



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข



พัชรพรรณ ทาศรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข



พัชรพรรณ ทาศรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE MOTIVATION OF SEAN SUK MUNICIPALITY EMPLOYEES PERFORMANCE.



PHATCHARAPAN TASRI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF ARTS IN POLITICAL SCIENCE  
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2021

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ พิชรพรรณ ทาศรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก



(ดร. ไซติสา ขาวสนิท)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



ประธาน


(รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โปธิสว่าง)

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร. วิเชียร ตันศิริคง  
คล)

 กรรมการ

(ดร. ไซติสา ขาวสนิท)




คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีรพงษ์ บัวหู้)

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 3 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564

62910103: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

พัชรพรรณ ทาศรี : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข.

(THE MOTIVATION OF SEAN SUK MUNICIPALITY EMPLOYEES PERFORMANCE.)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: โชติสา ขาวสนิท ปี พ.ศ. 2564.

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองแสนสุข มีจำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานของเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

62910103: MAJOR: -; M.A. (-)

KEYWORDS: MOTIVATION/PERFORMANCE/SAENSUK MUNICIPALITY  
EMPLOYEEESTY

PHATCHARAPAN TASRI : THE MOTIVATION OF SEAN SUK  
MUNICIPALITY EMPLOYEES PERFORMANCE.. ADVISORY COMMITTEE: SHOTISA  
COUSNIT, Ph.D. 2021.

The purpose of this study is twofold. First, it aimed at examining the level of work motivation among personnel working for Sansuk municipality. Also, this study attempted to compare the level of work motivation among these personnel as classified by gender, age, marital status, educational level, amount of income and type of position. The sample used in the study was employees working in Sansuk municipality, 244 persons with a five-level scale questionnaire. The descriptive statistics was used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation.

The results of this study revealed that the level of work motivation among the personnel in the relation to the type of work was found at the highest level. From the top three, the least is success. This was followed by the aspects rated by the subjects with the highest level. The nature of the work and policy and administration. Finally, there were statistically significant differences in the educational level and type of position.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.โชติสา ขาวสนิท อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร. วิเชียร ต้นศิริคองคผล ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง ที่ให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายไพศาล สีนากล้วน ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข นายสิทธิโชค อริยะกุล รองปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข ว่าที่ร้อยตรี อลงกรณ์ กลิ่นสุคนธ์ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ที่ได้ให้ความกรุณาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงขอขอบพระคุณด้วยความเคารพ

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแก่บุพการี บวรอาจารย์ และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พัชรพรรณ ทาศรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 .....	1
บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
บทที่ 2 .....	10
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	11
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	13
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองแสนสุข .....	18



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 .....	25
วิธีดำเนินการวิจัย .....	25
ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	25
ประชากร .....	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	28
การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	28
บทที่ 4 .....	30
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	31
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ...	34
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	42
บทที่ 5 .....	69
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
อภิปรายผลการวิจัย.....	72
ข้อเสนอแนะ .....	79
บรรณานุกรม .....	81
ภาคผนวก .....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	89

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง .....	26
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งรายได้ต่อเดือน .....	31
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขโดยภาพรวม .....	34
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสำเร็จของงาน .....	35
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ .....	36
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความก้าวหน้า .....	37
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านนโยบายและการบริหาร .....	38
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล .....	39
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	40
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง .....	41
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามเพศ .....	42
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามอายุ .....	43

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามอายุ .....	47
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	48
ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	50
ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสำเร็จของงาน .....	51
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามระดับการศึกษา .....	52
ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามระดับการศึกษา.....	54
ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสำเร็จของงาน .....	56
ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	57
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	58
ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามระดับตำแหน่ง .....	61
ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสำเร็จของงาน .....	62
ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล .....	63
ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	64

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....67



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....4



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบอบการปกครองของประเทศไทยเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด โดยแบ่งรูปแบบการบริหารราชการออกเป็นสามรูปแบบ ประกอบด้วย การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เนื่องจากในอดีตมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางการปกครองหลายครั้ง ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารประเทศจึงมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงให้เหมาะสม ทันต่อยุคสมัย ประกอบกับวิวัฒนาการในด้านความคิด วิธีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป ทำให้พฤติกรรมของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยด้วยเช่นกัน นั่นเป็นเหตุผลที่ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จะต้องมีการตรวจสอบ โดยรวมจะเน้นกระบวนการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกครองประเทศ เนื่องจากประเทศไทยมีพื้นที่กว้างขวาง จึงเป็นเรื่องยากที่รัฐบาลจะดูแลประชาชนได้อย่างทั่วถึง จึงมีความจำเป็นจะต้องมีการกระจายอำนาจ เพื่อให้การบริหารราชการครอบคลุมไปได้อย่างทั่วถึง ทำให้ประชาชนได้รับการดูแลอย่างทั่วหน้าอีกทั้งยังเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง เพราะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นย่อมเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้ดีกว่า ทำให้การแก้ปัญหาจึงทำได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจึงช่วยให้คนในท้องถิ่นได้รู้จักการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง รู้แนวทางที่จะพัฒนาและ นำทรัพยากรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นของตนเองให้มากที่สุด นอกจากนี้ยังเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีสิทธิมีเสียง และความเป็นหนึ่งเดียวกัน อันจะส่งผลให้เกิดความต้องการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ด้วยเหตุผลสองประการ กล่าวคือ ในด้านหนึ่งระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงระดับของความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจมากน้อยเพียงใด และในอีก ด้านหนึ่ง คือ ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีขีดความสามารถเพียงใด ทั้งนี้พิจารณาจากศักยภาพของพนักงานเป็นสำคัญ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ



ดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้โดยอิสระ และขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่ดีและมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นงานที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร คือ เป็นการแปลงนโยบาย มาสู่การปฏิบัติซึ่งผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และผู้บริหารที่เข้าดำรงตำแหน่งในแต่ละสมัยมี แนวนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และในบางครั้งนโยบายของ ผู้บริหารบางนโยบาย มีความเสี่ยงต่อการกระทำที่ผิดกฎหมาย และผิดระเบียบที่เกี่ยวข้อง (สุเทพ เชาวลิต, 2555, หน้า 4-8)

ปัจจัยด้านพนักงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น หากองค์กรใดมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้ผลงานขององค์กรนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย แต่ถึงอย่างไรก็ตามนอกจากความรู้ ความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียวก็ไม่อาจทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ การที่บุคคลจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรนั้น ปัจจุบันการจูงใจให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กรนั้น ได้คำนึงถึงเพียงแค่ความรู้ ความสามารถของบุคคลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ไม่ได้ยึดเอาความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ แม้ว่าคนจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความจริงใจหรือความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นแล้ว ผลงานก็คงไม่อาจสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนักและคำนึงอยู่เสมอ เพราะความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร หากพนักงานในองค์กรไม่พึงพอใจในงาน ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ต่ำ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน และเป็นปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลของการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

เทศบาลเมืองแสนสุข มีพนักงานเทศบาลที่มีความแตกต่างกันหลายด้าน เช่น ด้านการศึกษา ด้านรายได้ ด้านระดับตำแหน่ง ด้านประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น การทำงานที่ยั่งยืนแข็งแรง ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาดี การทำงานที่เฉื่อยชาไม่มีความขยัน ผลงานจึงออกมาไม่ดีนัก ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและเอาใจใส่ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขอยู่ในระดับใด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยศึกษาว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยทั้ง 2 ปัจจัย มีด้านที่มาประกอบทั้งหมด 16 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบงานวิจัยได้ ดังนี้



## ตัวแปรตาม

## ตัวแปรต้น

## ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ระดับตำแหน่ง
6. รายได้ต่อเดือน



## แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)
  - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
  - 1.2 การได้รับการยอมรับ
  - 1.3 งานที่มีลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ
  - 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
  - 1.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
  - 1.6 ค่าจ้างเงินเดือน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)
  - 2.1 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
  - 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - 2.3 สถานภาพในการทำงาน
  - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.6 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
  - 2.7 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
  - 2.8 นโยบายองค์กรและการบริหาร
  - 2.9 ความเป็นส่วนตัว
  - 2.10 ความมั่นคงในงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล 6 ประการ คือ

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพการสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ระดับตำแหน่ง
6. รายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

2.1 ด้านความสำเร็จ

1. ปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน
4. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 ด้านลักษณะของงาน

1. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
2. งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย
4. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 ด้านความก้าวหน้า

1. มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ
2. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม
3. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
4. ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น

2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร

1. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
2. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

#### 4. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

##### 2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1. ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา
2. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม
4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อร่วมงาน

##### 2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม
2. อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ
3. หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน
4. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้น

##### 2.7 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม
4. ระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกี่ยวกับและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำนวน 620 คน ขอบเขตด้านระยะเวลาการทำวิจัย คือ ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม ถึง เดือนพฤศจิกายน 2564

### นิยามศัพท์เฉพาะ

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

ความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการริเริ่มสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและมีความน่าสนใจและความเหมาะสมของประมาณการงาน

ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงานการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/แผนงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานและการให้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวซึ่งได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูล ความรัก สามัคคีและบรรยากาศในการทำงาน

โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์กรอย่างชัดเจน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทา ให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความมีอิสระในการทำงานและสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้ความสะดวกคล่องตัว เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและอุปกรณ์ต่าง

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ และขั้นของเงินเดือน สิทธิวันลา สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาล หมายถึง เทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานหรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ภายใต้กฎระเบียบหรือหน้าที่หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาล หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมืองแสนสุข ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น เพศชาย  
เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกออกเป็น  
5 กลุ่ม

1. อายุต่ำกว่า 20 ปี
2. อายุ 20 - 30 ปี
3. อายุ 31 - 40 ปี
4. อายุ 41 - 50 ปี
5. อายุ 51 ปีขึ้นไป

สถานภาพการสมรส หมายถึง ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่า  
ร้าง

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ในการวิจัย  
ครั้งนี้จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม

1. ต่ำกว่า ม.6/ปวช.
2. อนุปริญญา/ปวท./ปวส.
3. ปริญญาตรี
4. สูงกว่าปริญญาตรี

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ใน  
การวิจัยครั้งนี้ จำแนกออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ
4. พนักงานจ้างทั่วไป

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ในการ  
วิจัยครั้งนี้จำแนกออกเป็น 6 กลุ่ม

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. 10,001-15,000 บาท
3. 15,001-20,000 บาท
4. 20,001-25,000 บาท
5. 25,001-30,000 บาท

6. 30,001 บาท ขึ้นไป

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข
2. ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข





## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผู้จัดทำได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถจัดทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปได้ด้วยดี โดยทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองแสนสุข
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมายเพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ซึ่งบทบาทอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นโดยหลักแล้ว จะถูกกำหนดโดยกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเช่น พระราชบัญญัติเทศบาลพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้นนอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้อำนาจแก่ราชการส่วนท้องถิ่นอีกมากมายปัจจุบัน ราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

ความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติหลายประการ ดังนี้คือ

1. เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นเสมือนสนามทดสอบการทำงานด้านการปกครองให้แก่ประชาชนสอนให้ประชาชนรู้จักการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองไทย

2. สอนให้ประชาชนรู้จักปกครองตนเอง โดยเปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ในซึ่งการปฏิบัติจริงจะทำให้สามารถรับรู้ปัญหาและอุปสรรครวมไปถึงการรู้จักที่จะหาวิธีการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นของตนเอง

3. สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายเนื่องจากเป็นรูปแบบการ ปกครองที่เน้นการกระจายอำนาจหน้าที่ไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้องค์กรฯ เกิดความ คล่องตัวในการทำงานและยังช่วยแบ่งเบาภาระของหน่วยงานกลางคือรัฐบาล

4. ช่วยให้ผู้ชุมชนเข้มแข็งเนื่องจากประชาชนมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถตัดสินใจ โดยการมีส่วนร่วมในชุมชนทำให้ชุมชนพึ่งพาตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งแนวทางนี้จะช่วยให้ สามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะเป็นการแก้ไขปัญหามาจากคนในท้องถิ่นผู้ ประสบปัญหาเอง

วัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีไว้เพื่อช่วยในการพัฒนาประเทศหลาย ประการซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในกรณีที่ท้องถิ่นบางท้องถิ่นเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการ บริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจกัการกิจที่จะต้อง บริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความ เจริญให้กับท้องถิ่นได้

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเพราะคณะทำงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมาจากประชาชนในพื้นที่ดังนั้นจึงย่อมรู้ปัญหาได้กระจ่างชัด มากกว่าจึงย่อมจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าผู้บริหารที่อยู่ภายนอกชุมชน

3. เพื่อช่วยหารายได้ให้กับท้องถิ่นด้วยการให้อำนาจท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากรและนำเงินไป พัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นการช่วยรัฐบาลประหยัดงบประมาณอีกวิธีหนึ่ง

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่ง เร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไร บางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือ



ต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาร่งเร้า นำช่องทางมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

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

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

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่าแรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล

แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

ชาญเดช วิรุกุล (2552, หน้า 3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือ สิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิดความเชื่อมั่นและความพยายามที่จะกระทำ และคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กร ได้ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจคือ สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ไว้หลากหลายมุมมอง ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจะขอแนะนำเสนอแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

#### ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow 1970) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการเหมือนกัน แต่ความต้องการเป็นลำดับขั้นซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ สรุปได้ว่าเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาเกิดจากความต้องการของมนุษย์ และมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจของมนุษย์อีกต่อไป แต่จะมีความต้องการในลำดับสูงขึ้น ไปอีก ความต้องการ 5 ลำดับ ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย ที่ต้องการได้รับการตอบสนอง เช่น ความหิว กระหาย อ่อนเพลีย
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตและอาชีพ
3. ความต้องการการยอมรับ (Social or love needs) ต้องการมีกลุ่มทำงานมีเพื่อน มีสังคม และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ต้องการการยอมรับนับถือ สรรเสริญจากสังคม
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or self-fulfillment needs) ต้องการความสำเร็จทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝัน

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

ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

เคลย์ตัน พี. แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่าทฤษฎีอี. อาร์.จี (ERG Theory) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow มาสโลว์ ซึ่ง อี อาร์ จี ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs : E) หมายถึงความต้องการที่จำเป็น ในการอยู่รอดของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในวิถีชีวิตประจำวัน ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยเสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs : R) หมายถึงความต้องการความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน อาทิ เช่น กับครอบครัวเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความต้องการในขั้นตอนนี้เปรียบเทียบได้กับความต้องการสังคมและความรักที่มาสโลว์กำหนดไว้

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

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al. 1959) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการ จูงใจ - ค้ำจุน (The motivation hygiene theory) เฮิร์ซเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรกเฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัย

เหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอรัชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยห้าจุด (Hygiene factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สันทนาการ ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สันทนาการ ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม



5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมค เคลลแลนด์ (Mc Clelland)

ได้กำหนดทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จไว้ 3 อย่างด้วยกันคือ

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

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปกติความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียง 2 ชนิดคือต้องการมีความสุขสบายและต้องการปลอดจากการเจ็บปวดแต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ จะเกิดขึ้นภายหลังด้วยวิธีการศึกษาเรียนรู้อย่างไรก็ตามมนุษย์ทุกคนต่างก็ค้นร่นหาหาสิ่งต่าง ๆ เหมือนกันจึงมีประสบการณ์ในเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากล้ายกันจนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างเรียนรู้ถึงความต้องการที่มีมากน้อยแตกต่างกันเหตุนี้ จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกันแต่มากน้อยต่างกัน ซึ่งความต้องการทั้ง 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ส่วนมากมักจะตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูงคนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จด้วยฝีมือของตนเองคนเหล่านี้จะไม่ค่อยสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจเอาไว้แต่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้นมากกว่าคนเหล่านี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการซึ่งได้แก่

1. ตั้งเป้าหมายงานยากและท้าทาย
2. ต้องการทราบถึงความก้าวหน้าของงานแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่มุ่งหวังไว้เพียงใดและไม่ชอบการทำงานที่ยาวนาน โดยไม่รู้จักจบสิ้นโดยที่ไม่อาจมองเห็นถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ
3. ต้องการที่จะควบคุมผลของการทำงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทความพยายามลงไปและไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ใดผู้หนึ่งรวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่เกี่ยวกับโชคกลางหรือหวังผลไม่ได้

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คนที่มีความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นจะพยายามแสดงออกถึงอำนาจในการควบคุมทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคมคนประเภทนี้จะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่นหรือพยายามพูดจาหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่นและบ่อยครั้งต่างจะไฝหาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่คนกลุ่มนี้จะมีแรงจูงใจสูงถ้าหากได้มีโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางที่จะเพิ่มอำนาจได้อย่างเต็มที่ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้จะเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กรเชื่อในคุณค่าของงานที่ทำพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวให้กับองค์กรและ เชื่อในความถูกต้อง

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) เป็นการให้ความสำคัญต่อมิตรจิตและความสัมพันธ์ที่หวังจะได้รับน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นเพราะฉะนั้นคนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์ประเภทนี้มากมักจะแสดงออกโดยหวังหรืออยากได้รับการยอมรับจากผู้อื่นโดยพยายามทำตนเองให้เข้ากับความต้องการและความอยากได้ของผู้อื่น และจะพยายามทำตนให้เป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นให้มากที่สุดคนประเภทนี้พยายามที่จะแสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้การหวังจะมีโอกาสรู้จักและสื่อสารผู้อื่นจึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้เสาะหาตลอดเวลา

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปใจความสำคัญได้ว่าความต้องการของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับมากมายและไม่จำกัดเมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง ก็เกิดความต้องการอีกอย่างหนึ่งขึ้นมาอีกซึ่งความต้องการของมนุษย์แต่ละคนก็ไม่เหมือนกันทั้งนี้เพราะมนุษย์แต่ละคนต่างมีภูมิ

หลังความเป็นมาไม่เหมือนกันทั้งการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา การทำงาน และสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่

### ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองแสนสุข

เทศบาลเมืองแสนสุขได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลแสนสุข ขึ้นเป็นเทศบาลตำบลแสนสุข เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531 ต่อมาด้วยศักยภาพของท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบสร้างความเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว และในปี พ.ศ. 2536 เทศบาลก็ได้รับการยกฐานะเป็นเมืองลักษณะพิเศษ (เมืองท่องเที่ยว) ทำให้เทศบาลได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยราชการต่างๆ มากมาย เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมการปกครอง ฯลฯ ซึ่งเทศบาลได้นำมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านกายภาพ

ลักษณะที่ตั้ง

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

ทิศเหนือ ติดต่อกับอ่าวไทย ตำบลบ้านปึก ตำบลห้วยกะปิ และตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา และตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี

ทิศตะวันตก จรดอ่าวไทย

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลเมืองแสนสุข เป็นเมืองชายฝั่งทะเลตะวันออก มีลักษณะภูมิอากาศแบบฝนเมืองร้อน ภูมิประเทศลาดเอียงจากด้านทิศตะวันออกลงสู่ชายฝั่งทะเลด้านทิศตะวันตกและทิศเหนือมีพื้นที่ชายฝั่งทะเล เป็นทั้งแหล่งเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ

ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศของจังหวัดชลบุรี อยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุม 2 ชนิด คือ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ช่วงลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ระหว่าง

เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ จะพัดพาเอาความกดอากาศต่ำจากประเทศจีน เข้ามาทำให้มีฝนน้อยและความชื้นต่ำ ส่วนช่วงลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้อยู่ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม จะพัดพาเอาความชื้นในทะเลอันดามันและอ่าวไทยเข้ามาทำให้มีฝนมาก มีความชื้นสูงและความกดอากาศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สำหรับช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือน พฤษภาคมเป็นช่วงเปลี่ยนลมมรสุมจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้อุณหภูมิ จะสูงกว่าช่วงอื่นแต่จะไม่สูงมากนัก เนื่องจากอยู่ใกล้ทะเล กระแสลมและไอน้ำช่วยทำให้อากาศร้อนเบาบางลง และทำให้มีฝนตกหนักบางพื้นที่ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์อยู่ในช่วงอิทธิพลของ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ มีอากาศแห้งแล้ง และหนาวเย็น ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม เป็นฤดูเปลี่ยนมรสุมครั้งแรกจะมีอากาศร้อน จัดในเดือนเมษายน ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม อยู่ในช่วงอิทธิพลของลมมรสุม ตะวันตกเฉียงใต้ มีฝนตกหนักใน เดือนตุลาคมแบ่งออกเป็น 3 ฤดู

ฤดูหนาว มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มกลางเดือนตุลาคม - กลางเดือนกุมภาพันธ์

ฤดูร้อน เริ่มกลางเดือนกุมภาพันธ์ - กลางเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิโดยเฉลี่ย

ฤดูฝน มรสุมตะวันตกเฉียงใต้ เริ่มกลางเดือนพฤษภาคม - กลางเดือนตุลาคม

ทิศลมในแต่ละฤดู

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

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

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

ด้านการเมืองการปกครอง

เขตการปกครอง

เขตการปกครองเทศบาลเมืองแสนสุข เดิมตำบลแสนสุขครอบคลุมหมู่บ้านจำนวน 15 หมู่บ้าน (พื้นที่ 12.5 ตารางกิโลเมตร) และขยายพื้นที่ความรับผิดชอบเป็น 20 หมู่บ้านรวมตำบลเหมือง (บางส่วน) และตำบลห้วยกะปิ (บางส่วน) แต่ปัจจุบันยกเลิกหมู่บ้านใช้ระบบ ถนน/ตรอก/ซอย แทน

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



### การเลือกตั้ง

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

#### คณะผู้บริหาร

เทศบาลเมืองแสนสุขมีคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ดังนี้

นายณรงค์ชัย คุณปลื้ม	นายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข
นายสวัสดิ์ หอมปลื้ม	รองนายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข
นายวรชาติ ศักดิ์วีรสดี	รองนายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข
นายนิธิ ประเสริฐวิทย์	รองนายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข
นายกมลนันท์ เจนวาณิชยานนท์	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข
นายชัยยศ ปรีหะจินดา	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข
นางอัจฉรา เจริญผล	เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข
นายไพศาล สีนาคล้วน	ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข
นายสิทธิโชค อริยะกุล	รองปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข
นางสาวธัญญธร ทูมมาตัน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
นายเสรี ศรีวิเชียร	ผู้อำนวยการกองช่าง
ว่าที่ร้อยตรี อลงกรณ์ กลิ่นสุคนธ์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
นางอาภรณ์ แหวนเพ็ชร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
นายมานะ กมลธเนศ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 46,375 แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 21,583 คน เพศหญิง จำนวน 24,792 คน บ้าน จำนวน 46,375 หลัง ครั้วเรือน จำนวน 11,687 ครั้วเรือน ขนาดครั้วเรือนเฉลี่ย 4 คน / ครั้วเรือน ความหนาแน่นของประชากร 2,280.09 คน/ตร.กม. (พื้นที่ 20.268 ตารางกิโลเมตร)

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

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

#### วิสัยทัศน์

“เมืองอัจฉริยะน่าอยู่ เศรษฐกิจมั่นคง รักษาสมดุลด้านสิ่งแวดล้อมและพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ขับเคลื่อนเมืองด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ชุมชนสามัคคีประชาชนมีความสุขภาวะสมบูรณ์”

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชูยศ ศิริวรรณ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานโดยกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบ ปีต่อไป 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการ ได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติโดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.) เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา จำนวน 18 แห่ง ๆ ละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการ ได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจใน การทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการ ได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับ วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการ ปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555, บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลนคร นนทบุรี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 240 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-Test, One-way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เรียงตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครนนทบุรี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สันติ โกเศชโยธิน (2554, บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้สำรวจถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา และการออกแบบแบบสอบถาม โดยกลุ่มประชากรเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีจำนวน 77 แห่ง ประกอบไปด้วยบุคลากรตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป รวมมีจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 215 คน ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจะทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรส่วนโยธาใน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจคือ การยอมรับนับถือ และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันคือตัวแปรต้นที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคลและรวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดส่วนโยธาต่อไป

สุทธิศักดิ์ นาคบำรุง (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จำแนกตามปัจจัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสังกัด โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือสถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน



เทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอ กระบุรี จังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า พนักงานที่มีรายได้และตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ทฤษฎีมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างมากในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเลือกทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัยทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

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

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปโดยการศึกษาผ่านระเบียบการวิจัยในการหาจำนวนตัวอย่างและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
2. ประชากร
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเก็บรวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำนวนทั้งหมด 620 คน โดยใช้วิธีของ Taro Yamane เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

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

$$n = \frac{620}{1+620(0.05)^2}$$

คำนวณได้ 243.13

\*\*\* ในที่นี้ใช้การเก็บตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 244 คน

- เมื่อ
- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
  - N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
  - e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05

ผลการคำนวณ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 244 คน เมื่อได้ กำหนดจำนวน กลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2556 หน้า 176-177) ใช้สูตรดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กอง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักปลัด	36	3	45	33	117	46
กองยุทธศาสตร์ฯ	14	1	7	1	23	9
กองคลัง	20	1	16	5	42	17
กองช่าง	24	5	51	67	147	58
กองสาธารณสุขฯ	24	5	81	41	151	59
กองการศึกษา	20	-	21	12	53	21
กองช่างสุขาภิบาล	12	-	35	28	75	29
กองสวัสดิการสังคม	7	-	5	-	12	5
รวมทั้งสิ้น					620	244

ที่มา : สำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข กองการเจ้าหน้าที่, 2563

ในที่นี้ได้เลือกเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) คือ การจับฉลาก ทำการสุ่มโดยการให้แต่ละกองใช้โต๊ะเรียงกัน เพื่อจับฉลากตั้งแต่หมายเลข 1 ถึง N เขียนหมายเลขเหล่านั้นบนกระดาษโดยใช้ 1 แผ่นต่อ 1 รายชื่อ ใส่ในกล่องเขย่าคละกันแล้วจึงทำการหยิบฉลากทีละใบจนกว่าจะครบตามจำนวนที่ต้องการ และในแต่ละครั้งที่หยิบมาต้องนำชื่อหมายเลขมากรอกเก็บไว้เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างวิธีการนี้เหมาะกับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึง

กันหรือเหมือน ๆ กัน (Homogeneous) คือ ไม่แตกต่างกัน (Heterogeneous) กันมาก (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556 หน้า 171)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข และนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างข้อคำถาม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตในการศึกษา รวมทั้งอาศัยความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเพิ่มเติมในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

ลักษณะของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 วัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยการให้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 358)

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

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปแจกโดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 244 ชุด สามารถเรียกเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 244 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100



## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์เพื่อประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ ซึ่งเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า t-Test และ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 360)

4.21 – 5.00	หมายถึงมีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึงมีระดับแรงจูงใจสูง
2.61 – 3.40	หมายถึงมีระดับแรงจูงใจปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึงมีระดับแรงจูงใจต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึงมีระดับแรงจูงใจต่ำที่สุด

## การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ
2. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ
3. หาค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยดำนแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างคือเทศบาลเมืองบ้านสวน อ.เมือง จ.ชลบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.932
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการนำสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$t$	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
SS	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
$df$	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 244 คน ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 244 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	103	42.2
หญิง	141	57.8
รวม	244	100
<b>2. อายุ</b>		
อายุต่ำกว่า 20 ปี	5	2.0
อายุ 20 – 30 ปี	95	38.9
อายุ 31 – 40 ปี	72	29.5
อายุ 41 – 50 ปี	60	24.6
อายุ 51 ปีขึ้นไป	12	4.9
รวม	244	100
<b>3. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	82	33.6
สมรส	146	59.8
หม้าย/หย่าร้าง	16	6.6
รวม	244	100

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	25	10.2
อนุปริญญา/ปวท./ปวช.	58	23.8
ปริญญาตรี	134	54.9
สูงกว่าปริญญาตรี	27	11.1
รวม	244	100
5. ระดับตำแหน่ง		
ข้าราชการ	72	29.5
ลูกจ้างประจำ	14	5.7
พนักงานจ้างตามภารกิจ	112	45.9
พนักงานจ้างทั่วไป	46	18.9
รวม	244	100
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	7	2.9
10,001 – 15,000 บาท	75	30.7
15,001 – 20,000 บาท	111	45.5
20,001 – 25,000 บาท	40	16.4
25,001 – 30,000 บาท	7	2.9
30,001 ขึ้นไป	4	1.6
รวม	244	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 เพศชาย มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 20-30 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 อายุ 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 24.6 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และ อายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 146 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.8 สถานภาพโสด มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวท./ปวส. จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ปวช. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 7 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม

การปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม	<i>n</i> = 244		ระดับ แรงจูงใจ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
ด้านความสำเร็จของงาน	4.07	.589	สูง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.05	.681	สูง
ด้านความก้าวหน้า	3.99	.705	สูง
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.03	.614	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.95	.684	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.98	.722	สูง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.95	.714	สูง
รวมเฉลี่ย	4.00	0.672	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 4.00, *SD* = .672) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย ระดับ
1. ปฏิบัติงาน ได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.06	.529	สูง
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ	4.09	.584	สูง
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.13	.641	สูง
4. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.02	.601	สูง
รวม	4.07	.588	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.07$ ,  $SD=.588$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ และปฏิบัติงาน ได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย ระดับ
1. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.09	.654	สูง
2. งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด	4.11	.650	สูง
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย	4.00	.711	สูง
4. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	.709	สูง
รวม	4.05	.681	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.05$ ,  $SD=.681$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความก้าวหน้า

แรงงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ด้านความก้าวหน้า	ระดับแรงงใจ		
	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย ระดับ
1. มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ในงานอยู่เสมอ	4.05	.716	สูง
2. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม	4.03	.681	สูง
3. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.96	.733	สูง
4. ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับ ความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	3.94	.691	สูง
รวม	3.99	.705	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = .705$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ  
พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านนโยบายและการบริหาร

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงงใจ		
	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย ระดับ
1. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	4.09	.534	สูง
2. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็น ครอบครัวเดียวกัน	3.97	.591	สูง
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.07	.699	สูง
4. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.00	.635	สูง
รวม	4.03	.614	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข  
ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 4.03,  
SD = .614) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่  
เหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการ  
ปฏิบัติงานที่ชัดเจน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ  
ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัว  
เดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับแรงงใจ		
	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย ระดับ
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ของผู้บังคับบัญชา	3.97	.660	สูง
2. การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94	.709	สูง
3. การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม	3.93	.676	สูง
4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน	3.99	.691	สูง
รวม	3.95	.684	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = .684$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	SD	แปลความหมายระดับ
1. อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม	4.05	.732	สูง
2. อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ	3.95	.746	สูง
3. หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.93	.740	สูง
4. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.99	.673	สูง
รวม	3.98	.722	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.98, SD = .722) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสมอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย ระดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ทำงาน	3.93	.688	สูง
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.96	.725	สูง
3. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	3.97	.728	สูง
4. ระบบสวัสดิการประ โยชน์เกี่ยวกับและเงินตอบแทน ลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ	3.94	.718	สูง
รวม	3.95	.714	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.95, SD = .714) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ระบบสวัสดิการประ โยชน์เกี่ยวกับและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย <i>n</i> = 103		หญิง <i>n</i> = 141		<i>t</i>	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.06	.482	4.08	.441	-.359	.519
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.01	.575	4.08	.550	-.354	.492
3. ด้านความก้าวหน้า	3.95	.662	4.02	.601	-.954	.292
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.02	.553	4.06	.489	-.948	.189
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.90	.573	3.99	.578	-.901	.555
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.95	.651	4.00	.588	-.888	.260
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.92	.689	3.96	.585	-.633	.019
รวม	3.97	.503	4.02	.443	-.621	.081

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ .081 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุต่ำ กว่า 20 ปี <i>n</i> = 5			อายุ 20 – 30 ปี <i>n</i> = 95		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.00	.176	สูง	4.04	.425	สูง
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.85	.379	สูง	4.03	.568	สูง
3. ด้านความก้าวหน้า	3.60	.575	สูง	3.92	.584	สูง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.00	.810	สูง	4.06	.542	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.70	.410	สูง	3.97	.570	สูง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	.418	สูง	3.98	.627	สูง
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ที่ เกื้อกูล	3.70	.817	สูง	3.94	.632	สูง
รวม	3.785	.393	สูง	3.99	.463	สูง



ตารางที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ 51 ปี ขึ้นไป $n = 12$		ระดับ
	$\bar{x}$	SD	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.27	.445	สูงที่สุด
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.06	.691	สูง
3. ด้านความก้าวหน้า	4.04	.817	สูง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.12	.607	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.89	.652	สูง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.12	.734	สูง
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.87	.711	สูง
รวม	4.05	.545	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง

อายุต่ำกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

อายุ 20 – 30 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

อายุ 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

อายุ 41 – 50 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ



อายุ 51 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการ  
บริหารและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ



ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.585	.146	.693	.597
	ภายในกลุ่ม	239	50.435	.211		
	รวม	243	51.020			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	.322	.081	.253	.908
	ภายในกลุ่ม	239	76.199	.319		
	รวม	243	76.521			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4	1.963	.491	1.251	.290
	ภายในกลุ่ม	239	93.777	.392		
	รวม	243	95.741			
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4	.297	.074	.275	.894
	ภายในกลุ่ม	239	64.563	.270		
	รวม	243	64.860			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	.405	.101	.301	.877
	ภายในกลุ่ม	239	80.352	.336		
	รวม	243	80.757			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.989	.247	.650	.628
	ภายในกลุ่ม	239	90.999	.381		
	รวม	243	91.988			
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	4	.444	.111	.276	.893
	ภายในกลุ่ม	239	96.053	.402		
	รวม	243	96.497			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	.331	.083	.372	.828
	ภายในกลุ่ม	239	53.220	.223		
	รวม	243	53.552			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง แสนสุข โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ .828 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามสถานภาพการสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ
	n = 82			n = 146		
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.03	.501	สูง	4.07	.420	สูง
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.97	.639	สูง	4.08	.523	สูง
3. ด้านความก้าวหน้า	3.88	.690	สูง	4.04	.591	สูง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.01	.562	สูง	4.05	.504	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.93	.638	สูง	3.95	.541	สูง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.89	.725	สูง	4.02	.545	สูง
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ <u>    </u> <u>    </u>	3.93	.727	สูง	3.95	.580	สูง
รวม	3.95	.539	สูง	4.02	.433	สูง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	หม้าย/หย่าร้าง		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	.498	สูงที่สุด
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.15	.436	สูง
3. ด้านความก้าวหน้า	4.09	.569	สูง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.21	.352	สูงที่สุด
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.10	.569	สูง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.03	.597	สูง
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.98	.566	สูง
รวม	4.12	.381	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง

สถานภาพโสด มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

สถานภาพสมรส มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงานและด้านนโยบายและการบริหารตามลำดับ

สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามสถานภาพการสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.276	.638	3.091	.047
	ภายในกลุ่ม	241	49.744	.206		
	รวม	243	51.020			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.801	.400	1.275	.281
	ภายในกลุ่ม	241	75.720	.314		
	รวม	243	76.521			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	1.521	.761	1.946	.145
	ภายในกลุ่ม	241	94.219	.391		
	รวม	243	95.741			
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.538	.269	1.008	.367
	ภายในกลุ่ม	241	64.322	.267		
	รวม	243	64.860			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.419	.210	.629	.534
	ภายในกลุ่ม	241	80.338	.333		
	รวม	243	80.757			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.919	.460	1.216	.298
	ภายในกลุ่ม	241	91.069	.378		
	รวม	243	91.988			
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	.042	.021	.052	.949
	ภายในกลุ่ม	241	96.455	.400		
	รวม	243	96.497			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.491	.246	1.115	.329
	ภายในกลุ่ม	241	53.061	.220		
	รวม	243	53.552			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ .329 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามสถานภาพการสมรส ในด้านความสำเร็จของงาน มีค่า Sig.= .047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสำเร็จของงาน

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	4.03	-	0.574	.014*
สมรส	4.07	.074	-	.024*
หม้าย/หย่าร้าง	4.34	.014*	.024*	-

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขในด้านความสำเร็จของงาน พบว่า สถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานภาพหม้าย/หย่าร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานภาพหม้าย/หย่าร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ม.6 / ปวช. <i>n</i> = 25		ระดับ	อนุปริญญา/ ปวท./ <i>n</i> = 58		ระดับ
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.23	.426	สูงที่สุด	4.04	.501	สูง
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.14	.535	สูง	3.92	.605	สูง
3. ด้านความก้าวหน้า	3.95	.590	สูง	3.95	.780	สูง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.13	.479	สูง	4.04	.579	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.05	.473	สูง	3.87	.630	สูง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.98	.461	สูง	3.93	.679	สูง
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือคุณ	4.04	.724	สูง	3.86	.715	สูง
รวม	4.07	.358	สูง	3.94	.559	สูง

ตารางที่ 17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี		ระดับ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ
	n = 134			n = 27		
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.01	.437	สูง	4.29	.416	สูงที่สุด
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.02	.542	สูง	4.35	.481	สูงที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้า	3.96	.579	สูง	4.28	.453	สูงที่สุด
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.02	.516	สูง	4.13	.406	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.93	.577	สูง	4.16	.500	สูง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.95	.621	สูง	4.20	.541	สูง
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ที่เกื้อกูล	3.93	.588	สูง	4.13	.520	สูง
รวม	3.97	.455	สูง	4.23	.348	สูงที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 / ปวช. มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านนโยบาย ตามลำดับ

ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวท./ปวส. มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงปริญญาตรี มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความก้าวหน้า มีผลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สูงที่สุด

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.390	.797	3.932	.009*
	ภายในกลุ่ม	240	48.630	.203		
	รวม	243	51.020			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.597	1.199	3.946	.009*
	ภายในกลุ่ม	240	72.924	.304		
	รวม	243	76.521			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	2.614	.871	2.245	.084
	ภายในกลุ่ม	240	93.127	.388		
	รวม	243	95.741			
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	.478	.159	.594	.620
	ภายในกลุ่ม	240	64.382	.268		
	รวม	243	64.860			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.831	.610	1.856	.138
	ภายในกลุ่ม	240	78.926	.329		
	รวม	243	80.757			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.514	.505	1.339	.262
	ภายในกลุ่ม	240	90.474	.377		
	รวม	243	91.988			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	Sig.
7. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.602	.534	1.350	.259
	ภายในกลุ่ม	240	94.895	.395		
	รวม	243	96.497			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.819	.606	2.813	.040*
	ภายในกลุ่ม	240	51.732	.216		
	รวม	243	53.552			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ .040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านความสำเร็จของงาน มีค่า Sig.= .009 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig.= .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสำเร็จของงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ม.6 / ปวช.	อนุปริญญา/ ปวท./ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่า ม.6 / ปวช.	4.07	-	.091	.032*	.596
อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	3.94	.091	-	.685	.018*
ปริญญาตรี	3.97	.032*	.685	-	.004*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.23	.596	.018*	.004*	-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขในด้านความสำเร็จพบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวท./ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาสูงปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวท./ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาสูงปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ม.6 / ปวช.	อนุปริญญา/ ปวท./ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่า ม.6 / ปวช.	4.07	-	.107	.360	.167
อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	3.94	.107	-	.235	.001*
ปริญญาตรี	3.97	.360	.235	-	.006*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.23	.167	.001*	.006*	-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า

ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวท./ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวท./ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามระดับตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ <i>n</i> = 72		ระดับ	ลูกจ้างประจำ <i>n</i> = 14		ระดับ
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.18	.470	สูง	4.17	.443	สูง
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.15	.531	สูง	4.17	.675	สูง
3. ด้านความก้าวหน้า	4.14	.562	สูง	4.08	.757	สูง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.10	.504	สูง	4.14	.388	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.12	.535	สูง	4.12	.691	สูง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.12	.647	สูง	4.10	.602	สูง
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ที่ เกี่ยวข้อง	4.09	.580	สูง	4.14	.744	สูง
รวม	4.13	.428	สูง	4.13	.506	สูง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ			พนักงานจ้าง ทั่วไป		
	n = 112		ระดับ	n = 46		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.98	.443	สูง	4.10	.446	สูง
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.98	.568	สูง	4.01	.537	สูง
3. ด้านความก้าวหน้า	3.91	.617	สูง	3.91	.677	สูง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.99	.512	สูง	4.08	.575	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.85	.596	สูง	3.88	.490	สูง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.89	.592	สูง	3.94	.592	สูง
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ที่เกื้อกูล	3.87	.635	สูง	3.87	.625	สูง
รวม	3.92	.481	สูง	3.96	.453	สูง

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข  
จำแนกตามระดับตำแหน่งโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง มีรายละเอียด ดังนี้

ตำแหน่งข้าราชการ มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน  
ที่ปฏิบัติด้าน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่  
ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการ  
บริหาร ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ



ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามระดับตำแหน่ง

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.976	.659	3.223	.023
	ภายในกลุ่ม	240	49.044	.204		
	รวม	243	51.020			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.650	.550	1.763	.155
	ภายในกลุ่ม	240	74.871	.312		
	รวม	243	76.521			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	2.862	.954	2.465	.063
	ภายในกลุ่ม	240	92.879	.387		
	รวม	243	95.741			
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	.737	.246	.920	.432
	ภายในกลุ่ม	240	64.122	.267		
	รวม	243	64.860			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	3.861	1.287	4.017	.008*
	ภายในกลุ่ม	240	76.895	.320		
	รวม	243	80.757			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.779	.926	2.492	.061
	ภายในกลุ่ม	240	89.209	.372		
	รวม	243	91.988			
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	3	2.903	.968	2.481	.062
	ภายในกลุ่ม	240	93.594	.390		
	รวม	243	96.497			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.233	.744	3.480	.017*
	ภายในกลุ่ม	240	51.319	.214		
	รวม	243	53.552			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามระดับตำแหน่ง ในด้านความสำเร็จของงาน มีค่า Sig.= .023 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่า Sig. = .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่าพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสำเร็จของงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
ข้าราชการ	4.13	-	.967	.004*	.378
ลูกจ้างประจำ	4.13	.967	-	.131	.613
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.92	.004*	.131	-	.118
พนักงานจ้างทั่วไป	3.96	.378	.613	.118	-

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขในด้านความสำเร็จของงาน พบว่าระดับตำแหน่งข้าราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับตำแหน่งข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ข้าราชการ	4.13	-	.983	.002	.024
ลูกจ้างประจำ	4.13	.983	-	.096	.168
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.92	.002*	.096	-	.772
พนักงานจ้างทั่วไป	3.96	.024*	.168	.772	-

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขในด้านความสำเร็จของงาน พบว่าระดับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับระดับตำแหน่งข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับตำแหน่งพนักงานจ้างตามทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับระดับตำแหน่งข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท <i>n</i> = 7		ระดับ	10,001 - 15,000 บาท <i>n</i> = 75		ระดับ
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.39	.497	สูงที่สุด	4.07	.494	สูง
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.14	.404	สูง	3.98	.576	สูง
3. ด้านความก้าวหน้า	4.00	.577	สูง	3.90	.710	สูง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.96	.365	สูง	4.07	.555	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.00	.500	สูง	3.91	.568	สูง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.03	.566	สูง	3.89	.604	สูง
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยว	3.78	.742	สูง	3.90	.661	สูง
รวม	4.04	.374	สูง	3.95	.493	สูง



ตารางที่ 25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	25,001 – 30,000 บาท		30,001 บาทขึ้นไป		ระดับ	
	$n = 7$		$n = 4$			
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$		SD
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.25	.456	สูงที่สุด	4.12	.250	สูง
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.42	.426	สูงที่สุด	3.93	.125	สูง
3. ด้านความก้าวหน้า	4.57	.534	สูงที่สุด	4.18	.239	สูง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.17	.514	สูง	4.00	.000	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.03	.172	สูง	3.81	.625	สูง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.21	.769	สูงที่สุด	3.62	.595	สูง
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกลือ	4.03	.566	สูง	4.00	.204	สูง
รวม	4.25	.387	สูงที่สุด	3.94	.111	สูง

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง

รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่  
ปฏิบัติ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน 10,001 -15,000 บาท มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบาย  
และการบริหารและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะ  
งานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายการและบริหาร ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายการและบริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	1.570	.314	1.511	.187
	ภายในกลุ่ม	238	49.450	.208		
	รวม	243	51.020			
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5	2.217	.443	1.420	.218
	ภายในกลุ่ม	238	74.304	.312		
	รวม	243	76.521			
3. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5	3.376	.675	1.740	.126
	ภายในกลุ่ม	238	92.364	.388		
	รวม	243	95.741			
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5	.474	.095	.351	.882
	ภายในกลุ่ม	238	64.385	.271		
	รวม	243	64.860			

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Sig.
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5	.652	.130	.387	.857
	ภายในกลุ่ม	238	80.105	.337		
	รวม	243	80.757			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.033	.407	1.076	.374
	ภายในกลุ่ม	238	89.955	.378		
	รวม	243	91.988			
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	5	.655	.131	.325	.897
	ภายในกลุ่ม	238	95.841	.403		
	รวม	243	96.497			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	.960	.192	.869	.503
	ภายในกลุ่ม	238	52.592	.221		
	รวม	243	53.552			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าแตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. เท่ากับ .503 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกัน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 244 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 เพศชาย มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 เพศชาย มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 20-30 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 อายุ 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และ อายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 146 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.8 สถานภาพโสด มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวท./ปวส. จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ปวช. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 7 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายชื่อปรากฏผลดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ด้านความสำเร็จ ของงานพบว่าโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ และปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความก้าวหน้า พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีลักษณะเด่นในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านนโยบายและการบริหารพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า องค์กรของท่านมี

นโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน

2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ระบบสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายข้อปรากฏผลดังนี้

3.1 เพศ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 อายุ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 ระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ด้านความสำเร็จ ของงานโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = .588$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายช้อย พบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ และปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ นาคบำรุง (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จำแนกตามปัจจัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสังกัด โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือสถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอ กระบุรี จังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน



1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมและรายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = .681$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ นาคบำรุง (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จำแนกตาม ปัจจัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสังกัด โดยใช้การ

วิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือสถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอ กระบุรี จังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สันติ โกเศชโยธิน (2554, บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้สำรวจถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจะทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากร ส่วน โยธาใน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจคือ การยอมรับนับถือ และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันคือตัวแปรต้นที่สำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคลและรวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดส่วนโยธาต่อไป



1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน

1.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ระบบสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชูยศ ศรีวรพันธ์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน โดยกรณีศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา การศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะคติโดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.) เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา จำนวน 18 แห่งๆ ละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจใน การทำงานมากจะส่งผลให้ ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการ ได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลที่เกี่ยวกับ วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการ ปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกัน ไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระดับตำแหน่ง ดังนี้

3.1 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555, บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลนคร นนนทบุรี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 240 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ปัจจัย

ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครนนทบุรี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

3.2 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรจำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้าน โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.4 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครอง บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.5 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล



แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูง ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.6 พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผู้ศึกษาได้นำไปจัดทำข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เกี่ยวกับเรื่องสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการเสริมสร้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน

1.2 รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความยุติธรรม เสมอภาคและกระจายไปในทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เกี่ยวกับเรื่องโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 เมื่อการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหาร/บังคับบัญชา ควรมีการชื่นชม ส่งเสริมด้านความสำเร็จของงานนั้น ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้นด้วย

2.2 ผู้บริหาร/บังคับบัญชา ควรให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดความหลากหลายในเนื้องานที่ปฏิบัติมากขึ้น

2.3 ผู้บริหารเทศบาลควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างทุกฝ่าย ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

2.4 ควรมีการกำหนดแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องรายได้ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพื่อปรับปรุงให้พอเพียงแก่การดำรงชีพในปัจจุบันและเทียบเคียงกับองค์กรอื่น โดยให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันด้วย

## 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข และเพิ่มระยะเวลา หรือเพิ่มความถี่ในการเก็บข้อมูล

3.2 การศึกษาการใช้รูปแบบอื่นในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เช่น การศึกษาเฉพาะกรณี การวิจัยกึ่งทดลอง ศึกษาวิธีการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เป็นต้น



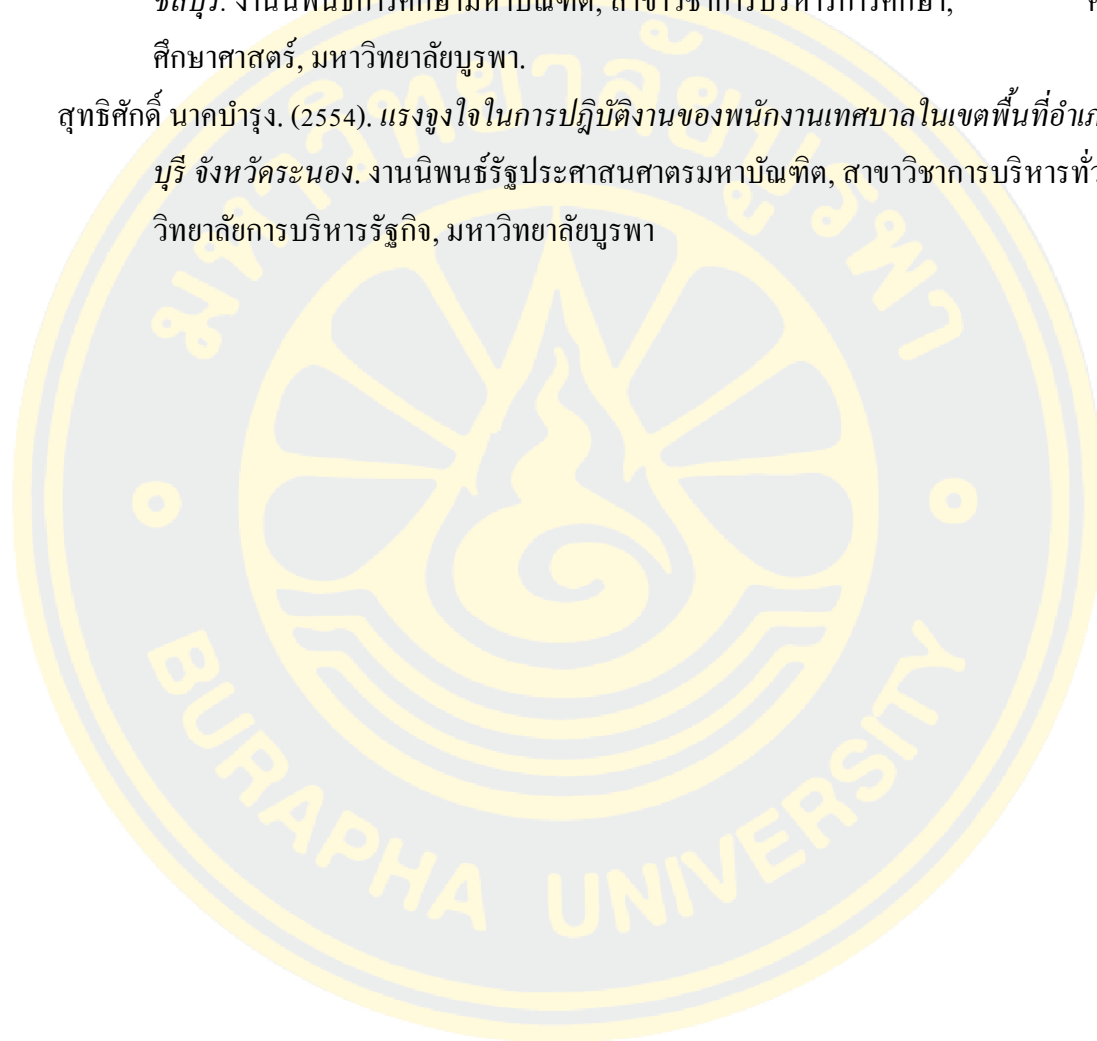
## บรรณานุกรม

- ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัด อุบลราชธานี). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูยศ ศรีวรรณ. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- คาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการวิธีปฏิบัติ สถิติและคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: Come In.
- วารารณ รุ่งเรืองกลกิจ. (2550). รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนแตกต่างกัน. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันติ โกเศชโยธิน. (2554). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี. โครงการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธิศักดิ์ นาคบำรุง. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา





ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

### แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามไว้เป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ท่านสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระและสอดคล้องกับความ เป็นจริงมากที่สุด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

### ตอนที่ 1

แบบสอบถาม บังคับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) อายุต่ำกว่า 20 ปี

( ) อายุ 20 – 30 ปี

( ) อายุ 31 – 40 ปี

( ) อายุ 41 – 50 ปี

( ) อายุ 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่า ม.6 / ปวช.

( ) อนุปริญญา/ปวท./ปวส.

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

## 5. ระดับตำแหน่ง

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ข้าราชการ            | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ      |
| <input type="checkbox"/> พนักงานจ้างตามภารกิจ | <input type="checkbox"/> พนักงานจ้างทั่วไป |

## 6. รายได้ต่อเดือน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 10,001 – 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 21,001 – 25,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 25,001 – 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001 บาท ขึ้นไป   |



## ตอนที่ 2

**แบบสอบถาม** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความรู้สึกของท่าน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับใดตามความเป็นจริง

ระดับ 5 หมายถึง ความแรงจูงใจสูงที่สุด  
 ระดับ 4 หมายถึง ความแรงจูงใจสูง  
 ระดับ 3 หมายถึง ความแรงจูงใจปานกลาง  
 ระดับ 2 หมายถึง ความแรงจูงใจต่ำ  
 ระดับ 1 หมายถึง ความแรงจูงใจต่ำที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
<b>1. ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1.1 ปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
1.2 ท่านสามารถใช้ความรู้ของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ					
1.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
1.4 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ					
<b>2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
2.1 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
2.2 งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด					
2.3 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย					
2.4 งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
<b>3. ด้านความก้าวหน้า</b>					
3.1 มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ					
3.2 หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม					
3.3 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
3.4 ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น					
<b>4. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
4.1 องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
4.2 องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน					
4.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
4.4 นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
<b>5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
5.1 ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา					
5.2 การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.3 การร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม					
5.4 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
<b>6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
6.1 อาคาร สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม					
6.2 อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ					
6.3 หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
6.4 สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
<b>7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล</b>					
7.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน					
7.2 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
7.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม					
7.4 ระบบสวัสดิการประ โยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ					