน์ ศิริ โชติรัตน์, 2559) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยชำระรักษา โดยปัจจัยจูงใจมี 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน และปัจจัยชำระรักษามี 10 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสถานภาพ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งในส่วนของปัจจัยชำระรักษาในงานวิจัยนี้ได้มีการปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ที่โดยภาพรวมแล้วเป็นบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จึงไม่ได้นำด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ในการศึกษา ปัจจัยชำระรักษาในงานวิจัยนี้จึงมีจำนวน 9 ด้าน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้



2455117397

BUU-IThesis 59930020 Independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

## 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง  
ฉะเชิงเทรา โดยกำหนดตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
ซึ่งได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 รายได้
- 1.1.4 สถานภาพสมรส
- 1.1.5 ระดับการศึกษา
- 1.1.6 ประเภทบุคลากร

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง  
ฉะเชิงเทรา ซึ่งได้แก่

- 1.2.1 ปัจจัยจูงใจ
  - 1) ความสำเร็จในการทำงาน
  - 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
  - 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
  - 4) ความรับผิดชอบ
  - 5) ความก้าวหน้า
  - 6) การเติบโตในหน้าที่การงาน
- 1.2.2 ปัจจัยรักรักษา
  - 1) นโยบายการบริหาร
  - 2) การปกครองบังคับบัญชา
  - 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - 4) สภาพการทำงาน
  - 5) เงินเดือน
  - 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 7) ชีวิตส่วนตัว
  - 8) สถานภาพ
  - 9) ความมั่นคงในงาน



2455117397

BUU-1Thesis 59930020 independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา จำนวน 428 คน  
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560 (เทศบาลเมืองชะเชิงเทรา, 2560)

## 3. ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ เทศบาลเมืองชะเชิงเทรา ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง  
ชะเชิงเทรา จังหวัดชะเชิงเทรา

## 4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2561 ถึง เดือนกุมภาพันธ์  
พ.ศ. 2561

## นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่  
ส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทราสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผล  
ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมายจากนโยบายของผู้บังคับบัญชา และเทศบาลเมือง  
ชะเชิงเทรา จำแนกปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้ตนชอบ และรักงาน  
ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย  
ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับ  
มอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในผลการ  
ปฏิบัติงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของ  
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถ มอบหมายงานที่  
สำคัญให้ทำอยู่เสมอ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำมีความท้าทาย ให้อิสระในการ  
ปฏิบัติงาน และตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจ  
ที่รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์



2455117397

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน

1.6 การเติบโตในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

2. ปัจจัยธำรงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหาร หมายถึง การที่หน่วยงานมีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน

2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรมเสมอภาค และมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์กรอย่างชัดเจน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง การที่สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุดหนุนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.5 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคลากรมีสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่ห่างไกลจากครอบครัว และมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่

2.8 สถานภาพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรว่างานที่ทำ เป็นงานที่ได้รับยอมรับจากสังคม และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

2.9 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา หมายถึง บุคคลที่ทำงานในเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป



2455117397

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทราในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Negro (1960) ได้ให้ความเห็นว่าการจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ การบริการด้านความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้สภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาส แสดงความคิดอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ยกย่องชมเชยแก่ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเอาใจใส่ดูแลความสนิทนสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

Barnard (1986, pp. 142-149) ได้กล่าวถึงบรรดาสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหาร หน่วยงานจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไว้หลาย ประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุจัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วย ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางการที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับความ ท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จัดสนองความต้องการ



ในด้านความภูมิใจ ที่ได้แสดงฝีมือความรู้สึกร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น รวมทั้งการแสดงความรักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปได้อย่างดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลหนึ่งของหน่วยงานที่มีความรู้เท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีการใส่ใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงของสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

นฤมล กิตตะยานนท์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน คหาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 15-16) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.1 Demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์

1.2 Competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 Psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีความตั้งใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและ กำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization support) ซึ่งได้แก่ คำตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อ กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน



2455117397



### ความหมายของแรงจูงใจ

สมุทพร ชำนาญ (2556, หน้า 264) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจ ต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้นไว้นั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้บุคลากรในองค์กรให้มีแรงจูงใจในภารกิจเหล่านั้น คำว่า “แรงจูงใจ (Motive)” เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาลาตินที่ว่า Movere หมายถึง “เคลื่อนไหว (Move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีนักวิชาการนำเสนอนิยามไว้อย่างหลากหลาย แต่เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ฉันทฐา กริทธิธัญ (2550) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มิต้องงาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 295) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หรือ Motivation มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Movere” แปลว่า การเคลื่อนไหว (To move) นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ จะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอก ที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่ง ที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าขาดแรงจูงใจ”

ภารดี อนันต์ธานี (2552, หน้า 112) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำ กิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งหนึ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมา ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำ จึงดำเนินการไปแสวงหาน้ำ เป็นต้น ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผล มักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ”

Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุ ผลสำเร็จ”

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำ กิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้กระทำ หรือคืนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจาก



2455117397

การจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ระดับความแรงจูงใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป ตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

### ความสำคัญของแรงจูงใจ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 243) แรงจูงใจมีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือนร้อนของคนในการปฏิบัติงานได้ ความสำคัญของการจูงใจมี ดังนี้

1. เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมให้มีความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน

3. ช่วยให้เกิดมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

4. ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม

5. ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สุพานิ สฤกษ์วานิช (2552, หน้า 156-157) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ บุคลากรเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจใน การทำงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นจะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพัน ๆ ตัว ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจจะเป็น “Will do factor” คือ ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตามผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ความสามารถจะเป็น “Can do factor” คือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้คนคนนั้น ทำงานนั้น ๆ ได้ และอีกปัจจัย คือ โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คนคนนั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสดี แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้น ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล



2455117397

Walters (1978, p. 218) ได้ให้ความสำคัญของแรงใจว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนั้นเป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

ปรียาพร วงศ์นุตร โรจน์ (2544) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจสังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกันก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันไปตามประเพณี และวัฒนธรรมของสังคม บางครั้งสังคมเดียวกันอาจจะแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน เนื่องจากเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
7. ความต้องการอย่างเดียวกันอาจทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
8. แรงผลักดันที่แตกต่างกันแต่การแสดงออกของพฤติกรรมอาจเหมือนกันได้
9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อไว้เงินเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อปริมาณและคุณภาพของงานถ้าแรงจูงใจดีต่อให้งานมากน้อยเพียงใดคุณภาพก็จะออกมาดี เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงขับเคลื่อนทำให้บุคคลากรมีเป้าหมายในการทำงาน

### ประเภทของแรงจูงใจ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2541, หน้า 27) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน



2455117397

การลดความเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันหลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2541, หน้า 169-171), กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2541, หน้า 72) และ จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 203) แบ่งแรงจูงใจตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวาง

นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่าการจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับน้อยกว่าความต้องการ (Needs) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว เป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บัญชาการก็จะเป็นผลดี

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้ถูกกระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

จันทร ชุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 22) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นวิทยาการที่มีมาที่ไปหลายอย่างหลายประการ ซึ่งสามารถจัดออกเป็นประเภทได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้

1. แรงจูงใจประเภทดูตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรม คือ เป็นแรงจูงใจที่จะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นทางสายตาได้ชัดเจน เช่น พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่า

มีความรักโดยการแสดงออกด้วยการกุ่มมือ เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อย คือ

1.1 แรงจูงใจประเภทที่เป็นการแสดงออกทางการจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

1.2 แรงจูงใจประเภทที่เป็นการแสดงออกทางการจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)

2. แรงจูงใจประเภทคู่ตามลักษณะที่มาของแรงจูงใจ คือ เป็นแรงจูงใจที่มาจากทั้งภายในและภายนอก แต่พฤติกรรมที่แสดงออกจะเกิดจากสิ่งแวดล้อมและสังคมรอบกาย เช่น ความอบอุ่น ความเย็น ความดี ความเก่ง เป็นต้น ซึ่งการจูงใจประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อย

2.1 แรงจูงใจที่มาจากแรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physical motivation) ได้แก่ จำพวกประสบการณ์ที่เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมสนองความต้องการทางกายทั้งหลายทั้งปวง เช่น ความหิวทำให้เกิดพฤติกรรมมารับประทาน

2.2 แรงจูงใจที่มาจากแรงจูงใจทางสังคม (Social motivation) ประสบการณ์ที่เป็นแรงจูงใจ ประเภทนี้ คือ ตัวอย่างผู้ที่เคยประสบความสำเร็จจากการยกย่องจากสังคมมาแล้ว จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาที่สามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นกับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคมก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับการยกย่อง เกียรติยศ ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้น จึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อนเพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

### องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 35) แบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ศิวพรณ สี่ของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกายที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิวความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็น



2455117397

ความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้ มี 2 ประเภท ด้วยกัน

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุล จนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรืออวัยวะต่าง ๆ แรงจูงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน

1.1.2 แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และสังคม ตัวอย่าง อยากเป็น สมาชิกวุฒิสภา อยากเป็นกรรมการตุลาการ อยากเป็นกรรมการเลือกตั้ง ความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และเช่นกันแรงขับประเภทนี้ก็มิได้ทั้งทางบวก และทางลบ

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์เป็นเจตคติด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment concerning the future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่คั่งอยู่ริมถนนใหญ่ มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อม นี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

วรรณิ ลิ้มอักษร (2541, หน้า 114-115) ได้ให้แนวความคิดของนักวิชาการอีกในเรื่องขององค์ประกอบแรงจูงใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ด้วยกัน คือ

1. ผู้รับการจูงใจ เช่น ในชั้นเรียนผู้รับแรงจูงใจคือ นักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ครูผู้สอนจะใช้กระบวนการจูงใจ เข้าไปดำเนินการให้เขาปฏิบัติในสิ่งที่ผู้สอนต้องการ
2. วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการที่เป็นศาสตร์และศิลป์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจ ให้เขามีความคิดคล้อยตามและลงมือปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายของการจูงใจ
3. เป้าหมายของการจูงใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้จูงใจมุ่งหวังจะเกิดขึ้นในตัวผู้ที่ถูกจูงใจในขั้นสุดท้าย ภายหลังจากที่ได้ใช้วิธีการจูงใจไปแล้ว
4. องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หรือองค์ประกอบจากสภาพการณ์ทางสังคมประกอบด้วย

4.1 ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นบุคคล กลุ่มคน สิ่งแวดล้อมที่เป็นสภาพการณ์ต่าง ๆ

4.2 ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคล

4.3 การเสริมแรงด้วยรางวัล คำชม หรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ

5. องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่

5.1 ความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น

5.2 เป้าหมายที่บุคคลเป็นผู้กำหนด

5.3 ระดับความวิตกกังวล

5.4 ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานที่ทำ

5.5 ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจนั้นมาจากภายในและภายนอกร่างกาย ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้นให้มีแรงกระตุ้นในการทำงาน หรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### **ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่เน้นเนื้อหาของแรงจูงใจ (Content of theories motivation) ได้แก่ (นิทัศน์ สิริโชติรัตน์, 2559, หน้า 251-255)

#### **1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of hierarchy of needs)**

Abraham Maslow เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษา มาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า จะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมีฐานแนวคิด หรือสมมติฐานแนวคิดของทฤษฎี 3 ประการ ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกัน

ประการที่สอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

ประการที่สาม ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นถัดไปจะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งทีตอบสนองความต้องการเรื่อย ๆ ไป



2455117397

Maslow (1954) ได้สรุป ลักษณะของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับ โดยลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของมนุษย์ ตามทฤษฎีดังกล่าวมี 5 ระดับคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และจากความต้องการนี้เอง เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกันออกมา

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้เป็นแรงจูงใจในการบริหารนั้น นักวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อควรพิจารณา ประกอบด้วย

ก. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกและจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นและความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป

ข. ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้

ค. ทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical) ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ บางครั้งไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมความต้องการได้อย่างชัดเจน แต่ทฤษฎีของ Maslow ก็ยังได้รับความนิยม ในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงความต้องการของคนนั้น มีอะไรบ้างในความต้องการแต่ละลำดับขั้น

## 2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดยเฮิร์ซเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 โดยได้ทำการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ทำให้พบว่า มีปัจจัยหลายประการเกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทาย กับปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่า ปัจจัยจูงใจมีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัยถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ

ทฤษฎีดังกล่าวนี้นักวิชาการไทยหลายท่านเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยหรือปัจจัยอนามัยในแรงจูงใจ (Herzberg's two-factor theory) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ



(Motivation factor) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความพึงพอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene factor)

ทฤษฎีสองปัจจัยประกอบด้วย (1) ปัจจัยแรงจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น (2) ปัจจัยการบำรุงรักษาหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance factor or hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfies) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีแรงจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของเฮิร์ซเบอร์ก แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

เฮิร์ซเบอร์ก ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งสรุปได้ว่า มีปัจจัยประการที่สำคัญกับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ในองค์กร

ก. ปัจจัยการบำรุงรักษาหรือปัจจัยค่าฐาน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่จะเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ ดังนั้นเฮิร์ซเบอร์กจึงเรียกว่าเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจคงสภาพเดิมเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- นโยบายการบริหาร (Company policy and administration)
- การควบคุมดูแล (Supervision)
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with supervisor)
- สภาพการทำงาน (Working condition)
- เงินเดือน (Salary)
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers)
- ชีวิตส่วนตัว (Personal life)
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาการ (Relationship with subordinate)
- สถานภาพ (Status)
- ความมั่นคง (Security)

ข. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจนี้จะถูกใช้สร้างแรงจูงใจให้มีมากขึ้น ซึ่งถ้ามีปัจจัยจูงใจมากขึ้นเท่าใด ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานก็จะมีมากขึ้นเท่านั้นปัจจัยจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

- ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- การยอมรับนับถือ (Recognition)

- ลักษณะของงาน (Work itself)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความก้าวหน้า (Advancement)
- การเติบโตในหน้าที่การงาน (Growth)

### 3. ทฤษฎีอิอาร์จี ของแอลเดอร์เฟอ

แนวคิดกลุ่มนี้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ หรือสาเหตุแห่งพฤติกรรมอันส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคลหรือบุคลากรในองค์กร เป็นผลงานของ เคลย์ตัน พี แอลเดอร์เฟอ (Clayton P. Alderfer) ทฤษฎีอิอาร์จี นี้ นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้จำแนกลำดับขั้นของความต้องการไว้ 5 ชั้น ดังได้กล่าวมาแล้ว แต่แอลเดอร์เฟอ ได้มาจำแนกกลุ่มตามความต้องการใหม่ออกเป็นสามประเภท กล่าวคือ (1) ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence needs = E) (2) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness needs = R) (3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs = G) ซึ่งความต้องการทั้ง 3 กลุ่มตามแนวคิดของ แอลเดอร์เฟอ ดังกล่าวที่ประกอบด้วยความต้องการดำรงชีวิต (E) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (R) และความเจริญก้าวหน้า (G) นั้น หากพิจารณาในรายละเอียดแล้ว จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์ โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการความรัก ความต้องการเจริญก้าวหน้าคล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิตอย่างไรก็ดี Alderfer ยังมีข้อโต้แย้งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากงานของมาสโลว์จำนวน 2 ประการ ประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์มีด้วยกัน 5 ชั้น โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง โดยขั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่แอลเดอร์เฟอไม่เห็นด้วย เช่นบางกรณีที่ควรปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อน ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณีเมื่ออยู่ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์เห็นว่าเมื่อคนเราบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะต้องการขั้นต่อไปที่ละขั้นจนครบ 5 ชั้นเรียงตามลำดับ แต่แอลเดอร์เฟอไม่เห็นด้วย เขากล่าวว่าคนเรามีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ขั้นได้ ไม่ใช่ทีละขั้นเหมือนมาสโลว์ เช่น คนเรามีความต้องการด้านร่างกายในขณะเดียวกันก็ต้องการความปลอดภัยและการยอมรับในสังคม และการได้รับ การยกย่องหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Alderfer, 1972)

#### 4. ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์

แมคคลีแลนด์ (McClelland) เสนอแนวคิดไว้ว่า ในการทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ (Three-needs theory) กล่าวคือ (McClelland, 1975)

ประการแรก ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง พลังผลักดัน ที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่นหรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไปมีความมุ่งมั่น พยายามต่อสู้ฝ่าฟันเพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้ เป็นคนที่ปรารถนาจะทำอะไรให้ได้ดีกว่าคนอื่น เป็นคนที่ถือว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นคนที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานของตนเอง

ประการที่ 2 ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพล และเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกมชอบมีอำนาจมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งกับคนอื่น

ประการที่ 3 ความต้องการที่ผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตร คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจกันและร่วมมือกันทำงานโดยสรุปแล้ว คนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงจะประสบความสำเร็จถ้าได้ บริหารกิจการของตนเอง หรือได้บริหารงานหน่วยงานอิสระภายในองค์กรขนาดใหญ่แต่คนเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นนักบริหารที่ดีสำหรับองค์กรขนาดใหญ่เสมอไป นอกจากนี้นักวิชาการบางท่านเชื่อว่าคนที่มีความต้องการอยากให้มีอำนาจและมีความ ต้องการที่จะผูกพันน้อย จะเป็นคนที่ เป็นนักบริหารที่ดี

#### ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลเมืองฉะเชิงเทรา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลตามหัวเมือง ร.ศ. 127 โดยให้ยกฐานะตำบลหน้าเมือง ที่ตั้งอำเภอเมืองขึ้นเป็น “สุขาภิบาลเมืองฉะเชิงเทราฉะเชิงเทรา” ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 48 ตอนที่ 38 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2474 มีกรรมการสุขาภิบาลชุดแรก ประกอบด้วย “พระยาสิทธิสินสาทร” ข้าหลวงประจำจังหวัดในสมัยนั้นเป็นประธาน นายอำเภอและกรรมการอื่นอีกรวม 8 ท่าน เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2474

ต่อมาได้ยกฐานะขึ้นเป็น “เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา” ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 52 หน้า 1645 ลงวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2478 มีเนื้อที่ 5.52 ตารางกิโลเมตร โดยมี “พระยาพิพัฒน์ภูมิพิเศษ” เป็นนายกเทศมนตรี มีสมาชิกสภาเทศบาลชุดเริ่มการ จำนวน 39 ท่าน ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2516 ซึ่ง



ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 90 ตอนที่ 180 ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2516 เปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลจากเดิมออกไปอีกรวมเป็นเนื้อที่เขตเทศบาลทั้งสิ้น 12.76 ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตดังต่อไปนี้

#### อาณาเขต

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ จดคลองลาวและคลองบ้านใหม่

ทิศใต้ ขนานกับถนนสุขประยูรในรัศมี 200 เมตร และแม่น้ำบางปะกง

ทิศตะวันออก จดแม่น้ำบางปะกงและขนานกับถนนสุขประยูรในรัศมี 200 เมตร

ทิศตะวันตก ขนานกับถนนบางปะกง-ฉะเชิงเทรา ในรัศมี 200 เมตร

#### สภาพทางภูมิศาสตร์

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีพื้นที่ 12.76 ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่ภายในเขตเทศบาลเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำบางปะกงไหลผ่านกลางเขตเทศบาล จากแนวเขตเทศบาลด้านทิศใต้ไปจดแนวเขตเทศบาลด้านทิศเหนือ

#### เขตการปกครอง

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีเขตการปกครองครอบคลุมตำบลหน้าเมือง มีพื้นที่

12.76 ตารางกิโลเมตร

#### จำนวนประชากร/ ครั้วเรือน

จากหลักฐานทางทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2557 ของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ปรากฏข้อมูลดังนี้

##### 1. ข้อมูลจำนวนประชากร

จำนวนประชากรรวม	39,570	คน
จำนวนหลังคาเรือนรวม	19,777	หลังคาเรือน

##### 2. ข้อมูลจำนวนประชากร/ จำนวนครั้วเรือน

จำนวนครั้วเรือน	8,714	ครั้วเรือน
ชาย	18,683	คน
หญิง	20,887	คน
รวมจำนวนประชากร	39,570	คน

##### 3. ข้อมูลความหนาแน่นของประชากร/ ความหนาแน่นของครั้วเรือน

ตำบลหน้าเมือง มีความหนาแน่นของประชากร 3,100 คน/ ตารางกิโลเมตร และความหนาแน่นของครั้วเรือน 669 ครั้วเรือน / ตารางกิโลเมตร

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

การจัดทำวิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ได้นำข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทิศทางของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งประเมิน สถานการณ์ปัญหา ความต้องการในอดีตและปัจจุบัน ของเทศบาล และวิเคราะห์แนวโน้มสภาพ ปัญหา ความต้องการและอุปสรรคข้างหน้าของเทศบาล พร้อมทั้งระดมความคิดเห็น จากบุคลากร หลายฝ่าย อาทิ คณะกรรมการต่างๆ ผู้นำชุมชน ส่วนราชการ องค์กรประชาชนร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ดังนี้

### วิสัยทัศน์ (Vision)

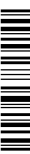
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เป็นเมืองสวยงามน่าอยู่ ก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม

### พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบคมนาคมขนส่งและกิจการจราจรให้ได้มาตรฐาน
2. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ พัฒนาสภาพแวดล้อมของเมืองให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน
3. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน โดยพัฒนาการให้บริการขั้นพื้นฐาน ด้าน สาธารณสุข สวัสดิการ การศึกษา กีฬาและนันทนาการ การรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน
4. ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณธรรม จริยธรรมอันดีงามในสังคม
5. เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของเทศบาลโดยยึดหลักธรรมาภิบาลพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพ

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1. ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน เพียงพอ และทั่วถึง
2. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ สะอาด และสวยงาม
3. ประชาชนได้รับโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
4. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
5. พื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมมีความเข้มแข็ง
6. ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ทั่วถึงและเป็นธรรม
7. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น



## โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

การจัดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยแบ่งส่วนการบริหารงานได้ 8 กอง ดังนี้

### 1. สำนักปลัดเทศบาล

มีอำนาจหน้าที่การจัดทำทะเบียนบ้านและบัตรประจำตัวประชาชน งานด้านกิจการสภา ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนทั่วไปที่ได้รับความเดือดร้อน งานสารบรรณของเทศบาล งานรัฐพิธี งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานป้องกันและระงับอัคคีภัยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดูแลด้านการจราจร การส่งเสริมการท่องเที่ยว งานฌาปนกิจสงเคราะห์ (ถ่ายโอนภารกิจจากสำนักกิจการสตรี และ สถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด ฉะเชิงเทรา (นายโกเมศ แดงทองดี) ส่งมอบเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2547 มีจำนวน 6 แห่ง คือ สมาคม ฌาปนกิจสงเคราะห์ของสมาชิกสหกรณ์ฉะเชิงเทรา สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ของลูกค้า ชกส. สาขาฉะเชิงเทรา สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ของผู้ฝากเงิน ชกส. ฉะเชิงเทรา สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ของลูกค้า ชกส. สาขาฉะเชิงเทรา 3 สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ของลูกค้า ชกส. สาขาฉะเชิงเทรา 4 และสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ของลูกค้า ชกส. สาขาระดับจังหวัดฉะเชิงเทรา) งานบริหารสถานีขนส่ง (ถ่ายโอนภารกิจจากกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยขนส่งจังหวัดฉะเชิงเทราส่งมอบสถานีขนส่งผู้โดยสารจังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2548) และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

- 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย
  - งานธุรการ
- 1.2 ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย
  - งานการเจ้าหน้าที่
- 1.3 ฝ่ายปกครอง ประกอบด้วย
  - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
  - งานทะเบียนราษฎร
- 1.4 ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ ประกอบด้วย
  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

## 2. กองวิชาการและแผนงาน

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ การจัดทำเทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณเพิ่มเติม การจัดทำนิติกรรมสัญญา การดำเนินการทางวินัย งานบริการและเผยแพร่วิชาการ การจดทะเบียนพาณิชย์ (ถ่ายโอนภารกิจจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราส่งมอบ เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2554) และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองวิชาการและแผนงาน ดังนี้

### 2.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

งานธุรการ

### 2.2 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ประกอบด้วย

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานจัดทำงบประมาณ

### 2.3 ฝ่ายนิติการ ประกอบด้วย

งานนิติกรรมสัญญา

### 2.4 ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ ประกอบด้วย

งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

## 3. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารด้านการเงินการคลัง การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารของเงิน การตรวจสอบทางการเงิน การจัดทำบัญชีและงบการเงินที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบ ควบคุม บำเหน็จบำนาญของพนักงานและลูกจ้างประจำ การจัดเก็บภาษี เช่น ภาษีโรงเรือน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ใบอนุญาตต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนด งานผลประโยชน์และกิจการเทศพาณิชย์ การเก็บข้อมูลด้านแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

### 3.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย

งานการเงินและบัญชี

งานพัสดุและทรัพย์สิน

### 3.2 ฝ่ายพัฒนารายได้ ประกอบด้วย

งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

### 3.3 ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ประกอบด้วย



2455117397

## งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

### 3.4 งานธุรการ

#### 4. กองการศึกษา

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้ง การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาภาคบังคับ งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศน์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งาน บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองจะเข็ญ (เปิดให้ บริการตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2552 เป็นต้นไป) งานจัดหาอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน (ถ่ายโอนภารกิจจากกรมสามัญ ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546) งานจัดหาอาหารกลางวัน (ถ่ายโอนภารกิจจาก สำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546) การบริหารจัดการ ศูนย์การเรียนรู้เมืองจะเข็ญ (ตั้งแต่ปี 2556) และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ดังนี้

#### 4.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

งานธุรการ

#### 4.2 ฝ่ายแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย

งานงบประมาณ

งานระบบสารสนเทศ

งานแผนงานและโครงการ

งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

#### 4.3 ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

งานการเจ้าหน้าที่

งานโรงเรียน

งานกิจการนักเรียน

#### 4.4 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

งานกิจการศาสนา

งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม

งานกีฬาและนันทนาการ

งานการศึกษาไม่กำหนดระดับ



2455117397



#### 4.5 หน่วยศึกษานิเทศก์

#### 5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชน งานรักษาความสะอาดและงานสุขาภิบาล งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานให้บริการคู่มือสิ่งปฏิกูล งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ งานควบคุมการประกอบการค้าที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมทั้งแก้ไขเหตุเดือดร้อนรำคาญและมลภาวะ งานอาชีวอนามัยงานด้านสาธารณสุข ให้บริการด้านรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (เทศบาลได้เข้าร่วมกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ตั้งแต่ปี 2554) งานด้านสัตวแพทย์ ควบคุมโรงฆ่าสัตว์ ควบคุมและรับผิดชอบโรคที่เกิดจากสัตว์ ควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า การป้องกันสารเสพติดและโรคติดต่อต่าง ๆ งานถ่ายโอนการสงเคราะห์ผู้สูงอายุภายในโรงพยาบาลโสธรวรารามวรวิหาร (ให้เทศบาลเมืองละเซิงเทราดูแล เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2548) งานเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตด้านสาธารณสุข งานคุ้มครองผู้บริโภค (ถ่ายโอนภารกิจจากสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงานนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2554) และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

##### 5.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

งานธุรการ

##### 5.2 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ประกอบด้วย

งานแผนงานสาธารณสุข

งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม

งานศูนย์บริการสาธารณสุข

งานรักษาความสะอาด

##### 5.3 ฝ่ายบริการสาธารณสุข ประกอบด้วย

งานส่งเสริมสุขภาพ

งานสัตวแพทย์

#### 6. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานรับเรื่องการขออนุญาต ออกใบอนุญาต ควบคุมการก่อสร้าง คัดแปลงต่อเติม รื้อถอนอาคารภายในเขตเทศบาลให้ถูกต้องตามกฎหมายและการผังเมือง งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม ออกแบบและก่อสร้าง รวมทั้งงานสาธารณูปโภคในการก่อสร้างบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ ดูแลจัดให้มีสวนสาธารณะ สถานที่



2455117397

พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน การติดตั้งบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ งานก่อสร้างและบำรุงรักษา ถนน และสะพาน (ถ่ายโอนภารกิจงานบำรุงรักษาถนนของกรมทางหลวงบางส่วน จากกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2546 และ วันที่ 17 มกราคม 2547) งานดูแลรักษาที่สาธารณะ (ถ่ายโอนภารกิจจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย) งานดูแลบำรุงรักษาทางน้ำ (ถ่ายโอนภารกิจจากกรมการขนส่งและพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2548) งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง (ถ่ายโอนภารกิจจากกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2552) งานป้องกันคุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ดูแลรักษาโบราณสถานบริเวณกำแพงเมืองโบราณในเขตเทศบาล (ถ่ายโอนภารกิจจากกรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อปี 2547) งานวางและปรับปรุงผังเมืองรวม (ถ่ายโอนภารกิจจากกรมโยธาธิการและผังเมือง เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2552) และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

#### 6.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

งานธุรการ

#### 6.2 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย

งานวิศวกรรม

งานสถาปัตยกรรม

งานผังเมือง

#### 6.3 ฝ่ายการโยธา ประกอบด้วย

งานสวนสาธารณะ

งานสาธารณูปโภค

งานศูนย์เครื่องจักรกล

### 7. กองช่างสุขาภิบาล

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุที่ใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมดูแลรักษา ตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย เฟส 1 ที่ได้รับการส่งมอบจากกรมโยธาธิการ งานก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสีย ระยะที่ 2 ปี 2545-2548 (ถ่ายโอนภารกิจจากสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) งานกำกับดูแลโรงงานอุตสาหกรรม (ถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2552) และเฟส 2 งานดูแลรักษาทางน้ำ คลองโสธร ความยาว 3 กิโลเมตร (ถ่ายโอนภารกิจจากโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาพระองค์เจ้าไชยานุชิต เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2546)



2455117397

และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองช่าง  
สุขาภิบาล ดังนี้

7.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

งานธุรการ

7.2 ฝ่ายจัดการสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย

งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**8. กองสวัสดิการสังคม**

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ประชาชน เด็กเยาวชน  
คนชรา คนพิการ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กเยาวชน งานส่งเสริมกิจการสตรี งานพัฒนาชุมชน  
การจัดระเบียบชุมชน ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้  
เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนอยู่ดีกินดี ตามความจำเป็น  
พื้นฐาน ฝึกอบรมอาชีพ รับทราบปัญหาความต้องการของชุมชน เป็นผู้ติดตามและประสานงาน  
สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่และการจัดทำโครงการของชุมชนในเขตเทศบาล  
งานส่งเสริมอาชีพ (ถ่ายโอนภารกิจงานฝึกอบรมจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวง  
อุตสาหกรรม เมื่อปี 2547) งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ (ถ่ายโอนภารกิจ  
จากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตั้งแต่ปี  
2547) และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกอง  
สวัสดิการสังคม ดังนี้

8.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

งานธุรการ

8.2 ฝ่ายพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย

งานพัฒนาชุมชน

8.3 ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

งานสังคมสงเคราะห์

**หน่วยงานและหน่วยงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา**

**อาคารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (สถานีดับเพลิง)**

ตั้งอยู่ถนนนิคมไทย ก่อสร้างเมื่อ พ.ศ. 2515 และได้ก่อสร้างอาคารส่วนต่อเติมขึ้นอีก เมื่อ  
ปี พ.ศ. 2534 ใช้เป็นที่พักของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและใช้เป็นศูนย์การ  
ปฏิบัติงานให้บริการรับแจ้งเหตุเพลิงไหม้ บริการน้ำแก่ประชาชน เป็นที่เก็บรักษารถดับเพลิง

รถบรรทุกน้ำดับเพลิง รถดับเพลิงชนิดมีบันไดเลื่อนอัตโนมัติ รถยนต์กู้ภัย รถยนต์ตรวจการณ์ เรือยนต์ดับเพลิง และเครื่องดับเพลิงชนิด ทาบหาม พื้นที่เป็นของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

### **ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา**

ตั้งอยู่ถนนมรุพงษ์ ก่อสร้างแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2541 อยู่ในความดูแลของ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ใช้เป็นสถานพยาบาลที่เน้นหนักด้านการรักษาพยาบาลและ ป้องกันโรคเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ การดำเนินกิจกรรม อสม. รับบริการทำบัตรผู้มี รายได้น้อยและบัตรสุขภาพ เป็นต้น พื้นที่ตั้งเป็นที่ดินของธนาภิรักษ์จังหวัดฉะเชิงเทรา

### **โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแหลมใต้ (สุตสุนทร)**

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราได้รับโอนจากโรงเรียนประชาบาล ในปี พ.ศ. 2506 เปิดทำการ สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีพื้นที่ 1 ไร่ 2 งาน 40 ตารางวา พื้นที่ตั้งเป็นของวัดแหลมใต้

### **โรงเรียนเทศบาล 2 พระยาศรีสุนทรโวหาร (น้อย อาจารยางกูร)**

ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2536 เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 ตั้งแต่ระดับ ก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีพื้นที่ 5 ไร่ 3 งาน 2 ตารางวา พื้นที่ตั้งเป็น ที่ดินของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

### **สถานธนาอนุบาลเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา**

จัดตั้งขึ้นตามแนวนโยบายของผู้บริหารที่เห็นสมควรจัดให้มีสถานที่ให้ความช่วยเหลือ ทางด้านเงินทุนแก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อมีทุนไปใช้จ่ายโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราคงที่ ได้เปิดให้บริการ ตั้งแต่วันจันทร์-วันศุกร์ เว้นวันหยุดราชการ เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีการดำเนินกิจการพาณิชย์ ด้านสถานธนาอนุบาล จำนวน 2 แห่ง ดังนี้

#### **1. สถานธนาอนุบาลเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา แห่งที่ 1**

ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2507 มีพนักงานสถานธนาอนุบาล จำนวน 10 คน จัดอยู่ใน ประเภทสถานธนาอนุบาล ชั้น 1 พื้นที่ตั้งเป็นของอาคารสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เทศบาลได้เช่าไว้ประกอบกิจการ

#### **2. สถานธนาอนุบาลเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา แห่งที่ 2**

เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2537 มีพนักงานสถานธนาอนุบาล จำนวน 7 คน จัดอยู่ใน ประเภทสถานธนาอนุบาลชั้น 5 พื้นที่ตั้งเป็นที่ดินของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา



2455117397

### สถานีขนส่งผู้โดยสารเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากกรมการขนส่งทางบกกระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2548 มีพื้นที่ 5 ไร่ 4 ตารางวา อาคารสถานีขนส่ง 1 แห่งปัจจุบันมีพนักงานจ้าง จำนวน 11 คน

### อัตรากำลังพนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560 เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราจำนวนอัตรากำลังพนักงานประเภทต่าง ๆ แบ่งตามหน่วยงานดังตารางต่อไปนี้ (เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา, 2560)

ตารางที่ 1 อัตรากำลังพนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

หน่วยงาน	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
สำนักปลัดเทศบาล	22	9	6	44	81
กองวิชาการและแผนงาน	5	1	3	1	10
กองคลัง	11	3	7	5	26
กองการศึกษา	4	1	18	11	34
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	10	17	6	95	128
กองช่าง	9	16	7	68	100
กองช่างสุขาภิบาล	3	4	5	28	40
กองสวัสดิการสังคม	3	0	2	4	9
รวม	67	51	54	256	428

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2556-2560)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - เป้าประสงค์
    - ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและทั่วถึง
  - แนวทางการพัฒนา

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ และทำเทียบเรือ
  - สร้าง ปรับปรุงสาธารณูปโภค
  - การจัดการด้านจราจร
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เป้าประสงค์
- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปราศจากมลพิษ สะอาดและสวยงาม
- กลยุทธ์
- การจัดการระบบบำบัดน้ำเสียขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  - การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - การสร้างจิตสำนึกและส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
- เป้าประสงค์
- ประชาชนได้รับ โอกาสเข้าถึงการศึกษาและกิจกรรมนันทนาการที่มีคุณภาพ
- กลยุทธ์
- การพัฒนาการศึกษาในระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
  - การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุข
- เป้าประสงค์
- ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- กลยุทธ์
- ป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
  - สุขาภิบาลชุมชนและสถานที่
  - การป้องกันและควบคุมโรค
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจ และความเข้มแข็งของชุมชน
- เป้าประสงค์
- พื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมมีความเข้มแข็ง
- กลยุทธ์



2455117397

- การส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย

#### เป้าประสงค์

- ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวกและรวดเร็ว ทันสมัย ทั้งถึงและเป็นธรรม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

#### กลยุทธ์

- การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- การปรับปรุง พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
- การรักษาและความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การพัฒนารายได้และกิจการพาณิชย์

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์กมล ญาณกาย (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์โดยภาพรวมและรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าี่ที่กรงาน ตามลำดับ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน



2455117397

ระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6 ปี-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่ากลุ่มอื่น 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่า ๆ กัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กรและควรประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานตามหลักเกณฑ์ ว่าด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

ชยศ ศรีวรรณธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาและในรอบปีต่อไป 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมและการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหา เพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ



2455117397



ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์(เกื้อกูล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยม ปลาย/ ปวช. ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ส่วนใหญ่อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่ากรมมีปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงาน แต่เนื่องจากบุคลากรทำงานกับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์ส่วนตน และในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์จูงใจเหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกที่ไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้เรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มี หรือไม่พอจ่ายในบางปี

กาบทิพย์ ศิริขมภู (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานและการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน



2455117397

BUU-1Thesis 59930020 independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการศึกษาของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานด้วยความยินดีและเต็มใจ พนักงานควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณงานและเวลาการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งเงินเดือน แตกต่างกันพบว่า 2.1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน 2.2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ



2455117397

BUU-1Thesis 59930020 Independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน 2.3) ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหารควรชัดเจนและสอดคล้องกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกรวดเร็ว อยากรให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจนเพื่อให้ได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน

พรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานในเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประเภทของกลุ่มงาน ประชากรในงานวิจัย เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครอุบลราชธานีปี พ.ศ. 2553 จำนวน 835 ราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้กำหนดตามเกณฑ์ตาราง Krejcie and Morgan จำนวน 265 คน และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่าง มีแรงงูใจในการปฏิบัติ งานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง



2455117397

2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประเภทของกลุ่มงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2.1) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 2.2) กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทของกลุ่มงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ถวัลย์ อุ่นคำเมือง (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร อันดับ 1 มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหาร อันดับ 2 คือ มีการกระจายและมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน อันดับ 3 คือ มีนโยบายในการทำงานอย่างชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย อันดับ 4 คือ มีการให้ความยืดหยุ่น และทางเลือกในการปฏิบัติงาน และอันดับ 5 คือ ผู้บริหารเข้มงวดในการลงเวลาทำงาน ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ กับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรที่มีอายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน ส่วนประชากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

ธรรมณูญ ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่อ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านเงินเดือน, ด้านความก้าวหน้า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่, ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ



2455117397

สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉะเชิงเทรา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นิภา แสงศิริ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูง โดยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ตามลำดับ (2) เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ แต่ อายุ และประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูง แต่ อายุ ประเภทของพนักงาน อายุราชการ รายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูงต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (3) การวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มากที่สุด มาจากการได้รับการยอมรับ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูง กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มากที่สุด มาจากด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา

ปาลิตา อาษาศรี (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า



2455117397

BUU-1Thesis 59930020 Independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ 3.1) ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ และควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 3.2) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในโอกาสต่าง ๆ 3.3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงาน และควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรให้เท่าเทียมกัน 3.4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล และควรมีการกระจายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง 3.5) ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันการปฏิบัติ 3.6) ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา ควรมีความชัดเจนในเรื่องของการสั่งการ การมอบหมายงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมและทิศทางในการปฏิบัติงาน 3.7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเองและมีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา 3.8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่พนักงาน 3.9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนของแต่ละงาน และควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3.10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ควรจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น จัดให้มีบ้านพักอาศัยแก่บุคลากร และควรอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ

นรวิชญ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร บริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า 1) ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงบานทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงบาน เฉพาะใน ด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงบาน ด้านการ ให้บริการ ด้านข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ และด้านค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ



2455117397

BUU-1Thesis 59930020 Independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

นงคํนุช ขาวงาม (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืมเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด



2455117397

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา จำนวน 428 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560 (เทศบาลเมืองชะเชิงเทรา, 2560)

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา จำนวน 205 คน ตามเกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทของบุคลากร	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
พนักงานเทศบาล	67	32
ลูกจ้างประจำ	51	24
พนักงานจ้างตามภารกิจ	54	26
พนักงานจ้างทั่วไป	256	123
รวม	428	205



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert scale) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจมีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน และในส่วนของปัจจัยธำรงรักษามีจำนวน 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคงในงาน โดยแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ดังนี้

ให้ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ให้ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ให้ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ให้ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ให้ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ตอนที่ 3** เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา

## การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) (นิทสัน ศรี โชติรัตน์, 2559) ที่เป็นแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์กมาเป็นแนวทางในการศึกษา

ซึ่งเฮิร์ชเบอร์เกอร์สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท คือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยธำรงรักษา โดยการวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน และในส่วนของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานศึกษา 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

2. เสนอแบบสอบถามฉบับที่ได้พัฒนาขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและทำการตรวจสอบแก้ไข เพื่อเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและนำมาแก้ไขปรับปรุง แล้วจึงหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย

#### การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) หรือความตรง โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นขึ้นมาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยอาศัยความคิดเห็นเฉพาะหน้า (Face validity) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่ามีเนื้อหาเหมาะสม ถูกต้องในสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- 1) นายกลยุทธ์ ฉายแสง นายกเทศมนตรีเมืองฉะเชิงเทรา
- 2) นายพงษ์ธร ถาวรวงศ์ ปลัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา
- 3) ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) หรือสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรง (Reliability coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไข่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อตรวจสอบความเสมอต้นเสมอปลายของผลการวัดเมื่อมีการใช้เครื่องมือนี้ทำการวัด โดยมีแนวคิดที่ว่า ถ้าเครื่องมือฉบับนี้ไปทำการวัดกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดิม หรือกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกันก็ครั้งก็ตามคะแนนที่ได้มาจะมีค่าเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน



2455117397

ค่าของความเชื่อมั่นจะอยู่ระหว่าง 0 ถึง +1 ถ้าค่าของความเชื่อมั่นเป็นค่าลบ จะถือว่าไม่มี ความเชื่อมั่นในการวัด เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะแตกต่างกันตามสภาพเงื่อนไขต่าง ๆ แต่โดยทั่วไป (Rule of Thumb) ยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ถึง .80 ว่ามี ความเชื่อมั่นสูง (Ellis, 1994, p. 91 อ้างถึงใน สม โภชน์ อเนกสุข, 2551, หน้า 143) ในการวิจัย ครั้งนี้จะยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

3. แบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรเทศบาลแปลงยาวที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือของ แบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือดังนี้

แบบสอบถามปัจจัยจิตใจ ได้ค่าความเชื่อมั่น .824

แบบสอบถามปัจจัยธำรงรักษา ได้ค่าความเชื่อมั่น .944

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก วิทยาลัยการบริหาร รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

1.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 ฉบับ และรอรับแบบสอบถามคืนทันที

### 2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วกำหนดให้คะแนนตาม ให้นักคะแนนแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2.2 นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษา

### 3. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มประชากรในการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เมืองฉะเชิงเทราและผลของการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมโดยไม่เปิดเผยข้อมูลที่จะ ระบุรายบุคคลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัย เท่านั้นข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่กระทบต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ ประการใด (ไม่ต้องลงชื่อผู้ตอบ)



2455117397

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ใช้วิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแยกการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538, หน้า 8-11 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข, 2550, หน้า 168)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับ น้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 ที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) ส่วนอายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance/ ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะต้องทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD



2455117397

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ได้นำเสนอเป็นตารางประกอบด้วยความเรียง ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยมีข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูลด้วยสัญลักษณ์ต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
t	แทน	ค่าการทดสอบที (t-test)
P-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
df	แทน	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean square)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการทดสอบเอฟ (F-distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2455117397

## ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส  
ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 205)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	90	44
หญิง	115	56
2. อายุ		
อายุไม่เกิน 25 ปี	39	19
26-35 ปี	88	43
36-45 ปี	60	29
46 ปีขึ้นไป	18	9
3. รายได้		
น้อยกว่า 15,000 บาท	104	51
15,001-25,000 บาท	72	35
25,001-35,000 บาท	17	8
ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป	12	6
4. สถานภาพสมรส		
โสด	96	47
สมรส	89	43
หม้าย	8	4
หย่าร้าง	12	6
5. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	16	8
มัธยมศึกษา/ ปวช.	90	44
อนุปริญญา/ ปวส.	40	19
ปริญญาตรีขึ้นไป	59	29

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 205)	
	จำนวน	ร้อยละ
6. ประเภทบุคลากร		
พนักงานเทศบาล	32	15
ลูกจ้างประจำ	24	12
พนักงานจ้างตามภารกิจ	26	13
พนักงานจ้างทั่วไป	123	60

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 205 คน เป็นเพศชายร้อยละ 44 เพศหญิงร้อยละ 56 มีอายุไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 19 อายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 43 อายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 29 อายุ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9 มีรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 51 รายได้ 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 35 รายได้ 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 8 ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 6 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 47 สมรส ร้อยละ 43 หม้าย ร้อยละ 4 หย่าร้าง ร้อยละ 6 มีการศึกษา ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 8 มัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 44 อนุปริญญา/ ปวส. ร้อยละ 19 ปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 29 เป็นบุคลากรประเภทพนักงานเทศบาล ร้อยละ 15 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 12 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 13 และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 60

## ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา รายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านความสำเร็จในการทำงาน (n = 205)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและตามระยะเวลาที่กำหนด	4.24	0.69	มาก	1
2. ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่าน	4.11	0.71	มาก	3
3. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.72	มาก	2
ภาพรวม ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.18	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.71$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและตามระยะเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.69$ ) รองลงมาคือสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $SD = 0.72$ ) และลำดับสุดท้ายคือความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่าน ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $SD = 0.71$ )



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองยะเชิงเทรา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (n = 205)

ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
1. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.77	มาก	3
2. เมื่อท่านทำงานสำเร็จ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ	4.24	0.80	มาก	2
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนพูดถึงผลงานของท่าน หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นผลงานของท่าน	4.28	0.70	มาก	1
ภาพรวม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.22	0.76	มาก	

จากตารางที่ 5 ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD = 0.76$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนพูดถึงผลงานของท่าน หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นผลงานของท่านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 0.70$ ) รองลงมาคือเมื่อทำงานสำเร็จ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.80$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.77$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (n = 205)

ปัจจัยใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ				
1. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.22	0.77	มาก	2
2. ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	4.26	0.71	มาก	1
3. หน่วยงานได้มีการกำหนดหน้าที่ในการทำงานของท่านไว้อย่างชัดเจน	4.21	0.79	มาก	3
ภาพรวม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.75	มาก	

จากตารางที่ 6 ปัจจัยใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.75$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.71$ ) รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD = 0.77$ ) และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานได้มีการกำหนดหน้าที่ในการทำงานของท่านไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $SD = 0.79$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองยะเชิงเทรา ด้านความรับผิดชอบ (n = 205)

ปัจจัยใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านความรับผิดชอบ				
1. ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.72	มาก	1
2. ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่าน ได้ตามกำหนดเวลา	4.25	0.73	มาก	2
3. หากงานของท่านยังไม่แล้วเสร็จ ท่านจะ จัดการให้แล้วเสร็จนอกเวลาการทำงานปกติ	4.17	0.71	มาก	3
ภาพรวม ด้านความรับผิดชอบ	4.23	0.75	มาก	

จากตารางที่ 7 ปัจจัยใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23, SD = 0.75$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่าง  
สม่ำเสมอและเรื่องการบริหารจัดการงานของท่านได้ตามกำหนดเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.25, SD = 0.72$ ), ( $\bar{X} = 4.25, SD = 0.72$ ) ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ หากงานของท่านยัง  
ไม่แล้วเสร็จ ท่านจะจัดการให้แล้วเสร็จนอกเวลาการทำงานปกติ ( $\bar{X} = 4.17, SD = 0.71$ )



2455117397

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้า (n = 205)

ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านความก้าวหน้า				
1. ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในสายงานมีความเสมอภาค และเท่าเทียมกัน	4.01	0.88	มาก	1
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรม/ สัมมนาต่าง ๆ หรือศึกษาดูงานในงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.86	0.89	มาก	3
3. ท่านรู้สึกว่างานของท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.94	0.95	มาก	2
ภาพรวม ด้านความก้าวหน้า	3.94	0.91	มาก	

จากตารางที่ 8 ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.91$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในสายงานมีความเสมอภาค และเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.88$ ) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่างานของท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.95$ ) และลำดับสุดท้ายคือ การส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรม/ สัมมนาต่าง ๆ หรือศึกษาดูงานในงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 0.89$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองยะเชิงเทรา ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน (n = 205)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน				
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบและตำแหน่ง ที่ทำ เปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่ง ได้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ	4.03	1.00	มาก	1
2. ท่านได้รับการพิจารณาตามเกณฑ์เลื่อน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	4.01	1.00	มาก	2
3. ตำแหน่งที่ท่านได้รับมีโอกาสเติบโตใน สายงาน	3.88	0.97	มาก	3
ภาพรวม ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.98	0.99	มาก	

จากตารางที่ 9 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน โดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98, SD = 0.99$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของลักษณะงานที่รับผิดชอบและตำแหน่ง  
ที่ทำ เปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.03, SD = 1.00$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาตามเกณฑ์เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม  
( $\bar{X} = 4.01, SD = 1.00$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ตำแหน่งที่ท่านได้รับมีโอกาสเติบโตในสายงาน  
( $\bar{X} = 3.88, SD = 0.97$ )



2455117397

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมของทุกด้าน (n = 205)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.18	0.71	มาก	4
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.22	0.76	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.75	มาก	1
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.71	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้า	3.94	0.91	มาก	6
6. ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.98	0.99	มาก	5
รวม	4.13	0.82	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13, SD = 0.82$ ) โดยที่ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23, SD = 0.75$ ) ส่วนด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.94, SD = 0.91$ )



245117397

2. ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา รายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านนโยบายการบริหาร (n = 205)

ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านนโยบายการบริหาร				
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุม ชี้แจงนโยบาย แนวปฏิบัติและแจ้งข่าวสารใหม่ ๆ ให้รับทราบอยู่เสมอ	4.16	0.79	มาก	2
2. ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	4.20	0.72	มาก	1
3. นโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.15	0.67	มาก	3
ภาพรวม ด้านนโยบายการบริหาร	4.17	0.73	มาก	

จากตารางที่ 11 ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17, SD = 0.73$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของการเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.20, SD = 0.72$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการประชุม ชี้แจงนโยบาย แนวปฏิบัติและแจ้งข่าวสารใหม่ ๆ ให้รับทราบอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.18, SD = 0.79$ ) และลำดับสุดท้ายคือ นโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่านสาขางาน ( $\bar{X} = 4.15, SD = 0.67$ )



2455117397

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านการปกครองบังคับบัญชา (n = 205)

ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา				
1. ผู้บริหารให้โอกาสท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อใช้วางแผนและดำเนินงานของหน่วยงาน	4.29	0.70	มาก	1
2. ผู้บริหารมีนโยบายให้โอกาสท่านในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.12	0.82	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและความเสมอภาค	4.09	0.83	มาก	3
ภาพรวม ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.16	0.79	มาก	

จากตารางที่ 12 ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16, SD = 0.79$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของผู้บริหารให้โอกาสท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อใช้วางแผนและดำเนินงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29, SD = 0.70$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายให้โอกาสท่านในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.12, SD = 0.82$ ) และต่ำสุดสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและความเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.09, SD = 0.83$ )



ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจะเข็งเทรา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n = 205)

ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณแลและใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.18	0.80	มาก	3
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.22	0.78	มาก	2
3. เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี	4.22	0.74	มาก	1
ภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.20	0.77	มาก	

จากตารางที่ 13 ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20, SD = 0.77$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของการเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี และการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22, SD = 0.74$ ), ( $\bar{X} = 4.22, SD = 0.78$ ) ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณแลและใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ( $\bar{X} = 4.18, SD = 0.80$ ) เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา ด้านสภาพการทำงาน (n = 205)

ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านสภาพการทำงาน				
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดจำนวนผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.18	0.77	มาก	3
2. ในที่ทำงานของท่านมีการจัดสภาพแสงสว่าง อุณหภูมิ และสิ่งแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.28	0.67	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุสำนักงานมีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ	4.22	0.75	มาก	2
ภาพรวม ด้านสภาพการทำงาน	4.23	0.73	มาก	

จากตารางที่ 14 ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.73$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของในที่ทำงานของท่านมีการจัดสภาพแสงสว่าง อุณหภูมิ และสิ่งแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 0.67$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุสำนักงานมีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD = 0.75$ ) และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดจำนวนผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.77$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยรกรรักษาในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา ด้านเงินเดือน (n = 205)

ปัจจัยรกรรักษาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านเงินเดือน				
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	4.12	0.84	มาก	1
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสม	4.12	0.86	มาก	2
3. ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรมชาติ	3.99	0.96	มาก	3
ภาพรวม ด้านเงินเดือน	4.07	0.89	มาก	

จากตารางที่ 15 ปัจจัยรกรรักษาในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.89$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถของท่าน และเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมาก  
ที่สุด ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD = 0.84$ ), ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD = 0.86$ ) ตามลำดับและลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับการ  
พิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมชาติ ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.96$ )

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n = 205)

ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.31	0.73	มาก	1
2. ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาส่วนตัว	4.23	0.66	มาก	3
3. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.70	มาก	2
ภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.69	มาก	

จากตารางที่ 16 ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 0.69$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $SD = 0.73$ ) รองลงมาคือ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $SD = 0.70$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.66$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองยะเซิงเทรา ด้านชีวิตส่วนตัว (n = 205)

ปัจจัยรักษาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านชีวิตส่วนตัว				
1. หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ไม่ห่างจากที่พักอาศัยของท่านสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน	4.25	0.79	มาก	1
2. ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่	4.21	0.73	มาก	3
3. คนในครอบครัวของท่านส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของท่าน	4.24	0.71	มาก	2
ภาพรวม ด้านชีวิตส่วนตัว	4.24	0.74	มาก	

จากตารางที่ 17 ปัจจัยรักษาในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.74$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของหน่วยงานของท่านตั้งอยู่ไม่ห่างจากที่พักอาศัยของท่านสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.79$ ) รองลงมาคือคนในครอบครัวของท่านส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.71$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $SD = 0.73$ )

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยรกรรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านสถานภาพ (n = 205)

ปัจจัยรกรรักษาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านสถานภาพ				
1. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.26	0.82	มาก	1
2. งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	4.21	0.79	มาก	3
3. ท่านพึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ของตนเอง	4.26	0.82	มาก	2
ภาพรวม ด้านสถานภาพ	4.25	0.81	มาก	

จากตารางที่ 18 ปัจจัยรกรรักษาในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.81$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของงานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และเรื่องของความพึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ของตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.82$ ), ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.82$ ) ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $SD = 0.79$ )

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ด้านความมั่นคงในงาน (n = 205)

ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	$SD$	แปลความ	อันดับ
ด้านความมั่นคงในงาน				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป	4.21	0.85	มาก	2
2. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	4.16	0.88	มาก	3
3. ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา	4.22	0.84	มาก	1
ภาพรวม ด้านความมั่นคงในงาน	4.20	0.86	มาก	

จากตารางที่ 19 ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.86$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องของความเชื่อมั่นต่ออนาคตของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD = 0.84$ ) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $SD = 0.85$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ความรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.88$ )



245117397

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมของทุกด้าน (n = 205)

ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านนโยบายการบริหาร	4.17	0.73	มาก	7
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.16	0.79	มาก	8
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.20	0.77	มาก	5
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.23	0.73	มาก	4
5. ด้านเงินเดือน	4.07	0.89	มาก	9
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.69	มาก	1
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	4.24	0.74	มาก	3
8. ด้านสถานภาพ	4.25	0.81	มาก	2
9. ด้านความมั่นคงในงาน	4.20	0.86	มาก	5
รวม	4.20	0.78	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , *SD* = 0.78) โดยที่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ , *SD* = 0.69) ส่วนด้านด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.07$ , *SD* = 0.89)



2455117397



### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) ส่วนอายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance/ ANOVA) และเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD มีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ รายปัจจัยและ โดยรวม

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ รายปัจจัยและ โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย (n = 90)			เพศหญิง (n =115)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.12	0.83	มาก	4.13	0.81	มาก
2. ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	4.17	0.80	มาก	4.22	0.77	มาก
รวม	4.15	0.81	มาก	4.19	0.79	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยรวมของเพศชายอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15, SD = 0.81$ ) และค่าเฉลี่ยรวมของเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19, SD = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า แรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับมาก โดยที่แรงจูงใจที่เป็นปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22, SD = 0.77$ )

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
จำแนกตามเพศ รายปัจจัยและโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย (n = 90)		เพศหญิง (n = 115)		t	P- value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
	1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.12	0.83	4.13		
2. ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	4.17	0.80	4.22	0.77	-0.669	0.252
รวม	4.15	0.81	4.19	0.79	-0.500	0.309

จากตารางที่ 22 พบว่าการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งสองปัจจัย

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
จำแนกตามอายุ รายปัจจัยและโดยรวม

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ รายปัจจัยและโดยรวม

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	อายุไม่เกิน 25 ปี (n = 39)			อายุ 26-35 ปี (n = 88)			อายุ 36-45 ปี (n = 60)			อายุ 46 ปีขึ้นไป (n = 18)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	1. ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.86	มาก	4.16	0.76	มาก	4.13	0.78	มาก	4.15	1.10
2. ปัจจัยธำรงรักษา ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.80	มาก	4.16	0.78	มาก	4.26	0.75	มาก	4.39	0.83	มาก
รวม	4.08	0.82	มาก	4.16	0.77	มาก	4.21	0.76	มาก	4.29	0.95	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุไม่เกิน 25 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08, SD = 0.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04, SD = 0.86$ ) และ ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10, SD = 0.80$ )

สำหรับบุคลากรในกลุ่มอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16, SD = 0.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16, SD = 0.76$ ) และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16, SD = 0.78$ )

สำหรับบุคลากรในกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21, SD = 0.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13, SD = 0.78$ ) และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26, SD = 0.75$ )

สำหรับบุคลากรในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29, SD = 0.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15, SD = 1.10$ ) และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39, SD = 0.83$ )



2455117397

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ รายปีจ่ายและโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ปีจ่ายจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.4390	3	0.1463	0.5294	0.663
	ภายในกลุ่ม	55.5636	201	0.2764		
	รวม	56.0026	204			
2. ปีจ่ายชำระรักษาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.3281	3	0.4427	1.6858	0.171
	ภายในกลุ่ม	52.7845	201	0.2626		
	รวม	54.1126	204			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.7082	3	0.2361	0.9722	0.407
	ภายในกลุ่ม	48.8064	201	0.2428		
	รวม	49.5146	204			

จากตารางที่ 24 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปีจ่ายพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เป็นปีจ่ายจูงใจและปีจ่ายชำระรักษาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ รายปัจจัยและโดยรวม

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ รายปัจจัยและโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ไม่ถึง 15,000 บาท		15,001-25,000 บาท		25,001-35,000 บาท		35,001 บาทขึ้นไป	
	$\bar{X}$	$SD$ ระดับ	$\bar{X}$	$SD$ ระดับ	$\bar{X}$	$SD$ ระดับ	$\bar{X}$	$SD$ ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.95	0.88 มาก	4.33	0.71 มาก	4.16	0.74 มาก	4.45	0.62 มาก
2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.06	0.81 มาก	4.35	0.73 มาก	4.22	0.77 มาก	4.46	0.63 มาก
รวม	4.02	0.84 มาก	4.34	0.72 มาก	4.20	0.76 มาก	4.46	0.62 มาก

จากตารางที่ 25 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02, SD = 0.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95, SD = 0.88$ ) และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06, SD = 0.81$ )

สำหรับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34, SD = 0.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33, SD = 0.71$ ) และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35, SD = 0.73$ )

สำหรับบุคลากรที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20, SD = 0.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16, SD = 0.74$ ) และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22, SD = 0.77$ )

สำหรับบุคลากรที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46, SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45, SD = 0.62$ ) และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46, SD = 0.63$ )

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ รายปัจจัยและโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.6684	3	2.5561	10.6298	0.000**
	ภายในกลุ่ม	48.3342	201	0.2405		
	รวม	56.0026	204			
2. ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.5042	3	1.5014	6.0833	0.001**
	ภายในกลุ่ม	49.6084	201	0.2468		
	รวม	54.1126	204			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.6691	3	1.8897	8.6630	0.000**
	ภายในกลุ่ม	43.8455	201	0.2181		
	รวม	49.5146	204			

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	$\bar{X}$	ไม่ถึง 15,000 บาท (n = 104)	15,001- 25,000 บาท (n = 72)	25,001- 35,000 บาท (n = 17)	35,001 บาทขึ้นไป (n = 12)
			3.95	4.33	4.16
ไม่ถึง 15,000 บาท	3.95		-0.38 (0.000)**	-0.21 (0.094)	-0.51 (0.000)**
15,001-25,000 บาท	4.33			0.17 (0.185)	-0.13 (0.246)
25,001-35,000 บาท	4.16				-0.30 (0.052)
35,001 บาทขึ้นไป	4.45				

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2455117397

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	$\bar{x}$	ไม่ถึง	15,001 -25,000	25,001-35,000	35,001
		15,000 บาท (n = 104)	บาท (n = 72)	บาท (n = 17)	บาทขึ้นไป (n = 12)
		4.06	4.35	4.22	4.46
ไม่ถึง	4.06		-0.29	-0.16	-0.40
15,000 บาท			(0.000)**	(0.204)	(0.004)**
15,001-25,000 บาท	4.35			0.13	-0.11
25,001-35,000 บาท	4.22			(0.283)	(0.388)
35,001 บาทขึ้นไป	4.46				-0.24
					(0.128)

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 28 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2455117397



ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจะเขิงเทรา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	$\bar{x}$	ไม่ถึง	15,001-25,000	25,001-35,000	35,001
		15,000 บาท (n = 104)	บาท (n = 72)	บาท (n = 17)	บาทขึ้นไป (n = 12)
		4.02	4.34	4.20	4.46
ไม่ถึง	4.02		-0.33	-0.18	-0.44
15,000 บาท			(0.000)**	(0.139)	(0.001)**
15,001-25,000 บาท	4.34			0.15	-0.11
25,001-35,000 บาท	4.22			(0.224)	(0.388)
35,001 บาทขึ้นไป	4.46				-0.12
					(0.289)

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 29 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจะเขิงเทรา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
จำแนกตามสถานภาพสมรส รายปีจจ่ายและโดยรวม

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส รายปีจจ่ายและโดยรวม

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	โสด (n = 96)			สมรส (n = 89)			หม้าย (n = 8)			หย่าร้าง (n = 12)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ปีจจ่ายจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	4.24	0.80	มาก	4.12	0.78	มาก	3.54	0.84	มาก	3.67	0.96	มาก
2. ปีจจ่ายชำระ รักษาในการ ปฏิบัติงาน	4.31	0.71	มาก	4.18	0.78	มาก	3.59	1.05	มาก	3.85	0.85	มาก
รวม	4.28	0.75	มาก	4.16	0.78	มาก	3.57	0.97	มาก	3.78	0.90	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
จำแนกตามสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28, SD = 0.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายปีจจ่ายพบว่า พบว่า ปีจจ่ายจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24, SD = 0.80$ ) และ  
ปีจจ่ายชำระรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31, SD = 0.71$ )

สำหรับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.16, SD = 0.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปีจจ่ายพบว่า พบว่า ปีจจ่ายจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12, SD = 0.78$ ) และปีจจ่ายชำระรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.13, SD = 0.78$ )

สำหรับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.57, SD = 0.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปีจจ่ายพบว่า พบว่า ปีจจ่ายจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54, SD = 0.84$ ) และปีจจ่ายชำระรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.59, SD = 1.05$ )



2455117397

สำหรับบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 0.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ,  $SD = 0.96$ ) และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.85$ )

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจะเข็งเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส รายปัจจัยและโดยรวม

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.5564	3	2.1855	8.8840	0.000**
	ภายในกลุ่ม	49.4462	201	0.2460		
	รวม	56.0026	204			
2. ปัจจัยธำรงรักษา ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.6736	3	1.8912	7.8476	0.000**
	ภายในกลุ่ม	48.4390	201	0.2410		
	รวม	54.1126	204			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.9873	3	1.9958	9.2160	0.000**
	ภายในกลุ่ม	43.5274	201	0.2166		
	รวม	49.5146	204			

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 31 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจะเข็งเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองจะเข็งเทราที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย	หย่าร้าง	
	(n = 96)	(n = 89)	(n = 8)	(n = 12)	
	$\bar{X}$	4.24	4.12	3.54	3.67
โสด	4.24	0.12 (0.088)	0.70 (0.009)**	0.58 (0.006)**	
สมรส	4.12		0.58 (0.023)*	0.45 (0.023)*	
หม้าย	3.54			-0.13 (0.638)	
หย่าร้าง	3.67				

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 32 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2455117397

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย	หย่าร้าง
	(n = 96)	(n = 89)	(n = 8)	(n = 12)
	$\bar{X}$ 4.31	4.18	3.59	3.85
โสด	4.31	0.13 (0.072)	0.72 (0.015)*	0.46 (0.012)*
สมรส	4.18		0.60 (0.035)*	0.33 (0.057)
หม้าย	3.59			-0.26 (0.353)
หย่าร้าง	3.85			

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2455117397

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจะเข็งเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย	หย่าร้าง	
	(n = 96)	(n = 89)	(n = 8)	(n = 12)	
	$\bar{X}$	4.28	4.16	3.57	3.78
โสด	4.28	0.13 (0.062)	0.71 (0.008)**	0.51 (0.007)**	
สมรส	4.16		0.59 (0.021)*	0.38 (0.032)*	
หม้าย	3.57			-0.21 (0.417)	
หย่าร้าง	3.78				

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 34 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจะเข็งเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2455117397

5. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
จำแนกตามระดับการศึกษา รายปัจจัยและ โดยรวม

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา รายปัจจัยและ โดยรวม

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	ประถมศึกษา (n = 16)	มัธยมศึกษา/ ปวช. (n = 90)	อนุปริญญา/ ปวส. (n = 40)	ปริญญาตรีขึ้นไป (n = 59)
	$\bar{X}$ SD ระดับ	$\bar{X}$ SD ระดับ	$\bar{X}$ SD ระดับ	$\bar{X}$ SD ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	3.68 0.91 มาก	4.03 0.84 มาก	4.18 0.73 มาก	4.36 0.75 มาก
2. ปัจจัยธำรงรักษา ในการปฏิบัติงาน	3.76 0.93 มาก	4.09 0.77 มาก	4.21 0.77 มาก	4.48 0.66 มาก
รวม	3.73 0.92 มาก	4.07 0.80 มาก	4.20 0.75 มาก	4.43 0.70 มาก

จากตารางที่ 35 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
จำแนกตามการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 0.92$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.91$ ) และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD =$   
 $0.93$ )

สำหรับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $SD = 0.84$ ) และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ,  
 $SD = 0.77$ )

สำหรับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.73$ ) และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.21$ ,  $SD = 0.77$ )



2455117397

สำหรับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43, SD = 0.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36, SD = 0.75$ ) และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48, SD = 0.66$ )

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา รายปัจจัยและโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.3002	3	2.4334	10.0429	0.000**
	ภายในกลุ่ม	48.7024	201	0.2423		
	รวม	56.0026	204			
2. ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.6883	3	2.8961	12.8152	0.000**
	ภายในกลุ่ม	45.4242	201	0.2260		
	รวม	54.1126	204			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.0735	3	2.6912	13.0529	0.000**
	ภายในกลุ่ม	41.4411	201	0.2062		
	รวม	49.5146	204			

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 36 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา (n = 16)	มัธยมศึกษา / ปวช. (n = 90)	อนุปริญญา / ปวส. (n = 40)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 59)
	$\bar{x}$	3.68	4.03	4.18
ประถมศึกษา	3.68	-0.36 (0.056)	-0.51 (0.009)**	-0.68 (0.001)**
มัธยมศึกษา/ ปวช.	4.03		-0.15 (0.060)	-0.32 (0.000)**
อนุปริญญา/ ปวส.	4.18			-0.17 (0.031)*
ปริญญาตรีขึ้นไป	4.36			

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 37 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2455117397

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช. (n = 90)	อนุปริญญา/ ปวส. (n = 40)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 59)
	$\bar{x}$	3.76	4.09	4.21
ประถมศึกษา	3.76	-0.33 (0.042)*	-0.45 (0.011)*	-0.72 (0.000)**
มัธยมศึกษา/ ปวช.	4.09		-0.11 (0.238)	-0.38 (0.000)**
อนุปริญญา/ ปวส.	4.21			-0.27 (0.003)**
ปริญญาตรีขึ้นไป	4.48			

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 38 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกับ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกับ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2455117397

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจะเขิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ประถมศึกษา (n = 16)	มัธยมศึกษา/ ปวช. (n = 90)	อนุปริญญา/ ปวส. (n = 40)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n = 59)
		3.73	4.07	4.20	4.43
ประถมศึกษา	3.73		-0.34 (0.043)*	-0.47 (0.008)**	-0.70 (0.000)**
มัธยมศึกษา/ ปวช.	4.07			-0.13 (0.128)	-0.36 (0.000)**
อนุปริญญา/ ปวส.	4.20				-0.23 (0.004)**
ปริญญาตรีขึ้นไป	4.43				

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 39 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจะเขิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2455117397

6. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
จำแนกตามประเภทบุคลากร รายปัจจัยและโดยรวม

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากร รายปัจจัยและโดยรวม

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล (n = 32)	ลูกจ้างประจำ (n = 24)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n = 26)	พนักงานจ้างทั่วไป (n = 123)
	$\bar{X}$ SD ระดับ	$\bar{X}$ SD ระดับ	$\bar{X}$ SD ระดับ	$\bar{X}$ SD ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	4.32 0.68 มาก	4.03 0.80 มาก	4.36 0.68 มาก	4.05 0.87 มาก
2. ปัจจัยสร้าง รักษาในการ ปฏิบัติงาน	4.40 0.93 มาก	4.09 0.88 มาก	4.37 0.64 มาก	4.14 0.8 มาก
รวม	4.37 0.65 มาก	4.07 0.85 มาก	4.36 0.66 มาก	4.10 0.84 มาก

จากตารางที่ 40 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
จำแนกตามประเภทบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.37, SD = 0.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32, SD = 0.68$ ) และปัจจัยสร้างรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.40, SD = 0.63$ )

สำหรับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07, SD = 0.85$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.03, SD = 0.80$ ) และปัจจัยสร้างรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09, SD = 0.88$ )

สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.36, SD = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36, SD = 0.68$ ) และปัจจัยสร้างรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.37, SD = 0.64$ )



2455117397

สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก  $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.87$ ) และปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $SD = 0.81$ )

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองละเซิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากร รายปัจจัยและโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.6066	3	1.2022	4.6119	0.004**
	ภายในกลุ่ม	52.3960	201	0.2607		
	รวม	56.0026	204			
2. ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.8193	3	0.9398	3.6826	0.013*
	ภายในกลุ่ม	51.2933	201	0.2552		
	รวม	54.1126	204			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.0979	3	1.0326	4.4716	0.005**
	ภายในกลุ่ม	46.4168	201	0.2309		
	รวม	49.5146	204			

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 41 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองละเซิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล  
เมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่

ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล (n = 16)		ลูกจ้างประจำ (n = 90)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (n = 40)		พนักงานจ้างทั่วไป (n = 59)	
	$\bar{x}$	4.32	4.03	4.36	4.05			
พนักงานเทศบาล	4.32		0.29 (0.035)*	-0.04 (0.747)	0.27 (0.004)**			
ลูกจ้างประจำ	4.03			-0.32 (0.021)*	-0.01 (0.920)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.36				0.31 (0.003)**			
พนักงานจ้างทั่วไป	4.05							

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 42 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่

ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล (n = 16)		ลูกจ้างประจำ (n = 90)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (n = 40)		พนักงานจ้างทั่วไป (n = 59)	
	$\bar{X}$							
พนักงานเทศบาล	4.40		0.31		0.04		0.27	
			(0.032)*		(0.743)		(0.003)**	
ลูกจ้างประจำ	4.09				-0.28		-0.04	
					(0.062)		(0.734)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.37						0.23	
							(0.015)*	
พนักงานจ้างทั่วไป	4.14							

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 43 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่

ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล (n = 16)		ลูกจ้างประจำ (n = 90)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (n = 40)	พนักงานจ้างทั่วไป (n = 59)
	$\bar{X}$	4.37	4.07	4.36	4.10
พนักงานเทศบาล	4.37		0.30 (0.027)*	0.01 (0.953)	0.27 (0.002)**
ลูกจ้างประจำ	4.07			-0.29 (0.033)*	-0.03 (0.794)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	4.36				0.26 (0.005)**
พนักงานจ้างทั่วไป	4.10				

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 44 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร

#### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นกระบวนการการดำเนินการวิจัยซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 205 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้



2455117397

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert scale) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจมีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน และในส่วนของปัจจัยธำรงรักษามีจำนวน 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคงในงาน โดยแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ 5 มีจำนวน 45 ข้อ

**ตอนที่ 3** เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

แบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 45 ข้อ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยที่นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลส่งยังนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จากนั้นแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และรอรับแบบสอบถามคืนทันที รวมแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้ครบสมบูรณ์ จำนวน 205 ฉบับ ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ ถึง 15 มีนาคม พ.ศ. 2561

4. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ใช้วิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) ส่วนอายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance/ ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD



2455117397

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13, SD = 0.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20, SD = 0.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสถานภาพ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งสองปัจจัย

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2455117397

6. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งสองปัจจัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1 เป็นเพราะปัจจุบันเพศหญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น ทำให้มีบทบาทหน้าที่และมีความสามารถไม่แตกต่างจากเพศชาย เห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา แสงศิริ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ที่พบว่า

เพศ ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเฉพาะในบริบทการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ซึ่งมีการทำงานร่วมกันทางเพศชายและเพศหญิงในทุก ๆ ฝ่าย โดยที่ไม่มีฝ่ายงานใดที่มีเฉพาะผู้หญิงหรือผู้ชาย ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีของบุคลากรเพศหญิงและเพศชายย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับบรรวิษณีย์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน

2. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 ซึ่งความต้องการเป็นแรงขับที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรในช่วงอายุที่ต่างกัน ค่ายังคงมีซึ่งความต้องการในสิ่งต่าง ๆ อยู่ จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี และพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไปนั้น ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานและลูกจ้างประจำ (ข้าราชการ) จึงทำให้การทำงานอยู่ในส่วนของการส่งต่อนโยบายจากผู้บริหารไปสู่ฝ่ายปฏิบัติการ และในส่วนของบุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท จะเป็นบุคลากรที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ (ตำแหน่งคนกวาดถนน คนเก็บขยะ คนงานอื่น ๆ) ซึ่งมีองค์ประกอบจากสภาพการณ์การทำงานและทางสังคมที่แตกต่างกัน (วรรณิ ลิมอักษร, 2541) จึงทำให้มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกัน และส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จูไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร



2455117397

เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

4. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย และบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 4 เป็นเพราะสภาพภาพสมรสบ่งบอกถึงสถานการณ์ใช้ชีวิตของบุคลากร การที่บุคลากรอยู่ตัวคนเดียว เช่น สถานภาพหม้าย หย่าร้างนั้น ย่อมขาดคนที่เป็นที่ปรึกษาที่ไว้ใจได้อยู่ข้าง ๆ ซึ่งต่างจากบุคลากรที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว ในกรณีของบุคลากรที่มีสถานภาพโสด อาจมีคนที่คบหาอยู่ หรืออาจพึ่งพอใจในการใช้ชีวิตคนเดียว ซึ่งผลจากลักษณะในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมที่เลือกแสดงออกมา (Walters, 1978) จึงทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวกับครอบครัว แต่ละคนจะมีไม่เท่ากันจึงเกิดแรงขับที่ส่งผิดต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

5. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 5 เป็นเพราะการศึกษาในปัจจุบันเน้นกระบวนการคิดแบบเป็นวิทยาศาสตร์หรือคิดแบบเป็นระบบ และวิธีการเรียนการสอนในแต่ละระดับชั้นการศึกษามีความแตกต่างกัน จะมีลักษณะการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน รวมถึงวิธีที่ใช้ในการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน กล่าวคือในระดับประถมศึกษาเป็นการสอนที่ทำตามคำสั่งบอกกล่าวของครูผู้สอน ในระดับมัธยมศึกษาลักษณะการสอนส่วนมากยังเป็นการสอนโดยที่ครูเป็นกึ่งยังมีบทบาทสำคัญที่เป็นผู้ให้ความรู้ หรือเป็นการสื่อสารทางเดียว ส่วนในระดับปริญญาตรี การเรียนการสอนจะเริ่มให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น มีการนำเสนอรายงาน การได้โต้ตอบกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนมากขึ้น ด้วยเหตุนี้บุคลากรที่มีระดับ



2455117397

BUU-IThesis 59930020 Independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

การศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ถวัน อุ่นคำเมือง (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่าประชากรที่มี การศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของพรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

6. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 6 เป็นเพราะประเภทบุคลากรในการทำงานในเทศบาลหรือหน่วยงานภาครัฐ บังบอกถึงสถานะความมั่นคงของอาชีพการทำงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานเทศบาลมีสภาพของอาชีพคล้ายกับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างทั่วไปและจ้างตามภารกิจนั้นเปรียบได้กับลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้นความมั่นคงจึงมีไม่มาก จึงไม่แปลกที่บุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทของกลุ่มงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับนิภา แสงศิริ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ และพบว่า ประเภทของพนักงาน ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปาลิตา อาษาศรี (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ และพบว่าบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพพนักงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในองค์กรและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในองค์กร

1. ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในเทศบาลเมืองจะเชิงเทรา ควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับ ซึ่งแรงจูงใจนั้นจะเป็นแรงขับที่ทำให้บุคลากรทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลได้วางแผนไว้

2. จากผลการวิจัยจะเห็นว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า และปัจจัยชำระรักษาในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่น้อยที่สุด ซึ่งเทศบาลเมืองจะเชิงเทราควรที่จะหาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในสองด้านข้างต้น เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลดีต่อประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจะเชิงเทรา

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการวางแผนและการบริหารงาน ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจะเชิงเทรา อาทิ เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการของบุคลากร การสื่อสารในองค์กร เป็นต้น พนักงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานเสมอไป

2. ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรทำการศึกษาเชิงลึกในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ในรูปแบบของการสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อที่จะได้ข้อมูลรวมถึงเห็นอารมณ์และความคิดเห็นแบบเปิดกว้างของบุคลากร ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป



2455117397



## บรรณานุกรม

- กชกร บุนนาค. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กรรณิการ์ ปาป่อง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่มีขององค์กรของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กรรณิกา ศศิประภา. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารโรงเรียนช่างฝีมือทหาร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กาทิพย์ ศิริขมภู. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวัณ จังหวัดนครพนม*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาสารคาม, สาขานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *คลังความรู้ เข้าได้ถึงจาก*.  
<http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet?ebookGroup=5>
- คทาฐ พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร, มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คมกริช เสาวจิตร. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาควา นิชิซาร่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- จิรพงศ์ ตันตระกูล. (2550). *ความรู้และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการซ่อมบำรุงรักษาของพนักงานรถไฟฟ้ายานส่งมวลชน (BTS). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- จิระวรรณ นฤเบศไกรสิทธิ์. (2551). *ประสิทธิภาพในภาคปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บและบริหารหนี้ส่วนกลาง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้ากรุ๊ป.*
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มีสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ชูยศ ศรีวรพันธ์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.*
- ณัฐภา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ถวัลย์ อุ่นคำเมือง. (2553). *ปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- เทศบาลเมืองจะเชิงเทรา. (2558). *แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2558-2560 ของเทศบาลเมืองจะเชิงเทรา. จะเชิงเทรา: ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองจะเชิงเทรา.*



2455117397

BUU\_1Thesis 59930020 Independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

- เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา. (2559). *สรุปผลการพัฒนาเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา*. ฉะเชิงเทรา:  
ฝ่ายอำนวยการสำนักปลัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา.
- เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา. (2560). *แผนปฏิบัติการ การป้องกันการทุจริต 4 ปี (พ.ศ.2561-2564)*.  
ฉะเชิงเทรา: ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา.
- ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน  
อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ธัญชนก ธิตพิงศ์วิวัฒน์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร*.  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลม่น  
อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: นิตกุลการพิมพ์.
- นรวิษฐ์ สมฤทธิ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ  
บริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิภา แสงศิริ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- นิโลบล สุขรองแพ่ง. (2542). *การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลองค์การ*. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตศน์ ศิริ โชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงค์นุช ขาวงาม. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
แม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขา นโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยพะเยา



- บรรพต ศรีวิเศษ. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- ปาลิตา อาษาศรี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรวรรณ จันทร์สุข. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดกรมบัญชีกลาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พรพิมล พิมพ์บุญมา. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนคร อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรีมลทา.
- มลทา พิทักษ์. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการตลาด*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยุภาวดี ภูผา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบานแฮด จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). *คลังความรู้*. เข้าถึงได้จาก.  
<http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=2886>.
- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิเชียร วิทษอุดม. (2551). *พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ชนรัชการพิมพ์.



วัชริน ขวัญพะงุ่น. (2551). *หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล*. เข้าถึงได้จาก.

จาก <http://www.gotoknow.org/posts/226830>.

วัชรินทร์ ถิ่นมุกดา. (2559). *ขวัญและกำลังใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ศาสตราจารย์ ทองแรง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมโภชน์ อเนกสุข. (2550). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. ชลบุรี: กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมโภชน์ อเนกสุข. (2551). *คอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัย: การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถิต คำลาเตียง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศยาน ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสนาะ ดิยาว. (2541). *การสื่อสารในองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมุทธ ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อนงเงา พูลเพิ่ม. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



2455117397

อัครดา ทองรอด. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไปคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.

Barnard, C. I. (1986). *The function of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.

Certo, C. (2000). *Modern management* (8<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson Wadsworth.

Krejcie, R.V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Lovell, R. B. (1980). *Adult learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.

Harrington, H. J. and Harrington, J. S. (1996). *High performance benchmarking-20 steps to success*. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: Mc Graw-Hill.

McClelland, C. R. (1975). *The achieving society*. New York: Van Nostrand.

Negro, F. B. (1969). *Public administration*. New York : McGraw-Hill.

Walters. (1978). *Adaptive management of renewable resources*. New York: McGraw-Hill.



2455117397

BUU\_1Thesis 59930020 Independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106

## ภาคผนวก



2455117397

BUU iThesis 59930020 independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106

**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย**



2455117397

BUU iThesis 59930020 independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา”

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา การศึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นการศึกษาทางวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาจะไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้รับจะถือเป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

ขอขอบพระคุณบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกข้อมูลและให้คำแนะนำเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกนกวรรณ กิจสวัสดิ์ไอสถ

นิสิตหลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัย



2455117397

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง**  
**“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา”**

---

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ( ) ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

**1. เพศ**

- ( ) ชาย  
 ( ) หญิง

**2. อายุ**

- ( ) อายุ 18-25 ปี  
 ( ) อายุ 26-35 ปี  
 ( ) อายุ 36-45 ปี  
 ( ) อายุ 46-60 ปี

**3. รายได้**

- ( ) ไม่ถึง 15,000 บาท  
 ( ) 15,001-25,000 บาท  
 ( ) 25,001-35,000 บาท  
 ( ) 35,001 บาทขึ้นไป

**4. สถานภาพการสมรส**

- ( ) โสด  
 ( ) สมรส  
 ( ) หม้าย  
 ( ) หย่าร้าง

**5. ระดับการศึกษา**

- ( ) ประถมศึกษา  
 ( ) มัธยมศึกษา/ ปวช.  
 ( ) อนุปริญญา/ ปวส.  
 ( ) ปริญญาตรีขึ้นไป

## 6. ประเภทบุคลากร

- ( ) พนักงานเทศบาล
- ( ) ลูกจ้างประจำ
- ( ) พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ( ) พนักงานจ้างทั่วไป

**ตอนที่ 2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองละเซิงเทรา

**คำชี้แจง** โปรดอ่านแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองละเซิงเทราที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ให้ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ให้ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ให้ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ให้ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1.1.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและตามระยะเวลาที่กำหนด					
1.1.2	ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่าน					
1.1.3	ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
<b>1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
1.2.1	ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
1.2.2	เมื่อท่านทำงานสำเร็จ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ					
1.2.3	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนพูดถึงผลงานของท่าน หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นผลงานของท่าน					

ข้อ	1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>						
1.3.1	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
1.3.2	ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน					
1.3.3	หน่วยงานได้มีการกำหนดหน้าที่ในการทำงานของท่านไว้อย่างชัดเจน					
<b>1.4 ด้านความรับผิดชอบ</b>						
1.4.1	ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
1.4.2	ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ตามกำหนดเวลา					
1.4.3	หากงานของท่านยังไม่แล้วเสร็จ ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จนอกเวลาการทำงานปกติ					
<b>1.5 ด้านความก้าวหน้า</b>						
1.5.1	ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในสายงานมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
1.5.2	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรม/ สัมมนาต่าง ๆ หรือศึกษาดูงานในงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
1.5.3	ท่านรู้สึกว่างานของท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต					
<b>1.6 ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน</b>						
1.6.1	ลักษณะงานที่รับผิดชอบและตำแหน่งที่ทำ เปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ					
1.6.2	ท่านได้รับการพิจารณาตามเกณฑ์เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
1.6.3	ตำแหน่งที่ท่านได้รับมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน					



2455117397

ข้อ	2. ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2.1 ด้านนโยบายการบริหาร</b>						
2.1.1	หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบาย แนวปฏิบัติ และแจ้งข่าวสารใหม่ ๆ ให้รับทราบอยู่เสมอ					
2.1.2	ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงพันธกิจและ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี					
2.1.3	นโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานมีความ เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
<b>2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>						
2.2.1	ผู้บริหารให้โอกาสท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อใช้วางแผนและดำเนินงานของหน่วยงาน					
2.2.2	ผู้บริหารมีนโยบายให้โอกาสท่านในการตัดสินใจในงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
2.2.3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ปกครองบังคับบัญชาด้วยความ ยุติธรรมและความเสมอภาค					
<b>2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>						
2.3.1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล และใส่ใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
2.3.2	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี					
2.3.3	เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำและช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี					
<b>2.4 ด้านสภาพการทำงาน</b>						
2.4.1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดจำนวนผู้รับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
2.4.2	ในที่ทำงานของท่านมีการจัดสภาพแสงสว่าง อุณหภูมิ และ สิ่งแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
2.4.3	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ					



2455117397

BUU-IThesis 59930020 Independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

ข้อ	2. ปัจจัยขั้รรักษาในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2.5 ด้านเงินเดือน</b>						
2.5.1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2.5.2	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
2.5.3	ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
<b>2.6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>						
2.6.1	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2.6.2	ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาส่วนตัว					
2.6.3	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน					
<b>2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว</b>						
2.7.1	หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ไม่ห่างจากที่พักอาศัยของท่านสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
2.7.2	ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
2.7.3	คนในครอบครัวของท่านส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของท่าน					
<b>2.8 ด้านสถานภาพ</b>						
2.8.1	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม					
2.8.2	งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง					
2.8.3	ท่านพึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ของตนเอง					
<b>2.9 ด้านความมั่นคงในงาน</b>						
2.9.1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป					
2.9.2	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน					
2.9.3	ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา					



2455117397

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง  
ฉะเชิงเทรา

.....

.....

.....

.....

.....

**\*\*\*ขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม\*\*\***



2455117397

## ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



2455117397

BUU iThesis 59930020 independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106



## ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม IOC	แปลผล	การแก้ไขข้อคำถาม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.	<b>เพศ</b> ( ) ชาย ( ) หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	<b>อายุ</b> ( ) อายุ 18-25 ปี ( ) อายุ 26-35 ปี ( ) อายุ 35-45 ปี ( ) อายุ 46-60 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	<b>สถานภาพสมรส</b> ( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย ( ) หย่าร้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	<b>ระดับการศึกษา</b> ( ) ประถมศึกษา ( ) มัธยมศึกษา/ปวช. ( ) อนุปริญญา/ ปวศ. ( ) ปริญญาตรีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	<b>ระดับของรายได้</b> ( ) ไม่ถึง 15,000 บาท ( ) 15,001-25,000 บาท ( ) 25,001- 35,000บาท ( ) 35,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	<b>ประเภทบุคลากร</b> ( ) พนักงานเทศบาล ( ) ลูกจ้างประจำ ( ) พนักงานจ้างตามภารกิจ ( ) พนักงานจ้างทั่วไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



2455117397

BUU-IThesis 59930020 independent study / recv: 22122561 12:07:57 / seq: 106

## ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม IOC	แปลผล	การแก้ไข ข้อคำถาม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>							
<b>1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>							
1.1.1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายและตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.1.2.	ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่าน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
1.1.3.	ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>							
1.2.1.	ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.2.2.	เมื่อท่านทำงานสำเร็จท่านรู้สึกภาคภูมิใจ	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
<b>1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>							
1.3.1.	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.3.2.	หน่วยงานได้มีการกำหนดหน้าที่ในการทำงานของท่านไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.3.3.	ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ชื่อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของ			รวม IOC	แปลผล	การใช้ข้อ คำถาม
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>							
<b>1.4 ด้านความรับผิดชอบ</b>							
1.4.1.	ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.4.2.	ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.4.3.	หากงานของท่านยังไม่แล้วเสร็จ ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จนอกเวลาการทำงานปกติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>1.5 ด้านความก้าวหน้า</b>							
1.5.1.	ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในสายงานมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
1.5.2.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนาต่างๆหรือศึกษาดูงานในงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.5.3.	ท่านรู้สีกว้างานของท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
<b>1.6 ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</b>							
1.6.1.	ลักษณะงานที่รับผิดชอบและตำแหน่งที่ทำให้เปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในสายปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.6.2.	ท่านได้รับการพิจารณาตามเกณฑ์เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
1.6.3.	ตำแหน่งที่ท่านได้รับมีโอกาสก้าวหน้าในงาน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้



2455117397

BUU-IThesis 59930020 independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

ข้อที่	ชื่อรายการ 2.ปัจจัยจูงจูงรรักษาในการ ปฏิบัติงาน	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม IOC แปลผล	การ แก้ไขข้อ คำถาม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>2.1 ด้านนโยบายการบริหาร</b>						
2.1.1.	หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบาย แนวปฏิบัติและแจ้งข่าวสารใหม่ๆ ให้ทราบอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3 1.00	ใช้ได้
2.1.2.	ท่านเข้าใจว่านโยบายกฎระเบียบ รวมถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไรดี	+1	+1	+1	3 1.00	ใช้ได้
2.1.3.	นโยบายกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3 1.00	ใช้ได้
<b>2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>						
2.2.1.	ผู้บริหารให้โอกาสท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อใช้วางแผนและดำเนินงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3 1.00	ใช้ได้
2.2.2.	ผู้บริหารมีนโยบายให้โอกาสท่านในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3 1.00	ใช้ได้
<b>2.3 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา</b>						
2.3.1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดูแล และเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3 1.00	ใช้ได้
2.3.2.	เมื่อท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3 1.00	ใช้ได้
2.3.3.	เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3 1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ชื่อรายการ 2.ปัจจัยจูงจูงรรักษาในการ ปฏิบัติงาน	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม IOC	แปลผล	การ แก้ไข ข้อคำถาม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>2.4 ด้านสภาพการทำงาน</b>							
2.4.1.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนด จำนวนผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับปริมาณงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.4.2.	ในที่ทำงานของท่านมีการจัดสภาพ แสงสว่างอุณหภูมิและสิ่งแวดล้อม โดยรวมเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.4.3.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือวัสดุสำนักงานมีสภาพดี ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>2.5 ด้านเงินเดือน</b>							
2.5.1.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.5.2.	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.5.3.	ท่านได้รับการพิจารณาขึ้น ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>2.6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>							
2.6.2.	ท่านสามารถปรึกษารือกับเพื่อน ร่วมงานได้เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.6.3.	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.6.1.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



2455117397

BUU -IThesis 59930020 independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106

ข้อที่	ข้อรายการ 2.ปัจจัยจูงจูงรรักษาในการ ปฏิบัติงาน	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม IOC	แปลผล	การ แก้ไขข้อ คำถาม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว</b>							
2.7.1.	หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ไม่ห่างจากที่ พักอาศัยของท่านสะดวกต่อการเดินทางมา ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.7.2.	ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.7.3.	คนในครอบครัวของท่านส่งเสริมและ สนับสนุนการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>2.8 ด้านสถานภาพ</b>							
2.8.1.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการชอบ รับจากสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.8.2.	งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความ ภาคภูมิใจในตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.8.3.	ท่านพึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ ของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>2.9 ด้านความมั่นคงในงาน</b>							
2.9.1.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึด เป็นอาชีพได้ตลอดไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.9.2.	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.9.3.	ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตของเทศบาล เมืองละเซิงเทรารับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็น ผลงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



2455117397

BUU-IThesis 59930020 independent study / rev: 22122561 12:07:57 / seq: 106