



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี



กมลชนก คำจันทร์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี



กมลชนก คำจันทน์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES IN SIRACHA TOWN MUNICIPALITY  
CHONBURI PROVINCE



KAMONCHANOK KAMJAN

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

2023

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ กมลชนก คำจันทน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร  
ตันศิริคงค)

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โภธิสว่าง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร  
ตันศิริคงค)

..... กรรมการ

(ดร. โชติสา ขาวสนิท)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ตันศิริคงค)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64910104: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, พนักงาน, เทศบาลเมือง, ชลบุรี

กมลชนก คำจันทร์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES IN SIRACHA TOWN MUNICIPALITY CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: วิเชียร ต้นศิริคงคล ปี พ.ศ. 2566.

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ที่มีระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรมีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน พนักงานทุกคนมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลงาน และความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

64910104: MAJOR: -; M.A. (-)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORK/ EMPLOYEES/ MUNICIPALITY/ CHONBURI

KAMONCHANOK KAMJAN : WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES IN SIRACHA TOWN MUNICIPALITY CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: VICHIEEN TANSIRIKONGKHON, 2023.

Research name work motivation of employees in siracha town municipality Chonburi province. The objectives of this research were studies and compare the level of motivation in working of employees at siracha town municipality. We have separated by the individual factor which are gender, age, marital status, education, salary and working hours. Sample of this research are 160 staffs. Tool of this research is questionnaire. Statistic in this research are frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation which using to analyze and test in t-Test and One-way ANOVA and compare mean of variable by define significance level of .05 and dual – differential testing is used by LSD method.

The research found that overall motivation for employees performance in siracha town municipality Chonburi province was at the high level, work achievement was at the highest level, salary and welfare were at the lowest levels. The hypothesis testing found that education and salary are have different of level of the motivation in working, at statistical significance level of 0.05. and gender, age, marital status and working hours did not affect the motivation for employees performance at statistical significance level of 0.05. The research suggested that there should be setting criteria and monistically for promotion, employees should has been opportunity to considered for promote should be fair. That employees can have the motivation in working.

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำงานนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โดยสำเร็จไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากหลายท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ตันศิริมงคล และผู้ทรงคุณวุฒิ ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง ที่ให้คำแนะนำในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความใส่ใจ รวมถึงคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง เพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยให้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ และงานนิพนธ์ฉบับนี้คงไม่อาจสำเร็จได้ หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากคุณแม่ และครอบครัวซึ่งเป็นผู้สนับสนุนทางการศึกษามาโดยตลอด เพื่อน พี่น้องกองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองศรีราชา ที่ให้กำลังใจในการทำงานชิ้นนี้อยู่เสมอ คุณอ๊อค แพทคอน ที่เป็นผู้จุดประกายในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต และเป็นแรงใจให้เสมอมา คุณปวันวิทย์ แสงโสภิต ที่เป็นกำลังใจที่ดี ตลอดจนเป็นผู้ให้คำแนะนำในการทำงาน รวมถึงกัลยาณมิตรทุกคนที่ไม่ได้เอ่ยชื่อถึงในที่นี้ด้วย

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแก่นุพการี ครอบครัว ครู อาจารย์ ผู้บังคับบัญชา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ และสนับสนุน ส่งเสริม ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในครั้งนี้

กมลชนก คำจันทน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 .....	1
บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์.....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	5
บทที่ 2 .....	8
แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	10
ข้อมูลทั่วไปเทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี .....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	20



กรอบแนวคิดการวิจัย.....	31
บทที่ 3 .....	32
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	32
รูปแบบการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	34
การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	38
บทที่ 4 .....	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา.....	43
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัด ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล .....	52
บทที่ 5 .....	59
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	59
สรุปผลการวิจัย .....	59
อภิปรายผลการวิจัย .....	62
ข้อเสนอแนะ .....	68
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก .....	73
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	88



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2-1 ชุมชนในเทศบาลเมืองศรีราชา.....	18
ตารางที่ 3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง .....	34
ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ .....	40
ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ .....	40
ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	41
ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	41
ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน .....	42
ตารางที่ 4-8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน .....	42
ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม.....	43
ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน .....	44
ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ .....	45
ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ .....	46
ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงาน .....	48
ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน.....	49
ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านนโยบายการบริหารองค์กร .....	51

ตารางที่ 4-16 การทดสอบความแตกต่างเพศของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....52

ตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามอายุ.....53

ตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามสถานภาพสมรส.....53

ตารางที่ 4-19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามระดับการศึกษา .....54

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD ภาพรวม....54

ตารางที่ 4-21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามอัตราเงินเดือน .....55

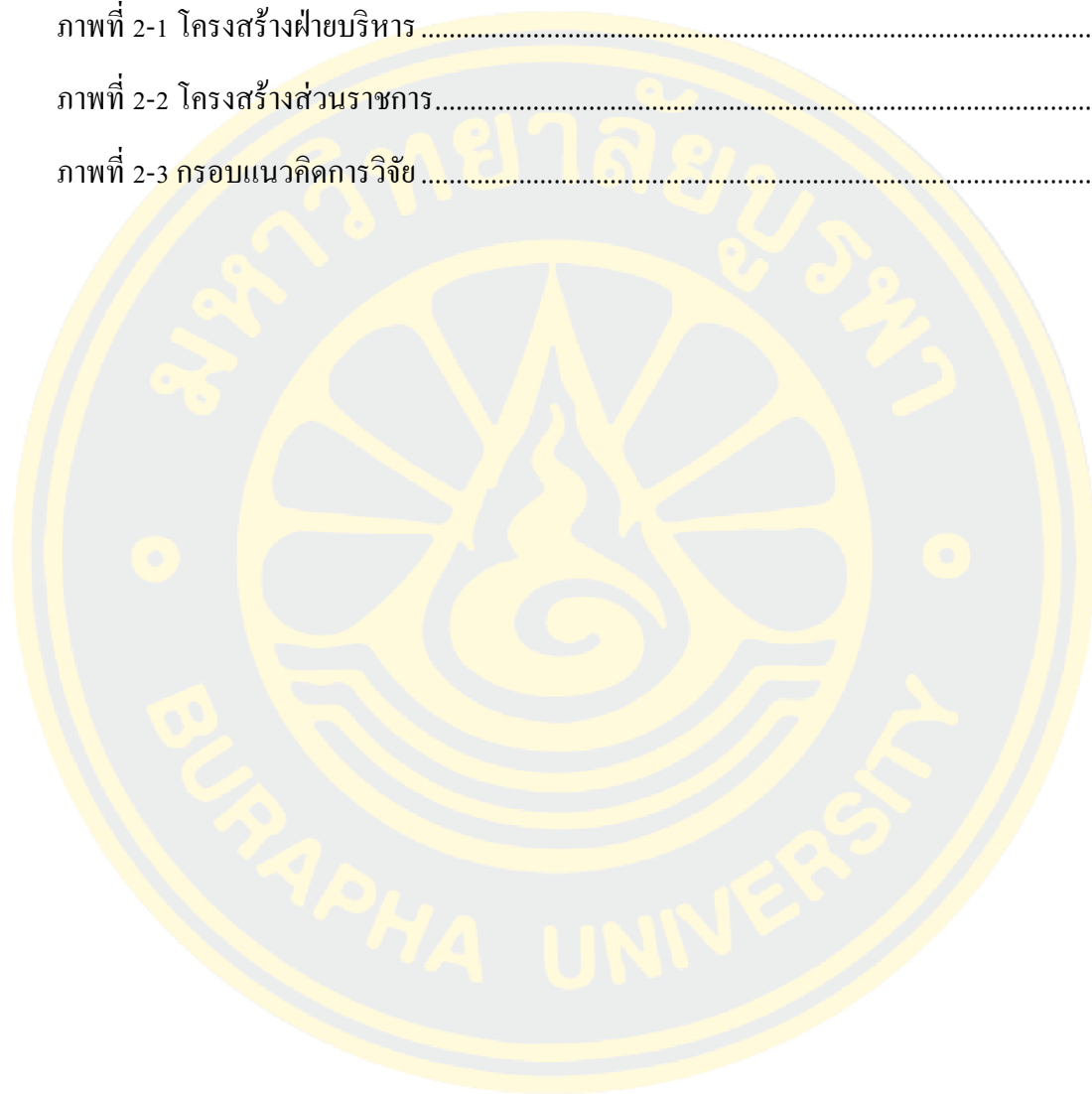
ตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธี LSD ภาพรวม .....56

ตารางที่ 4-23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน .....57

ตารางที่ 4-24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....58

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2-1 โครงสร้างฝ่ายบริหาร .....	19
ภาพที่ 2-2 โครงสร้างส่วนราชการ.....	19
ภาพที่ 2-3 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	31



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

รูปแบบการปกครองของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ การปกครองแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ประกอบด้วย การปกครองส่วนกลาง การปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงทางการปกครองหลายครั้ง ส่งผลให้ระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ประกอบกับวิวัฒนาการในด้านความคิด การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความก้าวหน้าทันต่อยุคสมัยเพิ่มมากขึ้น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้อง และใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะถือว่าเป็นสถาบันแรกในการฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้ประชาชนเกิดความคุ้นเคยในการตระหนักถึงสิทธิที่พึงมี รวมถึงตระหนักในหน้าที่พลเมือง ซึ่งจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย อีกทั้งเป็นการแบ่งเบาภาระจากส่วนกลางในการปกครอง ทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีการบริหารจัดการท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนรู้สึกตระหนักถึงหน้าที่ และความสำคัญของตนเองที่มีต่อท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นของตน ซึ่งการปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการโดยตรงของคนในท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

การจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันนั้น แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ 1. ระบบพิเศษ ที่ใช้เฉพาะบางท้องถิ่น มี 2 รูปแบบ คือกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งเรียกว่าเป็นส่วนการปกครองพิเศษ และ 2. ระบบทั่วไป เป็นการปกครองท้องถิ่นทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ เรียงลำดับจากหน่วยเล็กที่สุดไปยังหน่วยที่ใหญ่ที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้น เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และถือว่าเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก ซึ่งการ

บริหารราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น แม้แต่ละรูปแบบจะมีลักษณะทาง โครงสร้าง และการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป แต่ภารกิจหลักก็ยังมีเป้าหมายไปในทิศทาง เดียวกัน คือการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการด้านบริการ สาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ท้องถิ่นนั้น ๆ และบทบาทนี้ก็ยังทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อไปในอนาคต

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ใน การบริหารจัดการและบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในเขตพื้นที่ท้องถิ่นของตนเอง ทั้งใน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจ ที่กว้างขวาง และครอบคลุมในทุก ๆ ด้านของการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน และใน การปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้ลุล่วงตามผลสัมฤทธิ์นั้นนอกจากจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถของ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ แล้ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการเสริมสร้างแรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ หากผู้ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจที่ดีก็ย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตน และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจึงออกมาดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ในทางตรงข้าม หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจ ไม่เกิดแรงผลักดันให้อุทิศตน และทุ่มเทตามที่ ควรเป็น ผลการปฏิบัติงานก็ไม่อาจบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ดังนั้น การบริหารราชการ และการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของท้องถิ่นนั้น จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ พร้อมทั้งความรู้ความสามารถ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมถึง การประพฤติตนตามระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจจากเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานให้มีกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรมีคุณภาพ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การปฏิบัติงาน

จากความสำคัญดังกล่าวนี้จึงได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญและศึกษาไว้อย่างมากมาย เช่น ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของลิตอก ซึ่งทั้งสองทฤษฎีนี้มีความใกล้เคียงกัน โดยได้อธิบายแรงจูงใจ

เบื้องต้นในการทำงานว่า จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระทบกับการทำงาน ซึ่งผู้บริหาร และองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะตอบสนองต่อความต้องการของคนในองค์กร เพื่อส่งผลให้คนในองค์กรมีความจงรักภักดี และทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามมา ได้แก่ ลักษณะงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน การจัดการและการบริหารองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองหรือการบังคับบัญชา และความสำเร็จ ซึ่งผลิตผลในการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้นั้นจำเป็นต้องสร้างปัจจัยในการจูงใจให้เกิดขึ้น บุคลากรก็จะรู้สึกรัก และพึงพอใจในงานที่ทำ และเกิดประสิทธิผลที่ดีตามมา

เทศบาลเมืองศรีราชา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ความรับผิดชอบในเขต ตำบลศรีราชาทั้งหมด โดยในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เทศบาลเมืองศรีราชา ซึ่งมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการ และมีนายกเทศมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการการเมือง โดยเทศบาลเมืองศรีราชา มีกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น 9 ส่วนงาน และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ 1. สำนักปลัดเทศบาล 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5. กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ 6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 7. กองช่างสุขาภิบาล 8. กองสวัสดิการ สังคม และ 9. กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งพันธกิจหลักของเทศบาลเมืองศรีราชา คือ การจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภค, สาธารณูปการ, โครงสร้างพื้นฐาน ที่ครบถ้วนและทั่วถึง, ส่งเสริมการศึกษา และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ แบบมีส่วนร่วม, ส่งเสริมการให้บริการแบบครบวงจร (One Stop Service), ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น มีชุมชนเข้มแข็ง สังคมเอื้ออาทร, มีการอนุรักษ์ฟื้นฟู ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น, พัฒนาชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการเพื่อการท่องเที่ยว, ส่งเสริมให้เมืองศรีราชาเป็นเมือง Healthy town, ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเมือง Garden town, ส่งเสริมให้เมืองศรีราชา เป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญของอำเภอศรีราชา ซึ่งการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญด้วย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาว่าอยู่ในระดับใด และพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน



มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร และเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารได้วางแผนบริหารจัดการองค์กรในด้านของการจัดการ สนับสนุน และป้องกันสาเหตุต่าง ๆ ที่จะทำให้ผลต่อแรงจูงใจ และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นลดลง และจะนำมาซึ่งความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลดีกับเทศบาลเมืองศรีราชา และประชาชนในพื้นที่ต่อไปในอนาคตอีกด้วย

### คำถามในการวิจัย

1. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด มากน้อยเพียงใด
2. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน วางแผนสร้างเสริมแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา และพัฒนาเทศบาลเมืองศรีราชาต่อไป
2. เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้กับผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านระยะเวลา : ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2566 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2566

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ : เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา : การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตามลักษณะตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และนโยบายการบริหารองค์กร

## นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านจิตใจ ในที่นี้ใช้ทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, Barnard & Synderman, 1959) ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทั้งของหน่วยงาน และตนเอง โดยสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น จนสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกพอใจในความสำเร็จของงานนั้น ๆ

การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงาน รวมถึงการแสดงความยินดี การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ และการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ตนมี เนื่องจากมีความน่าสนใจ ทำให้เกิดความกระตือรือร้น เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ใ้ได้อย่างสำเร็จ

โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ยุติธรรม รวมถึงได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานให้สามารถหาความรู้เพิ่มเติม ไปฝึกอบรม หรือเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงาน และด้านส่วนตัว ซึ่งได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความรัก ความสามัคคีในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

นโยบายและการบริหารองค์กร หมายถึง นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ขั้นตอนหลักการในการดำเนินงาน มีการบริหารงานตามลำดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมาย มีนโยบายการบริหารงานตามระเบียบและขั้นตอนของกฎหมาย

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ว่าถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ไม่ถูกเปลี่ยนแปลง ไม่ถูกยุบ ไม่เกิดความรู้สึกหวั่นไหวต่อการทำงานในอนาคต ไม่คิดลาออก

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม และเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงอัตราขั้นเงินเดือน สิทธิวันลา และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา ค่าเล่าเรียนบุตร และสิทธิประโยชน์สวัสดิการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกคล่องตัว เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วน บรรยากาศโดยรวมของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและอุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ

เทศบาลเมืองศรีราชา หมายถึง หน่วยงานปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย ตามหลักการกระจายอำนาจโดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบคือตำบลศรีราชา และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองศรีราชา ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาลเมืองศรีราชา

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น เพศชาย เพศหญิง และอื่น ๆ

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม 1. อายุ 18 – 30 ปี 2. อายุ 31 – 40 ปี 3. อายุ 41 – 50 ปี และ 4. อายุ 51 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพปัจจุบันของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

อัตราเงินเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม 1. น้อยกว่า 15,000 บาท 2. 15,000 – 20,000 บาท 3. 20,001 - 30,000 บาทขึ้นไป และ 4. มากกว่า 30,000 บาท

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรเริ่มปฏิบัติงานกับเทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จนถึงปัจจุบัน จำแนกออกเป็น 4 ช่วงเวลา ได้แก่ 1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6 – 10 ปี 3. 11 – 15 ปี และ 4. 16 ปีขึ้นไป

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แรงจูงใจจึงเป็นพลังที่ผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ ในหลายลักษณะ ดังนี้

เกสสินี ดันดิชยานิช (2560, หน้า 8 - 9) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ ว่า เป็นพลังที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือเกิดขึ้นจากภายนอกที่ไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะกระทำการบางอย่างให้เกิดผลที่ต้องการในองค์กร เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมุ่งมั่นในการทำงาน ก็จะทุ่มเทจนเกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดี นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (เกสสินี ดันดิชยานิช, 2560)

แอคคินสัน (Atkinson, 1990, p.15) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการที่จะตอบสนอง ความพึงพอใจ และเป็นพฤติกรรมมุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

อรรถพล สีหนาจ (2550, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้า ภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้ และแรงจูงใจในการทำงาน คือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล หรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตนเองนั้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการแรงขับและรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาวะแวดล้อมขององค์การ

ชาญเดช วีรกุล (2552, หน้า 3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิดความเชื่อมั่น และความมานะพยายามที่จะกระทำและคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์การได้ตั้งไว้

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับเป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้น ได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

บุญเลิศ จันทรโท (2555, หน้า 16) ได้สรุปว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมายที่กำหนด โดยมีแรงจูงใจ (Motive) เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย องค์การที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์การที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากรจึงถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ

สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการจงใจว่า การจงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

กันตยา เพิ่มผล (2554, หน้า 73) กล่าวว่า แรงจูงใจในแง่ของส่วนบุคคล หมายถึง ความปรารถนาที่เกิดจากความตั้งใจของตนเอง เป็นเรื่องของพลังผลักดันภายในใจของแต่ละบุคคล ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนแรงจูงใจในแง่ของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหาร หรือองค์กรมีความพึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2556, หน้า 30) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของทัศนคติ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นที่ใช้สำหรับปฏิบัติต่อกรณีต่าง ๆ โดยมีเป้าหมาย และมีทิศทางที่แน่นอน ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในที่มีแรงผลักดัน และมีทิศทางในการกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจคือ สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจดี ก็จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่แรงจูงใจของบุคลากรทุกคนในองค์กรและผู้บริหารต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

### **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้นมีทฤษฎี และแนวคิดของนักวิชาการ และนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้แนวคิดข้อศึกษาไว้ องค์กรและผู้บริหารที่ดีจะต้องศึกษาและนำทฤษฎีและแนวคิดเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในองค์กร ในที่นี้ ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

มาสโลว์ (Maslow, n.d. อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 51-52) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ จะมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด และจะเรียงตามลำดับขั้นตอน

ความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความ  
ความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคล มี 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) จัดให้มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน จัดสถานที่การทำงานให้สะดวกสบาย จัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้ครบ และจัดให้มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างเวลาการทำงานเป็นระยะ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ผู้บริหารต้องจัดให้มีสภาพการทำงานที่  
ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย ให้มีความมั่นคงในการทำงาน มีเงินเดือนและสวัสดิการ  
ขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) การมีผู้ร่วมงานที่เป็นมิตร มีความสัมพันธ์ที่ดี  
มีหัวหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์

4. ความต้องการให้ตัวเองมีความสำคัญ (Esteem needs) การได้รับผิชอบงานที่มีความสำคัญสูง  
การได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากหัวหน้างาน และการได้เลื่อนตำแหน่งงานที่มีสถานภาพ  
สูงขึ้น

5. ความต้องการให้ความคิดของตัวเองเป็นจริง (Self-actualization needs) ลักษณะการทำงาน  
ที่มีลักษณะยืดหยุ่นสูง การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ทฤษฎีของล๊อค

ล๊อค (Locke, 1976, pp. 256 – 257 อ้างถึงใน พิสิฐ กิจขุนทด, 2550) เป็นนักพฤติกรรมศาสตร์  
ที่อธิบายแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระทบ  
กับการทำงาน ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ และตอบสนองความต้องการของ  
คนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดีและทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลตามมา ล๊อคสรุปปัจจัยพื้นฐานที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ไว้ดังนี้

1. งาน งานเป็นปัจจัยแรกที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ โดยพื้นฐาน  
ถ้าบุคคลนั้นชอบงานและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจในงานในหน้าที่นั้น ๆ รวมถึงถ้าเป็น  
งานที่ทำหายหรือเป็นงานที่มีความแปลกใหม่ หรือใช้ประโยชน์จากความรู้และการศึกษาที่ได้  
เรียนมา บุคคลก็จะพอใจในงานนั้นมากขึ้น หรือเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ  
นอกจากนี้งานจะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่่ง่ายเกินไปหรือยากเกินไป  
จำนวนงานหรือปริมาณงานก็จะพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลไม่ใช่ปริมาณมากเกินไป



แต่ให้ทำในเวลาที่มีจำกัดมาก งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ที่ทำมีโอกาสประสบผลสำเร็จผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเอง และพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่บุคคลจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมในบรรดาผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายเป็นรายสัปดาห์ รายวัน หรือเหมาจ่ายเป็นราย ๆ หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่บุคคลจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง และเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่อง และประกาศเกียรติคุณสรรเสริญ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน สถานภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงใด และเมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึงพาอาศัยอะไรไม่ได้ และไม่เป็นที่มิตรก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรมีการวางแผนนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงสวัสดิการ ผู้ปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน วิชัย ทองปานดี, 2558) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร เฮร์ซเบิร์กได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบว่าปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กร ปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกที่คั่งค้างที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพราะจะทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลได้ อันจะประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุความสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือการควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่ปัจจัยโดยตรงที่เพิ่มประสิทธิภาพของงาน ถ้าองค์กรใดจัดองค์ประกอบด้านนี้เหมาะสม จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งประการสำคัญจะช่วยทำให้ลดความไม่พอใจในงานของคนทำงานอยู่ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superiors, subordinates, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของตน เช่น การที่บุคคลย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.9 วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร ในการจัดการงานด้านบุคลากร บอกแนวทางการบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการทำงาน สดวก และรักษาคนทำงานไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ในขณะเดียวกัน ผลผลิตในการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ต้องสร้างปัจจัยในการจูงใจให้เกิดขึ้น บุคคลก็จะรัก และพอใจในงานที่ทำและเกิดผลตามมา เฮร์ซเบอร์กได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านการจูงใจต้องมีผลเป็นบวกเสมอ จึงจะทำให้บุคคลพอใจในงานที่ทำ แต่ถ้ามีค่าเป็นลบ ก็ไม่มีผลทำให้คนไม่พอใจในงานแต่อย่างใด ในขณะเดียวกัน ปัจจัยจำเป็นต้องมีค่าเป็นลบ เพราะจะทำให้คนไม่พึงพอใจในงาน องค์กรจึงต้องรักษาปัจจัยในด้านนี้ไว้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก จึงเป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญและเป็นหลักสากลในขั้นพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง เนื้อหาสามารถนำไปใช้ในการศึกษา และวิจัยในงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ได้

### ข้อมูลทั่วไปเทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

#### ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลเมืองศรีราชา เดิมเป็นเทศบาลตำบลศรีราชา ได้รับการจัดตั้งเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2488 โดยใช้บ้านพักของจอมพลมหาอำมาตย์เอกเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรีเป็นสำนักงาน ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลเป็นเทศบาลเมืองศรีราชา เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2538 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 40 ลงวันที่ 24 กันยายน 2538)

สำนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ตั้งอยู่เลขที่ 161 ถนนเฉลิมพล ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่รวม 4.058 ตารางกิโลเมตร แยกเป็นพื้นดิน 2.153 ตารางกิโลเมตร พื้นน้ำ 1.905 ตารางกิโลเมตร และเกาะลอย 0.112 ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ชายฝั่งทะเลยาว 2 กิโลเมตร และได้รับการเปลี่ยนฐานะจากเทศบาลตำบลศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลเมืองศรีราชา เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2538 โดยมีประชากรทั้งสิ้น 18,654 คน

เทศบาลเมืองศรีราชาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดหลัก ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยเทศบาลเมืองศรีราชาได้ปรับการดำเนินงานให้มีความทันสมัย รวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ขึ้น เพื่อให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ เช่น การขอทำบัตรประจำตัวประชาชน การแจ้งเกิด การลงทะเบียนเพื่อรับเบี้ยยังชีพประเภทต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะลดขั้นตอนในการทำงาน หรือการขอสำเนาเอกสารที่ไม่จำเป็นออก ทำให้ประชาชนที่มาใช้

บริการสะดวก รวดเร็วขึ้น โดยเน้นการอำนวยความสะดวก และความรวดเร็วในการให้บริการประชาชนเป็นหลัก

#### เขตการปกครอง

เทศบาลเมืองศรีราชา อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครเป็นระยะทางประมาณ 116 กิโลเมตร มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 4.058 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นดิน 2.153 ตารางกิโลเมตร และเป็นพื้นน้ำ 1.905 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ
ทิศใต้	ติดต่อกับเขตเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขตเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอ่าวไทย

#### วิสัยทัศน์และการพัฒนาเทศบาลเมืองศรีราชา

“เมืองศรีราชา เมืองน่าอยู่ เมืองน่าเที่ยว”

#### พันธกิจ

1. จัดให้มีระบบสาธารณูปโภค, สาธารณูปการ, โครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนและทั่วถึง
2. ส่งเสริมการศึกษา และเทคโนโลยีใหม่ ๆ แบบมีส่วนร่วม
3. ส่งเสริมการให้บริการแบบครบวงจร (One Stop Service)
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น มีชุมชนเข้มแข็ง สังคมเอื้ออาทร
5. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. พัฒนาชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการเพื่อการท่องเที่ยว
7. ส่งเสริมให้เมืองศรีราชาเป็นเมือง Healthy town
8. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเมือง Garden town
9. ส่งเสริมให้เมืองศรีราชา เป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญของอำเภอศรีราชา

#### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารและการปกครอง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการจราจร การขนส่งและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการ

## ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

### เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
2. เพื่อให้เยาวชนมีการศึกษาที่ได้อย่างทั่วถึง
3. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี สะดวกรวดเร็ว โปร่งใสและยุติธรรม
4. เพื่อให้ประชาชนมีระดับความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตที่ดี
5. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง
6. เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีสภาพดี สวยงามและยั่งยืนตลอดไป
7. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัย แข็งแรง สมบูรณ์
8. เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีภูมิทัศน์สวยงาม สมบูรณ์ และสามารถอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวและประชาชนในท้องถิ่น
9. เพื่อพัฒนาเมืองให้สะอาดสวยงาม เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป

## ประชากร

เทศบาลเมืองศรีราชาได้จัดตั้งชุมชนขึ้น จำนวน 13 ชุมชน ประกอบด้วย

ตารางที่ 2-1 ชุมชนในเทศบาลเมืองศรีราชา

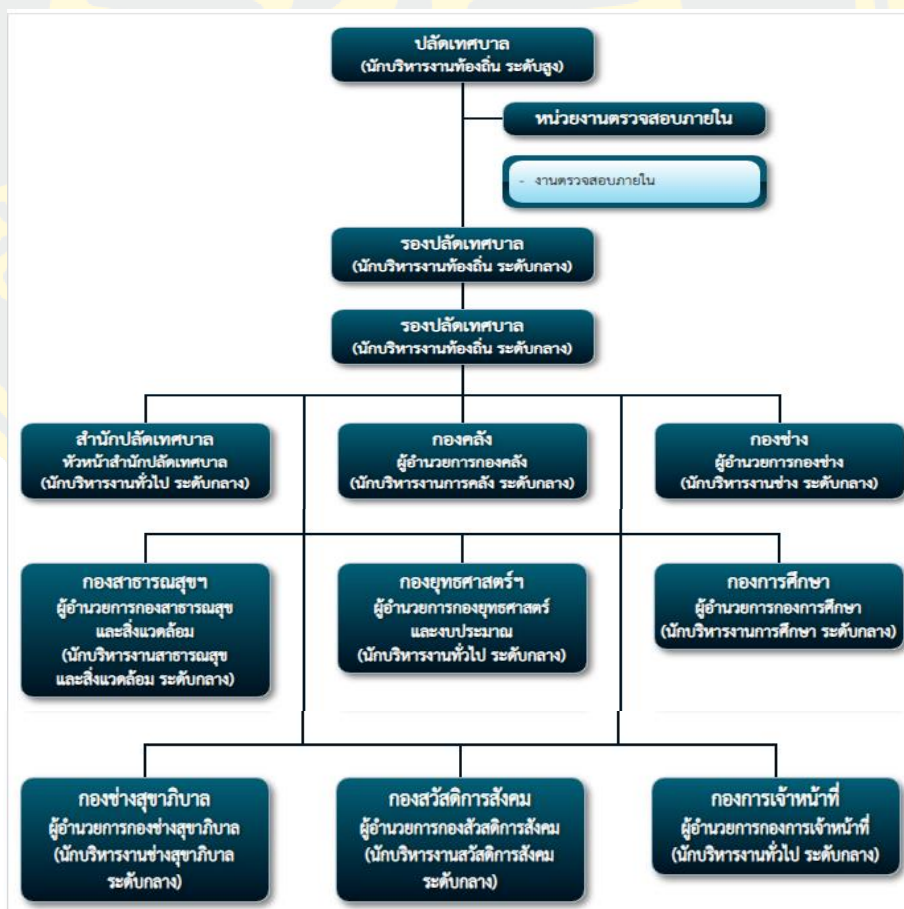
ลำดับ	ชุมชน	ชาย	หญิง	รวม จำนวน ประชากร	ชุมชนที่มี ประชากรสูงสุด ตามลำดับ
1	ชุมชนบ้านโน	916	1,150	2,066	*อันดับ 3
2	ชุมชนบ้านไร่	796	1,155	1,951	อันดับ 6
3	ชุมชนคววมณี	603	704	1,307	อันดับ 8
4	ชุมชนหน้าคาราสุมุท	241	260	501	อันดับ 13
5	ชุมชนริมทะเล	939	1,110	2,049	*อันดับ 4
6	ชุมชนสว่างประทีป	1170	1,461	2,631	*อันดับ 1
7	ชุมชนซอยจุลินทร์และมิตร	548	715	1,263	อันดับ 10
8	ชุมชนศรีราชานคร - ซอยไผ่ประณีต	1,061	1,419	2,480	*อันดับ 2
9	ชุมชนไฟแดง	668	855	1,523	อันดับ 7
10	ชุมชนวัดราษฎร์นิยมธรรม	570	720	1,290	อันดับ 9
11	ชุมชนส่วนราชการ	489	541	1,030	อันดับ 11
12	ชุมชนศรีเจริญ	846	1,136	1,982	*อันดับ 5
13	ชุมชนสุขุมวิท	423	531	954	อันดับ 12

ข้อมูลจากสำนักทะเบียนเทศบาลเมืองศรีราชา เดือนมกราคม 2566

โครงสร้างการบริหารราชการเทศบาลเมืองศรีราชา



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างฝ่ายบริหาร



ภาพที่ 2-2 โครงสร้างส่วนราชการ



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศินี ตันติชัยวนิช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว มีจำนวนทั้งหมด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One - way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า 1. ศึกษาในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในงาน มีแรงจูงใจในอยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2. ผลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน อายุราชการ ระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้วไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้า 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่เป็นปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสถานภาพ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือน 3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรของสังกัดเขตเทศบาลเมืองพัทยา จำนวน 318 คน คำนวณด้วยสูตร Yamane เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประมาณค่า 4 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ t-Test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.81 มีรายได้อยู่ที่ 15,001-25,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.30 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยายู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง และด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยามีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยามีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน อายุราชการ ที่มีความแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t - Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method)

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น เพศ และระยะเวลาในการรับราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ซึ่งมีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด ดังนั้น รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการประ โยชน์เกี่ยวคู่และเงินตอบแทนเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แนวทางการจัดทำแผนงานนโยบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยเน้นเรื่องระบบสวัสดิการประ โยชน์เกี่ยวคู่ และเงินตอบแทนลักษณะต่างๆ ที่ได้รับ และควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องรายได้ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประ โยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพื่อปรับปรุงให้พอเพียงแก่การดำรงชีพในปัจจุบัน และเทียบเคียงกับองค์กรอื่น โดยให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

จุฑารัตน์ ชูกำแพง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 28-80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ( $\mu$ ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และวิเคราะห์การทดสอบขนาดผลต่าง โดยใช้ E.S.

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความต้องการสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการการดำรงอยู่ 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับแตกต่างกันน้อย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับแตกต่างกันน้อย จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับแตกต่างกันน้อย

สมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว เป็นการศึกษาแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยศึกษาจากบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 41 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการแจกและเก็บแบบสอบถามได้เต็มจำนวนร้อยละร้อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78 รองลงมาอายุ 35-44 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็น

ร้อยละ 24.39 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 73.17 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 21.95 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 41.46 และระดับปริญญาโท และสูงกว่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 11-15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 58.54 รองลงมา คือ 15,000-25,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 34.15 และ มากกว่า 25,001 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.31 ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้วในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำเร็จของงานรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เอกวัฒน์ คำมาก (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดจังหวัดทหารบกสระแก้วใน 5 ด้าน คือ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5. ด้านความก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร สังกัดจังหวัดทหารบกสระแก้ว จำนวน 221 คน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดจังหวัดทหารบกสระแก้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่าการเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ท่านไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย ท่านพอใจกับงานที่ท่านได้ทำอยู่ในปัจจุบัน อันดับสุดท้าย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานท่านได้รับแก้ไขทันทีเพื่อความสำเร็จของงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านต้องการคำชมจากเพื่อนร่วมงานอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาทำให้

ท่านรู้สึกต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในตัวท่าน อันดับสุดท้าย ท่านต้องการได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่สำคัญ ๆ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา อันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงจัง ท่านพอใจที่ได้ทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นอีก ท่านต้องการปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ อันดับสุดท้าย ท่านต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนี้

ด้านความรับผิดชอบต่องานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทันที ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี อันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ท่านร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบกับทุกคนในหน่วยงาน อันดับสุดท้าย ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

ด้านความก้าวหน้าในงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ท่านพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ อันดับสุดท้ายท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ

ข้าราชการทหาร สังกัดจังหวัดทหารบกสระแก้ว จำแนกตามชั้นยศนายทหารแตกต่างกัน สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดจังหวัดทหารบกสระแก้วไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุเทน ร่มสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ สถิติ t-Test, One-way ANOVA และ Pearson Correlation

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ถึง 15,000 บาท มีระดับชั้นยศประทวนและ มีอายุราชการ 10-15 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐวดี พวงบานชื่น (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.25 – 0.97 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรอำเภอ บาง ละมุง จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาตาม ลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรีจำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ศิริสรณ์ ฉานสูงเนิน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธร ภาค 2 และเพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับ การอำนาจการตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 149 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และในรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเชื่อว่าตำแหน่ง หน้าที่ในหน่วยงานของท่านจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ 2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัย



สุขอนามัย พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และในรายด้าน พบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ท่านพอใจระบบสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น บ้านพัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา 3. ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ภาค 2 พบว่า เพศ อายุ อยุ่ราชการที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจแตกต่างกัน สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่แตกต่างกัน

พัทธ์ธีรา เงินสุข (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t- Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ การพิจารณาผลงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรให้ความสำคัญอย่างเสมอภาคกัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ควรให้มีความรวดเร็วขึ้น

ศิริวัจ ปฏิญาณวิภาส (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาล ตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ และ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ เครื่องมือที่ใช้ใน

การวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูล ส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยงูใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ และระดับแรงงูใจตามปัจจัยค่างูใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยการทดสอบเปรียบเทียบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา ที่มีเพศและหน่วยงาน/สังกัดแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ขวัญชาติ ชวนสนิท (2559) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ชั้นยศ จำนวนปีที่ปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 171 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' method โดยกำหนด ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ

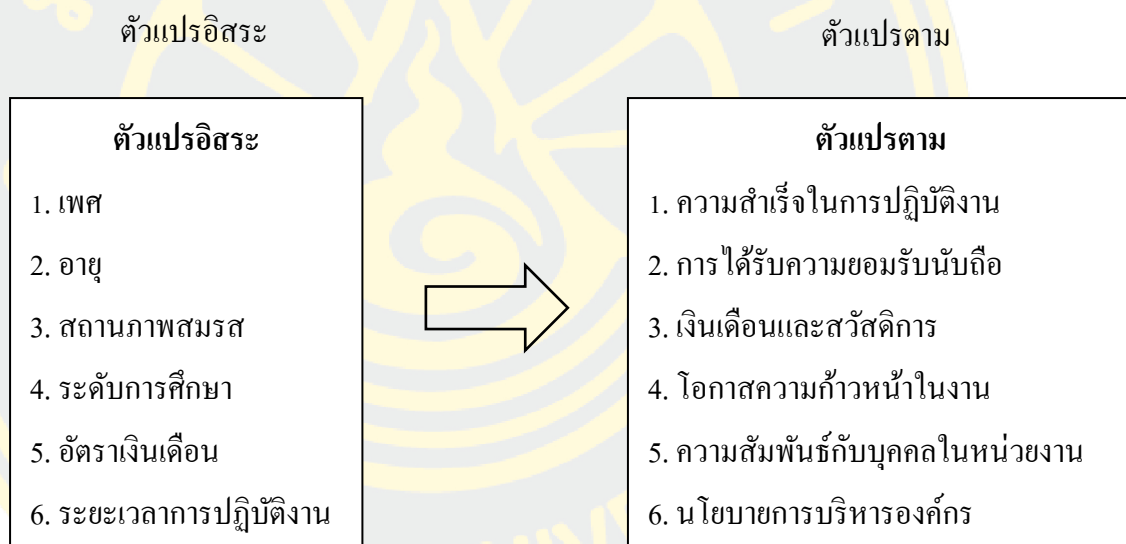
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศที่มีคุณวุฒิการศึกษา ชั้นยศ และระดับค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีเพศอายุ สถานภาพ และอายุงานในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาจึงได้นำทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กมาปรับในส่วน ของด้านเงินเดือนและสวัสดิการจากปัจจัยค้ำจุนมาเป็นปัจจัยจูงใจ เพื่อให้เหมาะสมกับสังคมไทย และได้นำมาเป็นแนวทางการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองศรีราชา เป็นตัวแปรตามในการศึกษา ดังนี้ 1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. การได้รับความยอมรับนับถือ 3. เงินเดือนและสวัสดิการ 4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน 5. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน 6. นโยบายการบริหารองค์กร



ภาพที่ 2-3 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แนวทางวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### รูปแบบการวิจัย

เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้ใช้รูปแบบการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) เป็นการศึกษาค้นคว้ารวบรวมทฤษฎี แนวความคิดที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ บทความ เอกสารผลการวิจัยตลอดจนสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 266 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 160 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2561, หน้า 394) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05 ดังนี้

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

เมื่อ n = กลุ่มตัวอย่าง

N = ประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ .05

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ดังนี้

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

$$n = \frac{266}{1 + 266(0.05)^2}$$

$$n = 159.759$$

กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน

กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน เมื่อได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละฝ่าย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สำนัก /กอง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักปลัดเทศบาล	62	37
2. กองคลัง	28	17
3. กองช่าง	39	24
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	65	39
5. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	11	7
6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	19	11
7. กองช่างสุขาภิบาล	27	16
8. กองการเจ้าหน้าที่	7	4
9. กองสวัสดิการสังคม	7	4
10. หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1
รวม	266	160

(ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ณ เดือนมกราคม 2566)

หลังจากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบจับสลาก เพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้สุ่มไว้ในแต่ละสำนัก/กอง

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา โดยผู้ศึกษาได้สร้าง และหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎีแนวคิดและผลงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี แยกเป็น 6 ด้าน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 5
2. การได้รับความยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 6 ถึงข้อที่ 10
3. เงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 11 ถึงข้อที่ 15
4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 16 ถึงข้อที่ 20
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 21 ถึงข้อที่ 25
6. นโยบายการบริหารองค์กร จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 26 ถึงข้อที่ 30

ลักษณะของคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2561, หน้า 358)

แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก	ให้	4	คะแนน
แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 นางสาวจุฬาทพร พิมพะนิตย์ รองปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองศรีราชา

3.2 นางสาวระพีพรรณ ทองมาก หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองศรีราชา



### 3.3 นางบุษกร จันทาน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองศรีราชา

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านข้างต้น พิจารณาว่าข้อคำถาม แต่ละข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัย และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีความสอดคล้องผู้เชี่ยวชาญจะให้ค่าเป็น “+1” แต่หากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการจะให้ค่าเป็น “-1” และในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการหรือไม่ ให้ค่าเป็น “0” หลังจากนั้นจึงนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) รายข้อคำถามตามสูตร (ไพฑูรย์ โภธิสว่าง, 2561, หน้า 375) ดังนี้

$$\text{สูตร } IOC = (\Sigma R)/n$$

เมื่อ IOC คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง

$\Sigma R$  คือ ผลคูณของค่าน้ำหนักกับจำนวนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ IOC คือ ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถ้าหากข้อคำถามมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง วัตถุประสงค์การศึกษา จำเป็นต้องตัดข้อคำถามนั้นออก หรือทำการปรับปรุงข้อคำถามนั้นใหม่ ข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องวัดเพียงใด โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of congruence) โดยใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในการกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้

ค่า +1 หมายถึง สอดคล้อง

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่า -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

4. ภายหลังจากแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.912

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อส่งให้นายกเทศมนตรีเมืองศรีราชาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการจัดตั้งแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์ และประมวลผล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อประมวลผลข้อมูล

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลเมืองศรีราชา จากแบบสอบถามที่มีการวัดระดับ 5 ระดับ มาเป็นคะแนน ดังนี้

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ

แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก	ให้	4	คะแนน
แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลเมืองศรีราชาใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำมาจัดระดับโดยการใช้เกณฑ์การแบ่งช่วง โดยมีวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้  
คะแนนเฉลี่ย การแปลผล

ระหว่าง 1.00 – 1.80 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ระหว่าง 1.81 – 2.60 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ระหว่าง 2.61 – 3.40 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ระหว่าง 3.41 – 4.20 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ระหว่าง 4.21 – 5.00 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3. ดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และสมมติฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานของเทศบาลเมืองศรีราชา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t - Test และใช้สถิติ One - way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant different test)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	47	29.38
หญิง	113	70.62
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 70.62 รองลงมาคือเพศชาย ร้อยละ 29.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-30 ปี	24	15
31-40 ปี	50	31.25
41-50 ปี	51	31.88
51 ปีขึ้นไป	35	21.87
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 31.88 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 31.25 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.87 อายุ 18-30 ปี ร้อยละ 15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	72	45
สมรส	72	45
หม้าย/หย่าร้าง	12	7.5
แยกกันอยู่	4	2.5
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โสด ร้อยละ 45 สมรส ร้อยละ 45 มีจำนวนเท่ากัน รองลงมาคือ หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 7.5 แยกกันอยู่ ร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	19.37
ปริญญาตรี	97	60.63
สูงกว่าปริญญาตรี	32	20
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 60.63 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.37 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	47	29.38
15,000 – 20,000 บาท	40	25
20,001 – 30,000 บาท	39	24.37
มากกว่า 30,000 บาท	34	21.25
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 29.38 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 25 อัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 24.37 อัตราเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 21.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	54	33.75
6 -10 ปี	29	18.13
11 -15 ปี	31	19.37
16 ปีขึ้นไป	46	28.75
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4-8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 33.75 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.75 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 -15 ปี ร้อยละ 19.37 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 -10 ปี ร้อยละ 18.13 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ประกอบด้วย ด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านนโยบายการบริหารองค์กร ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา	$\bar{X}$	SD	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.25	0.68	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.94	0.76	มาก	3
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.09	1.03	ปานกลาง	6
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.62	0.92	มาก	5
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	4.10	0.79	มาก	2
6. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	3.79	0.83	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.83$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.68$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.79$ ) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.76$ ) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.83$ ) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.92$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $SD = 1.03$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1 (0.62)	1 (0.62)	14 (8.75)	77 (48.12)	67 (41.87)	4.30	0.71	มากที่สุด	3
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	1 (0.62)	- (0)	17 (10.62)	73 (45.62)	69 (43.12)	4.31	0.71	มากที่สุด	2
3. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถดำเนินการแล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	1 (0.62)	1 (0.62)	16 (10)	91 (56.87)	51 (31.87)	4.19	0.68	มาก	4
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	- (0)	1 (0.62)	20 (12.5)	101 (63.12)	38 (23.75)	4.10	0.62	มาก	5
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และผลงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	- (0)	2 (1.25)	9 (5.62)	80 (50)	69 (43.12)	4.35	0.65	มากที่สุด	1
<b>ภาพรวม</b>						<b>4.25</b>	<b>0.66</b>	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-10 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.66$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และผลงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $SD = 0.65$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $SD = 0.71$ ) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $SD = 0.71$ ) งานที่ท่านปฏิบัติสามารถดำเนินการแล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $SD = 0.68$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.62$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	- (0)	5 (3.12)	39 (24.37)	81 (50.62)	35 (21.87)	3.91	0.76	มาก	4
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	- (0)	4 (2.50)	30 (18.75)	86 (53.75)	40 (25)	4.01	0.74	มาก	1
3. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน	- (0)	4 (2.50)	33 (20.62)	85 (53.12)	38 (23.75)	3.98	0.74	มาก	3
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่และผลงานที่ท่านทำ	2 (2.50)	6 (3.75)	42 (26.25)	82 (51.25)	28 (17.50)	3.80	0.81	มาก	5
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	1 (0.62)	2 (2.50)	33 (20.62)	83 (51.87)	41 (25.62)	4.00	0.76	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.94</b>	<b>0.76</b>	มาก	

จากตารางที่ 4-11 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.76$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.76$ ) ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 3.98$  ,  $SD = 0.74$ ) ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$  ,  $SD = 0.76$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่และผลงานที่ท่านทำ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$  ,  $SD = 0.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว	18 (11.25)	34 (21.25)	64 (40)	39 (24.37)	5 (3.12)	2.87	1.01	ปานกลาง	5
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่	9 (5.62)	29 (18.12)	72 (45)	42 (26.25)	8 (5)	3.07	0.93	ปานกลาง	3
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถและผลงานของท่าน	9 (5.62)	22 (13.75)	56 (35)	60 (37.50)	13 (8.12)	3.29	0.99	ปานกลาง	1
4. องค์กรของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	10 (6.25)	20 (12.50)	55 (34.37)	64 (40)	11 (6.87)	3.28	0.98	ปานกลาง	2
5. องค์กรของท่านได้จัดสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ค่าล่วงเวลา	23 (14.37)	29 (18.12)	57 (35.62)	36 (22.50)	15 (9.37)	2.94	1.17	ปานกลาง	4
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.09</b>	<b>1.03</b>	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-12 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $SD = 1.03$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ และผลงานของท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $SD = 0.99$ ) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $SD = 0.98$ ) เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ,  $SD = 0.93$ ) องค์กรของท่านได้จัดสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ(โบนัส) ค่าล่วงเวลา มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ ,  $SD = 1.17$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.87$ ,  $SD = 1.01$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย ปานกลาง	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบตามความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน	10 (6.25)	14 (8.75)	55 (34.37)	67 (41.87)	14 (8.75)	3.38	0.98	ปานกลาง	5
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้กับท่าน	6 (3.75)	17 (10.62)	54 (33.75)	59 (36.87)	24 (15)	3.49	1.00	มาก	4
3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2 (1.25)	9 (5.62)	40 (25)	75 (46.87)	34 (21.25)	3.81	0.88	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2 (1.25)	7 (4.37)	48 (30)	72 (45)	31 (19.37)	3.77	0.86	มาก	2
5. หน่วยงานของท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องใน ความก้าวหน้าทางอาชีพให้ ท่านรับรู้	2 (1.25)	10 (6.25)	47 (29.37)	82 (51.25)	19 (11.87)	3.66	0.82	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.62</b>	<b>0.92</b>	มาก	

จากตารางที่ 4-13 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.62$  ,  $SD = 0.92$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.88$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.86$ ) หน่วยงานของท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องในความก้าวหน้าทางอาชีพให้ท่านรับรู้ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.82$ ) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้กับท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 1.00$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบตามความรู้ความสามารถ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ,  $SD = 0.98$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็น กันเองในการปฏิบัติงาน	1 (0.62)	2 (2.50)	32 (20)	79 (49.37)	45 (28.12)	4.02	0.80	มาก	5
2. เพื่อนร่วมงานมีความเป็น กันเองในการปฏิบัติงาน	2 (2.50)	2 (2.50)	16 (10)	78 (48.75)	62 (38.75)	4.23	0.78	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับความร่วมมือใน การปฏิบัติงานจากบุคลากร ภายในหน่วยงาน	- (0)	6 (3.75)	27 (16.87)	83 (51.87)	44 (27.50)	4.03	0.77	มาก	4
4. ท่านและเพื่อนร่วมงาน สามารถให้คำปรึกษา และ ร่วมกันแก้ไขปัญหาในการ ทำงานร่วมกันได้	- (0)	6 (3.75)	26 (16.25)	81 (50.62)	47 (29.37)	4.06	0.78	มาก	3
5. ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจที่ ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	1 (0.62)	3 (1.87)	26 (16.25)	69 (43.12)	61 (38.12)	4.16	0.81	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>						<b>4.10</b>	<b>0.79</b>	มาก	

จากตารางที่ 4-14 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.79$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.81$ ) ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันได้มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.78$ ) ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $SD = 0.77$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.80$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านนโยบายการบริหารองค์กร

ด้านนโยบายการบริหาร องค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย	อัน ดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย และโครงสร้างการบริหาร จัดการองค์กรที่เหมาะสม	1 (0.62)	2 (2.5)	39 (24.37)	86 (53.75)	32 (20.00)	3.91	0.74	มาก	1
2. ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบาย ในการบริหารงานใน หน่วยงานของท่าน	2 (2.50)	2 (2.50)	41 (25.62)	84 (52.50)	31 (19.37)	3.88	0.75	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมี นโยบายและหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจนเกี่ยวกับการจ่าย ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ ต่าง ๆ	3 (1.87)	7 (4.37)	36 (22.50)	82 (51.25)	32 (20.00)	3.83	0.86	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านตั้งเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบ ไว้อย่างเป็นธรรมและมี ขั้นตอนชัดเจนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4 (2.50)	9 (5.62)	41 (25.62)	88 (55.00)	18 (11.25)	3.67	0.84	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านมี นโยบายที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	5 (3.12)	8 (5.00)	46 (28.75)	80 (50.00)	21 (13.12)	3.65	0.88	มาก	5
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.79</b>	<b>0.83</b>	มาก	

จากตารางที่ 4-15 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในด้านนโยบายการบริหารองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.83$ )



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีนโยบายและโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การที่เหมาะสม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91, SD = 0.74$ ) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายในการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88, SD = 0.78$ ) หน่วยงานของท่านมีนโยบายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83, SD = 0.86$ ) หน่วยงานของท่านตั้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบไว้อย่างเป็นธรรมและมีขั้นตอนชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.84$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียง มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65, SD = 0.88$ ) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมุติฐานข้อที่ 1 พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 การทดสอบความแตกต่างเพศของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เพศ	n	Mean	Df	t	P
ชาย	47	3.90	158	1.536	.988
หญิง	113	3.75			

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน โดยใช้สถิติ T-Test เพื่อทดสอบสมมุติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามอายุ

อายุ	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	1.071	0.357	1.142	.334
ภายในกลุ่ม	156	48.772	0.313		
รวม	159	49.843			

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	.335	0.112	.352	.787
ภายในกลุ่ม	156	49.508	0.317		
รวม	159	49.843			

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพ

สมรสต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	2.497	1.248	4.139	.018*
ภายในกลุ่ม	157	47.346	0.302		
รวม	159	49.843			

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD ภาพรวม

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.658	-	-.10757 (.344)	-.37631* (.007)
ปริญญาตรี	3.775	-	-	-.26874* (.018)
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.034	-	-	-

จากตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระหว่างระดับการศึกษา กับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า คู่มีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ระหว่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

คู่ที่ 2 ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรี กับระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	4.857	1.619	5.614	.001*
ภายในกลุ่ม	156	44.986	.288		
รวม	159	49.843			

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธี LSD  
ภาพรวม

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.571	-	-27324* (.019)	-22651 (.053)	-48986* (.000)
15,000 – 20,000 บาท	3.844	-	-	.04673 (.700)	-21662 (.086)
20,001 – 30,000 บาท	3.797	-	-	-	-26335* (.038)
มากกว่า 30,000 บาท	4.061	-	-	-	-

จากตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือน กับระดับแรงงูใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า คู่มีความแตกต่างกัน  
ทั้งหมด 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ระหว่างอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท  
แสดงให้เห็นว่า ระดับอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับมากกว่า อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท

คู่ที่ 2 ระหว่างอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท แสดง  
ให้เห็นว่า ระดับอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ  
มากกว่า อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท

คู่ที่ 3 ระหว่างอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท กับอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท  
แสดงให้เห็นว่า ระดับอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ใน  
ระดับมากกว่า อัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท

สมมติฐานข้อที่ 6 : พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล  
เมืองศรีราชา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	.279	0.070	.218	.928
ภายในกลุ่ม	155	49.564	0.320		
รวม	159	49.843			

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4-24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
2. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
3. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
4. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
5. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
6. พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 4-24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยประเภทของบุคลากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 160 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA ตามลำดับ เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จึงสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 70.62 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88 มีสถานภาพสมรส จำนวน 72 คน และ โสด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45 เท่ากัน มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.63 มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.38 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ



ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.09$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่า คะแนนเฉลี่ย พบว่า

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และผลงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด, ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้, งานที่ท่านปฏิบัติสามารถดำเนินการแล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ, และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาค่าที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน, ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน, ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา, และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่และผลงานที่ท่านทำ ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ และผลงานของท่าน รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน, เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่, องค์กรของท่านได้จัดสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ค่าล่วงเวลา, และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว ตามลำดับ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, หน่วยงานของท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องในความก้าวหน้าทางอาชีพให้ท่านรับรู้, หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้กับท่าน, และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมี

การพิจารณาความดี ความชอบตามความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน, ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันได้, ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายและโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรที่เหมาะสม รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายในการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน, หน่วยงานของท่านมีนโยบายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ, หน่วยงานของท่านตั้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบไว้อย่างเป็นธรรมและมีขั้นตอนชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ระหว่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และคู่ที่ 2 ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรี กับระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 3 คู่ ดังนี้ คู่ที่ 1 ระหว่างอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับอัตราเงินเดือน 15,000–20,000 บาท แสดงให้เห็นว่า ระดับอัตราเงินเดือน 15,000–20,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่า อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คู่ที่ 2 ระหว่างอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท แสดงให้เห็นว่า ระดับอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากกว่า อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และคู่ที่ 3 ระหว่างอัตราเงินเดือน 20,001–30,000 บาท กับอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท แสดงให้เห็นว่า ระดับอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากกว่า อัตราเงินเดือน 20,001–30,000 บาท

พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน, ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน และด้านนโยบายการบริหารองค์กร สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.80, SD = 0.83$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ คีวี (2560) การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิธรา เงินสุข (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เหตุปัจจัยที่ทำให้ผลสอดคล้อง อาจเพราะ โครงสร้างในการบริหารราชการภายในเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรีจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถนำมาผลมาอภิปรายรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิ พิณฑพงษ์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเพราะพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนให้ผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ คีวี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกวัฒน์ คำมาก (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด จังหวัดทหารบกสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง อาจเพราะพนักงานเทศบาลเมือง ศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความพึงพอใจจากประชาชน และได้รับคำชมเมื่อทำงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชา

1.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริสรณ์ ฉานสูงเนิน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรธีรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา มีระดับความพึงพอใจต่ำกว่า งานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เมืองพัทยา ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจจะเนื่องมาจากเทศบาลเมืองศรีราชาตั้งอยู่ในเขต ชุมชนเมืองที่มีค่าครองชีพสูง มีความเป็นสังคมเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ อีกทั้งความแตกต่างใน ด้านระยะเวลาในการศึกษาของงานวิจัยดังกล่าว ค่าครองชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี เป็นผลให้เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับความจำเป็นในการดำรงชีพในปัจจุบัน ภาครัฐ จึงควรมีนโยบายเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และค่าครองชีพที่สูงขึ้น

1.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกศินี ตันติชัยวนิช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิจิ ปฏิญญาวิภาส (2561) ได้ ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าอยู่ใน ระดับ มากที่สุด อาจเพราะพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ส่งเสริมโอกาส ความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับ โอกาสในการหาความรู้ที่จำเป็นกับสายงานเพื่อ พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด อาจเพราะพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์อันดีและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

1.6 ด้านนโยบายการบริหารองค์การ ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด อาจเพราะพนักงานเทศบาล เมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความรู้ลึกซึ้งพึงพอใจต่อโครงสร้างที่ชัดเจน และนโยบายในการบริหารจัดการองค์การที่มีความเหมาะสม มีหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถนำไปยึดถือปฏิบัติได้ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำผลมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง สิงห์ศก (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริสรณ์ ฉานสูงเนิน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.65$ ) และระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.77$ ) อาจเพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และพนักงานจ้างประจำ ซึ่งมีโอกาสในการใช้วุฒิการศึกษาเพิ่มความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งเป็นผลให้พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา รู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง แสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามอัตราเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลการศึกษาพบว่า ระดับอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.84$ ) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่า อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 3.57$ ) และระดับอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท ( $\bar{X} = 4.06$ ) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากกว่า อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 3.57$ ) และอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.79$ ) อาจเพราะพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงเป็นข้าราชการระดับบริหาร หรือข้าราชการระดับปฏิบัติการขึ้นไปที่มีการปรับอัตราเงินเดือนขึ้นมากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานจ้างตามสัญญารายปีที่ที่มีอัตราเงินเดือนน้อย จึงมีรายได้เพิ่มไม่มาก นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้น ส่งผลให้ผู้ที่ที่มีอัตราเงินเดือนน้อยได้รับผลกระทบมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวัจ ปัญญาณวิภาส (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า อัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง สิงห์สก (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา ปลื้มภักตร์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ รวมถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบของพนักงาน
2. รัฐบาลควรพิจารณาการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างชัดเจน พนักงานทุกคนมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน และความสามารถอย่าง เท่าเทียมกัน ให้ความยุติธรรมกับทุกคนอย่างเสมอภาค มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานได้เข้าถึงตามความเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ค่าล่วงเวลา การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารควรพิจารณาการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้าง คณงาน และพนักงานจ้างเหมาบริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ให้มีฐานเงินเดือนเริ่มต้นไม่น้อยกว่า 15,000 บาท รวมถึงได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีวิจัยในระดับเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in depth interview) เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูล รายละเอียดของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมากขึ้น
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น เช่น ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
3. ควรศึกษาเรื่องเกณฑ์การปรับเดือนขึ้นเงินเดือนในเทศบาลเมืองศรีราชาให้มีความเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน รวมถึงการจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เนื่องจากผลการศึกษานักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรีมีแรงจูงใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

## บรรณานุกรม

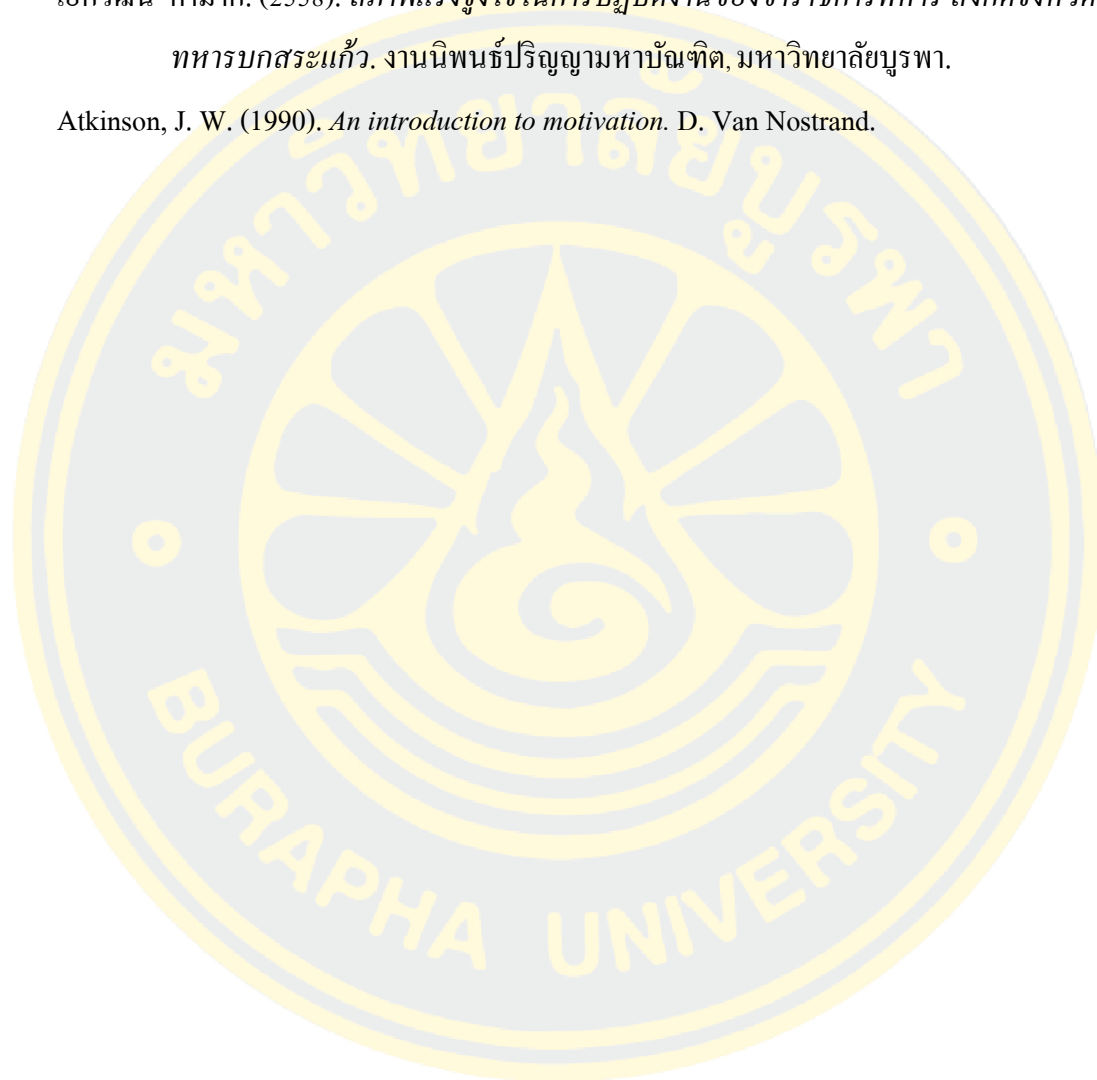
- กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศินี ตันติชัยวนิช. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันตยา เพิ่มผล. (2554). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ขวัญชาติ ชวนสนธิ (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ ชูกำแพง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ ดิวิ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐวดี พวงบานชื่น. (2562) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทศบาลเมืองศรีราชา. (2565). *แผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี เทศบาลเมืองศรีราชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570*. เทศบาลเมืองศรีราชา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญเลิศ จันทรโท. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ดี.

- พัทธ์ธีรา เงินสุข (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิสิฐ กิจขุนทด. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธรจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง. (2561). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติและคอมพิวเตอร์ (E-Book). ฝ่ายนวัตกรรมการเรียนการสอน สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนาใหม่ จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิชัย ทองปานดี. (2558). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิริวัจ ปฏิญญาวิภาส (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิริสรณ์ ฉานสูงเนิน (2558). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2, งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมปอง สิงห์ศก. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรรถพล สีหนาจ. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อรพี พรพิเนตพงศ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

อุเทน รวมสุข. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกวัฒน์ คำมาก. (2558). สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดจังหวัดทหารบกสระแก้ว. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Atkinson, J. W. (1990). *An introduction to motivation*. D. Van Nostrand.





ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

### การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี คำตอบของท่านที่ท่านตอบในวันนี้ถือเป็นความลับ การแสดงผลข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะกระทำในภาพรวม ซึ่งไม่มีการเปิดเผยชื่อและข้อมูลพื้นฐานเป็นรายบุคคล ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามต่าง ๆ ตามความเป็นจริงที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด เพื่อผลของการวิจัยเป็นแนวทางในการข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการบริหาร วางแผนสร้างเสริมแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา และพัฒนาเทศบาลเมืองศรีราชาต่อไป

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรีจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

### 1. เพศ

1. ชาย                       2. หญิง

### 2. อายุ

1. 18 - 30 ปี                       2. 31 - 40 ปี  
 3. 41 - 50 ปี                       4. 51 ปีขึ้นไป

### 3. สถานภาพสมรส

1. โสด                                       2. สมรส  
 3. หม้าย/หย่าร้าง                       4. แยกกันอยู่

### 4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี                       2. ปริญญาตรี                       3. สูงกว่าปริญญาตรี

### 5. อัตราเงินเดือน

1. น้อยกว่า 15,000 บาท                       2. 15,000 – 20,000 บาท  
 3. 20,001 – 30,000 บาท                       4. มากกว่า 30,000 บาท

### 6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี                                       2. 6 -10 ปี  
 3. 11 – 15 ปี                                       4. 16 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านนโยบายการบริหารองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน  ในแต่ละข้อที่ตรงกับแรงจูงใจของท่านมากที่สุด ข้อเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

- 5 = แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด      4 = แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก  
3 = แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง      2 = แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย  
1 = แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา	ระดับแรงจูงใจ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
3. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถดำเนินการแล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และผลงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
<b>ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ</b>					
6. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา					
7. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน					
9. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่และผลงานที่ท่านทำ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา	ระดับความพึงพอใจ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ</b>					
10. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
11. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว					
12. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่					
13. ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถและผลงานของท่าน					
14. องค์กรของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
15. องค์กรของท่านได้จัดสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ค่าล่วงเวลา					
<b>ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน</b>					
16. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบตามความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน					
17. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้กับท่าน					
18. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
19. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน					
20. หน่วยงานของท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องในความก้าวหน้าทางอาชีพให้ท่านรับรู้					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา	ระดับความพึงพอใจ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
<b>ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ</b>					
21. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน					
22. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน					
23. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน					
24. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันได้					
25. ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
<b>ด้านนโยบายการบริหารองค์กร</b>					
26. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรที่เหมาะสม					
27. ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายในการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน					
28. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ					
29. หน่วยงานของท่านตั้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบไว้อย่างเป็นธรรมและมีขั้นตอนชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
30. หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัย

**ผลการวิเคราะห์ IOC**



**BUU-IRB Approved**  
**6 Jul 2023**

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
<b>ข้อมูลทั่วไป</b>								
1	เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	อายุ [ ] 18 – 30 ปี [ ] 31 – 40 ปี [ ] 41 – 50 ปี [ ] 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	สถานภาพสมรส [ ] โสด [ ] สมรส [ ] หม้าย/หย่าร้าง [ ] แยกกันอยู่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	ระดับการศึกษาสูงสุด [ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] ปริญญาตรี [ ] สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5.	อัตราเงินเดือน [ ] น้อยกว่า 15,000 บาท [ ] 15,000 – 20,000 บาท [ ] 20,001 – 30,000 บาท [ ] มากกว่า 30,000 บาท	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6.	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน [ ] ไม่เกิน 5 ปี [ ] 5-10 ปี [ ] 10 – 15 ปี [ ] 15 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
<b>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>								
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่ กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3.	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถดำเนินการแล้วเสร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5.	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และ ผลงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	



BUU-IRB Approved  
6 Jul 2023

ข้อ ที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
<b>ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ</b>								
6.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
10.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>								
11.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่าย ภายในครอบครัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณ งานและหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
13.	ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนตามความสามารถและผลงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14.	องค์กรของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15.	องค์กรของท่านได้จัดสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทน พิเศษ(โบนัส) ค่าล่วงเวลา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
<b>ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน</b>								
16.	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบตามความรู้ ความสามารถ และความ ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับ การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้กับท่าน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
18.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้ ท่านได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
19.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนิน งานในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20.	หน่วยงานของท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ เกี่ยวข้องในความก้าวหน้าทางอาชีพให้ท่านได้รับรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	



BUU-IRB Approved

6 Jul 2023

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
<b>ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน</b>								
21.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
22.	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
23.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
24.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
25.	ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
<b>ด้านนโยบายการบริหารองค์กร</b>								
26.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
27.	ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายในการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
28.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
29.	หน่วยงานของท่านตั้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบไว้อย่างเป็นธรรมและมีขั้นตอนชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
30.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	



BUU-IRB Approved  
6 Jul 2023

```

RELIABILITY
/VARIABLES=sex age status educ salary year v1 v2 v3 v4 v5 v6 v7 v8 v9 v10 v11 v12 v13 v14 v15
v16
    v17 v18 v19 v20 v21 v22 v23 v24 v25 v26 v27 v28 v29 v30
/SCALE('ALL VARIABLES')ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.

```

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	36



BUU-IRB Approved  
6 Jul 2023



Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
sex	1.6000	.49827	30
age	23.667	1.06620	30
status	1.6000	.67466	30
educ	2.0333	.55605	30
salary	2.8000	1.03057	30
year	2.5000	1.07479	30
v1	4.4667	.50742	30
v2	4.6667	.47946	30
v3	4.4000	.62146	30
v4	4.0333	.49013	30
v5	4.4667	.57135	30
v6	3.7667	.50401	30
v7	3.9667	.55605	30
v8	3.6333	.49013	30
v9	3.6667	.54667	30
v10	3.9000	.60743	30
v11	3.9000	.54772	30
v12	3.9667	.55605	30
v13	3.9667	.41384	30
v14	4.0000	.00000	30
v15	3.5667	.50401	30
v16	3.8667	.34575	30
v17	3.6667	.54667	30
v18	3.9667	.41384	30
v19	3.8000	.48423	30
v20	3.5667	.50401	30
v21	3.9333	.44978	30
v22	4.5667	.50401	30
v23	4.3667	.55605	30
v24	4.4667	.57135	30
v25	4.5333	.62881	30
v26	3.9000	.40258	30
v27	3.7000	.46609	30
v28	4.0000	.26261	30
v29	3.9667	.31984	30
v30	3.7000	.53498	30

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
133.2667	103.375	10.16734	30



BUU-IRB Approved  
6 Jul 2023

สำเนา

ที่ IRB4-162/2566



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU126/2566

โครงการวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวมลชนก คำจันทน์

หน่วยงานที่สังกัด : คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์) : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ต้นศิริคังค

หน่วยงานที่สังกัด : คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

วิธีพิจารณา :  Exemption Determination  Expedited Reviews  Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 1 วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
  2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
  3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
  4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
  5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 6 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 6 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

ลงนาม นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ  
(นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา



สำเนา

ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**\*\* หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง \*\***



## สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น  
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือขอ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกมลชนก คำจันทน์
วัน เดือน ปี เกิด	19 กรกฎาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	ชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3/26 ถนนมิตรสัมพันธ์ ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2558 นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร สำนักงานอธิการบดี สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2561 นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ประวัติศาสตร์) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2566 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
รางวัลหรือทุนการศึกษา	-