



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี



รัชนิกร ช่างหลี่

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี



รัชนิกร ช่างหลี่

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE PERFORMANCE MOTIVATION OF THE PERSONNEL IN NAPA SUBDISTRICT
MUNICIPALITY, MUEANG CHONBURI DISTRICT, CHONBURI PROVINCE



RATCHANEEKORN CHANGLEE

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

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ รัชนิกร ช่างหลี่ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา ขรรขเกษมสุข)

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร
ตันศิริคงกล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา ขรรขเกษมสุข)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ตันศิริคงกล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63910029: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร, เทศบาลตำบลนาป่า, ชลบุรี

รชนิกร ช่างหลี่ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี. (THE PERFORMANCE MOTIVATION OF THE PERSONNEL IN NAPA
SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG CHONBURI DISTRICT, CHONBURI PROVINCE)
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: รุ่งนภา ทรายงเกษมสุข ปี พ.ศ. 2567.

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน โดยกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่า
แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-
Test และ One-way ANOVA โดยกำหนดค่านัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า โดยรวมอยู่ใน
ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจำแนกจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากร
เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ สถานภาพ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 และบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มี
แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่นัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ ด้าน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสใน
การศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นเป็นการเพิ่มพูนความรู้และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้การ
สนับสนุนการเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อให้ได้รับความรู้ มีทักษะในการทำงานเพื่อให้มี
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยิ่งขึ้น และแบ่งปริมาณงานหน้าที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ให้
เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

63910029: MAJOR: -; M.A. (-)

KEYWORDS: MOTIVATION;PERFORMANCE;PERSONNEL;NAPA MUNICIPALITY;CHONBURI

RATCHANEKORN CHANGLEE : THE PERFORMANCE MOTIVATION OF THE PERSONNEL
IN NAPA SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG CHONBURI DISTRICT, CHONBURI PROVINCE.
ADVISORY COMMITTEE: RUNGNAPA YANYONGKASEMSUK, 2024.

The purposes of the study, "The performance motivation of personnel in Na Pa Subdistrict Municipality, Mueang Chonburi District, Chonburi Province," were to 1. study the level of the performance motivation of personnel in Na Pa Subdistrict Municipality, Mueang Chonburi District, Chonburi Province and to 2. compare factors affecting the performance motivation of personnel in Na Pa Subdistrict Municipality, Mueang Chonburi District, Chonburi Province classified by personal factors such as gender, age, status, educational level, job title, working age, and salary rate. The sample group in this study were personnel of Na Pa Subdistrict Municipality, Mueang Chonburi District, Chonburi Province. The instrument of the study was a questionnaire. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The t-test and one-way ANOVA with a statistical significance of 0.05 were used to test the hypothesis.

The results showed that motivation for the performance of personnel of Na Pa Subdistrict Municipality is at a high level. The aspect with the highest average was the working environment, and the aspect with the least average was the aspect of career progression. The results of the comparison of factors affecting the motivation for the performance of personnel by testing the hypothesis classified by personal factors found that Na Pa Subdistrict Municipality personnel, Mueang Chonburi District, Chonburi Province, with different gender and status, have the same level of personnel motivation at the statistical significance of 0.05. Moreover, Na Pa Subdistrict Municipality personnel, Mueang Chonburi District, Chonburi Province, whose age, education level, job titles, years of working, and pay rates were different, had different personnel motivations at statistical significance 0.05.

For the suggestions of the research, personnel should be supported in job advancement, scholarships to increase the opportunity for further study at a higher level to increase knowledge, and opportunities for career advancement. They should be supported in attending the training and seminars to gain knowledge to increase their work skills for career advancement. Workloads, duties, responsibilities, or assignments should be divided to suit the ability of everyone to achieve the effectiveness of work.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ต้นศิริกงคณ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มี ตลอดจนบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ร่วมในการตอบแบบสอบถาม ที่ให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ความสำเร็จที่เกิดขึ้นด้วยการสนับสนุนและกำลังใจจาก คุณพ่อนิยม คุณแม่เฉลียว และครอบครัวของผู้ทำวิจัย ขอขอบคุณที่ ๆ น้อง ๆ เพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนทุกวันนี้

รัชนิกร ช่างหลี่

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	7
วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น	9
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
ความหมายของแรงจูงใจ.....	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	11
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	16

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาป่า.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	33
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	35
วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	43
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า	47
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.....	60
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปผลการวิจัย	71
ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย.....	71
ผลศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.....	74
อภิปรายผลการวิจัย.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม	80

ภาคผนวก83

ประวัติย่อของผู้วิจัย92



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	36
ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษา	37
ตารางที่ 3 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	43
ตารางที่ 4 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	43
ตารางที่ 5 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	44
ตารางที่ 6 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
ตารางที่ 7 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	45
ตารางที่ 8 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	45
ตารางที่ 9 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	46
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า โดยรวม	47
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน	48
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านการยอมรับนับถือ	49
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	50
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านความรับผิดชอบ	51
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	52

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านนโยบายการบริหาร	54
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา	55
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	56
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	57
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	58
ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	60
ตารางที่ 22 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	60
ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ.....	61
ตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	62
ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา	63
ตารางที่ 26 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ	64
ตารางที่ 27 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	64
ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา	65
ตารางที่ 29 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุการทำงาน.....	66
ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุการทำงาน.....	67

ตารางที่ 31 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน67

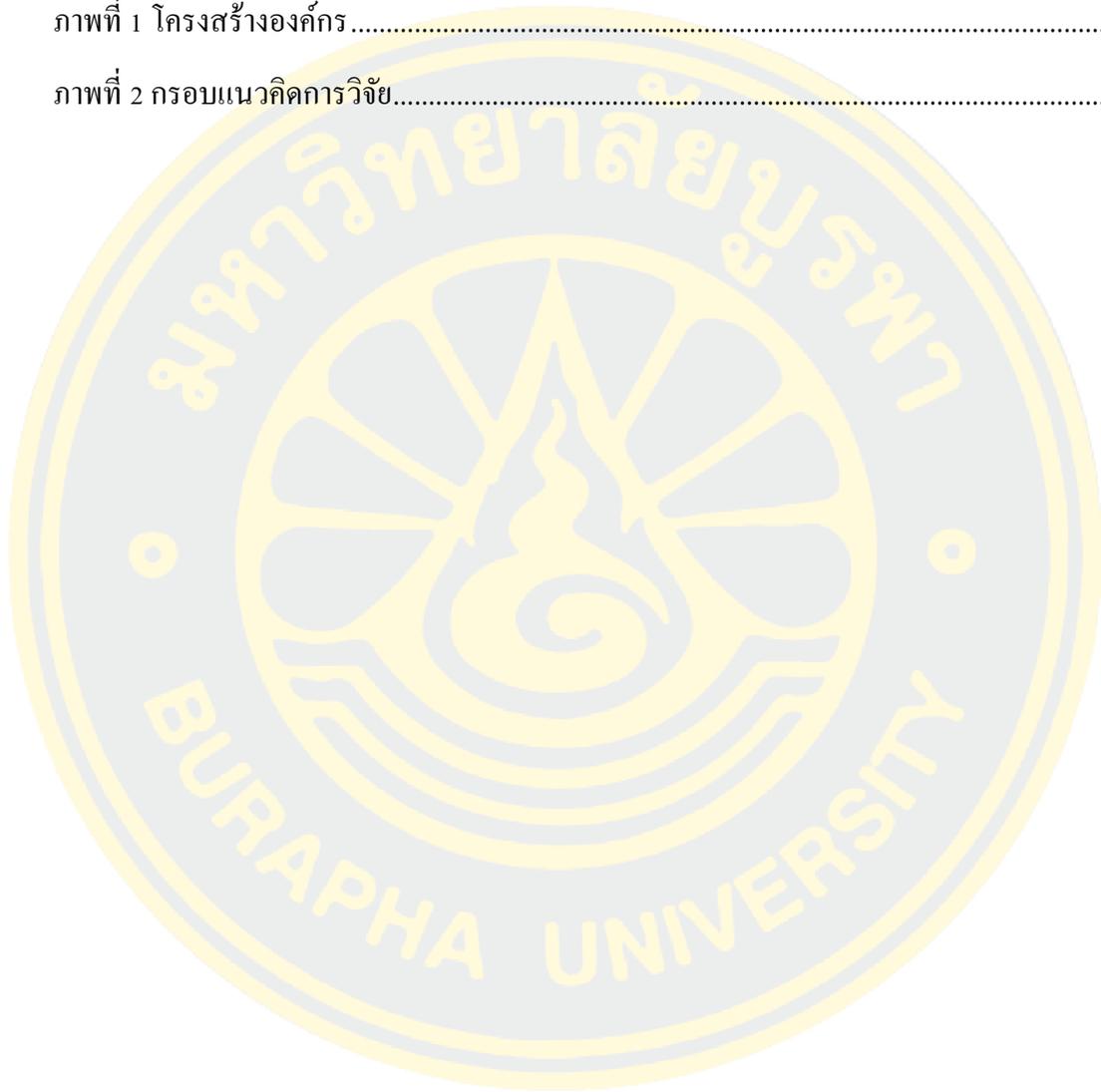
ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอัตราเงินเดือน68

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย70



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กร.....	18
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	34



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตน เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน (โกวิท พวงงาม, 2544 หน้า 44)

เทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเพื่อกระจายอำนาจในการบริหารราชการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอิสระที่จะดำเนินการปกครองตนเองภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เทศบาลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ยังได้กำหนดภาระหน้าที่ของเทศบาล ได้แก่ หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่น ๆ ได้ตามสมควร

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) คือ รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจทางการปกครองและการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

1. เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อให้เกิดความทั่วถึงในการให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชน
2. เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและรวดเร็ว เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และล่าช้า
3. เพื่อเป็นการช่วยเหลือรัฐบาลในด้านการประหยัดงบประมาณและเป็นการลดค่าใช้จ่ายของรัฐบาล เพราะภารกิจที่ท้องถิ่นได้รับมอบจากรัฐบาล ท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ โดยใช้รายได้ของตนเองซึ่งมาจากข้อกำหนดของกฎหมาย

4. ทำให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ รูปแบบของการปกครองระบอบประชาธิปไตยในเบื้องต้น เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง หรือการตรวจสอบการกำกับดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่น หรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งจะมีผลให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการปกครองในระดับประเทศ (บุญรอด สมจิตร, 2557, หน้า 9-10)

เทศบาลเป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ซึ่งการเมืองการปกครองท้องถิ่นนั้น เป็นรากฐานที่สำคัญในการปกครองประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก ในการบริหารงานหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยพนักงาน ที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งในการปฏิบัติงานดังกล่าว เป็นงานที่มีปริมาณมากและมีความหลากหลาย จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอัตราการเข้า - ออกของข้าราชการระดับปฏิบัติงานการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่วนหนึ่งอาจจะมาจากสาเหตุความก้าวหน้าในตำแหน่งค่อนข้างจำกัดทำให้พนักงานบางคนแสวงหาหนทางเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง เช่น การลาออกไปทำงานกับบริษัทเอกชน ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือย้ายกลับภูมิลำเนา เป็นต้น ขณะที่พนักงานส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานาน และไม่สามารถเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งได้ ก็เกิดความไม่พึงพอใจ ขาดความกระตือรือร้นและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะปฏิบัติงานเพียงเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบไปวัน ๆ แม้ว่าเทศบาลซึ่งเป็นหนึ่งในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นจะพยายามสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน อาทิเช่น การปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานให้มีความเหมาะสมมาโดยตลอดเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่มุ่งปรับปรุงอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานของเทศบาลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่สถิติอัตราตำแหน่งว่างของระดับปฏิบัติงานก็ยังคงมีในระดับค่อนข้างสูง จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ที่ชัดเจน โดยมีข้อควรคำนึงถึง คือ ศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน ต้องร่วมใจกันดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อสร้างการยอมรับในการที่นำองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของหน่วยงานนั้นอยู่ที่คุณภาพของพนักงานการที่จะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน สร้างเสริมพนักงานให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มทีจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน การที่พนักงานจะมีสิ่งดังกล่าวข้างต้นนี้ได้จำเป็นต้องมีปัจจัยสนับสนุน เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ (Motivator) ผลการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาพบว่า แรงจูงใจในงาน (Work motivator) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในงานของ พนักงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจในงาน

สูงมักมีความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย ส่งผลให้พนักงาน ร่วมมือกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Greenberg & Baron, 1997, p. 37)

เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ให้บริการแก่ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลนาป่า ตามเจตจำนงของนายกเทศมนตรี ตำบลนาป่า ที่แสดงต่อสาธารณชนในด้านการบริหารองค์กร ด้านการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ด้านการบริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ในปัจจุบันพื้นที่เทศบาลตำบลนาป่ามีจำนวนประชากรอาศัยอยู่เพิ่มมากขึ้น ปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนให้ช่วยแก้ปัญหาที่มีอยู่มาก ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า เช่น ในช่วงฤดูฝนบ่อยครั้งในหลายพื้นที่ในเขตตำบลนาป่าเกิดปัญหาน้ำท่วมเฉียบพลัน ต้นไม้ล้มกีดขวางทางจราจร ขยะอุดตันตามท่อระบายน้ำ ประชาชนได้ร้องทุกข์ให้ทางเทศบาลช่วยแก้ไข ด้วยจำนวนพนักงานและเครื่องจักรที่ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน ซึ่งผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการตลอดจนถึงพนักงาน ได้ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างสุดความสามารถทั้งปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ซึ่งประชาชนไม่ทราบถึงขั้นตอนในการปฏิบัติราชการ ทำให้เกิดข้อร้องเรียนเพิ่มมากขึ้นและดำเนินเรื่องการทำงาน ทำให้พนักงานที่ได้ปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่แล้วเสียกำลังใจในการทำงาน บางครั้งพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการต้องทำงานกันอย่างหนัก มีทั้งความเหนื่อยล้า และแรงกดดันเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานลาออก รวมทั้งการขาด ลา มาสาย ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานของแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันออกไป ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จและเป็นกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้หน่วยงานมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีมากน้อยเพียงใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. สถานภาพที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
5. ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
6. อายุการทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
7. อัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาการให้บริการและแก้ไขปัญหาให้เพื่อให้อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
2. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้สนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษา
การศึกษานี้ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า และปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่าแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน โดยผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) แนวคิดในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

2. ขอบเขตด้านช่วงเวลาของการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำศึกษาในระหว่างเดือนตุลาคม 2564 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ.

2565

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการศึกษา

เทศบาลตำบลนาป่า 89 หมู่ที่ 2 ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000

4. ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี

จังหวัดชลบุรี

นิยามศัพท์

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่มีแรงผลักดัน หรือสิ่งจูงใจ หรือจากการคาดหวัง ซึ่งอาจมาจากความ ต้องการของแต่ละบุคคล หรือจากการกระตุ้นของผู้บริหารที่ผลักดัน และกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือกระทำออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือองค์การ (Steers & Porter, 1983; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

การปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึที่ดี มีความเต็มใจที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลนาป่า ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำชมเชย ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญเป็นความภูมิใจในตนเอง

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้เจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตรงตามความรู้ ความสามารถของตนเอง

นโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบายที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาค ปกครองด้วยความยุติธรรมมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสามัคคีทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้การทำงานมีความสะดวกมากขึ้น เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ สิทธิ วันลา และสวัสดิการต่าง ๆ

เทศบาล หมายถึง เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

บุคลากร หมายถึง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนาป่า

หน่วยงานในองค์กร หมายถึง หน่วยย่อยในองค์กร เช่น กอง ฝ่าย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารรายงาน รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นเอกสาร และแหล่งข้อมูล คืออิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น โดยการที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใด ท้องถิ่นหนึ่งเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง โดยผู้ที่เข้ามาบริหารงานนั้นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน รัฐบาลได้อิทธิพลในการบริหารงานแต่ก็ยังอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลตามความเหมาะสมเกิดขึ้น (Daniel Wit, 1967 อ้างถึงใน โกวิท พวงงาม, 2542)

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและอาจแตกต่างกันไปในรายละเอียด ดังนี้

โอพาร์ ถิ่นบางเตียว (2555, หน้า 26) ให้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการเปิดโอกาสให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนในการบริหารและปกครองในท้องถิ่นของตนเองอย่างมีอิสระ แต่ยังคงอยู่ภายใต้การดูแลควบคุมของรัฐ

Clarke (1957 อ้างถึงในชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539) ให้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการให้บริการประชาชนใน พื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง โดยเฉพาะและหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดตั้ง และอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

Wit (1967 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555, หน้า 9) ให้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นร่วมกัน ตามหลักการที่ว่า อำนาจการปกครองที่มาจกประชาชน รัฐบาลก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์การของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาล มีอำนาจมีอิสระในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547, หน้า 4-5) ให้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การให้คนในมีอิสระในการปกครองตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้มีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ที่หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจการปกครองให้องค์กรอื่น ๆ ที่ไม่ใช่องค์กรส่วนกลาง จัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2524, หน้า 15) ให้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่มีผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้ จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้ จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 4 อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม, 2548, หน้า 29) ให้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่ได้รับความอิสระจากรัฐบาลในการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเกิดประโยชน์สุขกับประชาชนในท้องถิ่น

วิญญู อังคนารักษ์ (2519, หน้า 4 อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์ และ สุพจน์ บุญวิเศษ, 2547, หน้า 12) ให้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองในรูปแบบของการกระจายอำนาจบางอย่างจากรัฐไปยังท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นของตนเอง เพราะประชาชนในท้องถิ่นต่างรับรู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเอง เพื่อเป็นการสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นรูปแบบการปกครองแบบกระจายอำนาจจากรัฐบาลไปให้กับการปกครองท้องถิ่น จึงเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการงานในท้องถิ่นให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น งานมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของ การปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก ภารกิจที่จะต้องให้บริการกับชุมชนต่าง ๆ มีมากมาย หากงบประมาณมีจำกัด การให้บริการต่าง ๆ ต้องลดลง ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ให้ท้องถิ่นได้รับความเจริญ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการต่าง ๆ ในชุมชน

2. เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากประชาชนในแต่ละท้องถิ่นมีพื้นฐานความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันออกไป พื้นที่ที่อยู่ห่างไกลยังต้องรอขอรับความช่วยเหลือจากรัฐบาลเพียงอย่างเดียวอาจเกิดความล่าช้า และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่แท้จริง ดังนั้นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น ย่อมเข้าใจปัญหาของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดี และสามารถแก้ไขปัญหามาให้ตรงต่อความต้องการนั้นได้เป็นอย่างดี

3. เพื่อความประหยัด ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันออกไป ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งสภาพแวดล้อม และการใช้ชีวิตประจำวัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นในการจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศ ที่มีจำนวนมาก ถึงแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้ แต่ก็มีข้อเสียอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบ ประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งมาจากการเลือกตั้ง ที่ประชาชนในท้องถิ่นลงคะแนนเสียงให้มาทำหน้าที่ผู้นำในการบริหารงานในท้องถิ่น และการทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่น การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นส่วนสำคัญเพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ดังที่นักจิตวิทยาบอกว่าพฤติกรรมทั้งหลายล้วนแต่ถูกจูงใจทั้งสิ้น การจูงใจทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรมเพิ่มพลังให้พฤติกรรม เหนี่ยวรั้งพฤติกรรมกรรมเอาไว้ควบคุมทิศทางของพฤติกรรม ตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ (อุทัย หิรัญโต, 2523, หน้า 270)

ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและอาจแตกต่างกันไปในรายละเอียด ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) คือสิ่งที่ก่อให้เกิดความต้องการที่จะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมในการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมตามที่องค์กรคาดหวังไว้ ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความต้องการขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลนั้นก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมของแต่ละบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล การจูงใจจึงเป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้าขึ้นมาเพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ทำงานด้วยความขยันมีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของตนเองให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

สุชา จันทรธรม (2531, หน้า 101) กล่าวว่า โดยทั่วไปแรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคลมีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างไรอย่างหนึ่งและร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้น ๆ ได้

สมพร สุทัศนีย์ (2548, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือการแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมในการทำงาน ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มที่หรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2546, หน้า 72) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง แรงภายใน ที่เป็นสิ่งชักนำพฤติกรรมหรือแรงจูงใจซึ่งเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม โดยพลังของแรงจูงใจจะปรากฏขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบหรือไม่ชอบก็ตาม ในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้

Flippo (1971, p. 70) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระตุ้น เร่งเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะส่งผลให้คนเกิดความรู้สึภายใน เป็นพลัง มีการเร่งเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นเพื่อให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งนี้อาจกระตุ้นด้วยการเร่งเร้าและทำให้เกิดอิทธิพล ด้วยวิธีการเชิงบวก (Positive Incentive) เช่น การดำเนินการเพื่อตอบสนองความปรารถนาต่างๆให้เกิดความพึงพอใจในแต่ละบุคคลและวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative Incentives) เช่น การบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามจะต้องได้รับโทษ เป็นต้น

ชรนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, หน้า 291) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการและความหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อแสดงออกตามความต้องการ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงใช้ในการจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ แต่ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีเดียวกันเป็นการจูงใจผู้บริหารเพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์เช่นกัน

ชาญเดช วีรกุล (2552, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ต้องอาศัยสิ่งโน้มน้าวจิตใจ และสร้างความเชื่อมั่นเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Maslow (1959) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดของทฤษฎี 3 ประการ

ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่ที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่มีมนุษย์แต่ละคนต้องการก็ขึ้นอยู่กับสิ่งที่จะได้รับหรือมีอยู่แล้วเมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปอย่างไม่มีการสิ้นสุด

ประการที่สอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีกแต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

ประการที่สาม ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับชั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการของตัวเองไปเรื่อย ๆ (ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ :ออนไลน์)

Maslow (1959) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับโดยลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าว มี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และจากความต้องการนี้เองเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกันออกมา (ฉลอมศรีพิมลสมพงษ์, 2542, หน้า 36-37) กล่าวคือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการกินอาหารให้อิ่มท้อง ต้องการเครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน ความหนาวและอุจาดตา ต้องการยาเพื่อรักษาโรคร้ายไข้เจ็บ รวมทั้งต้องการที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาวและสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้ มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต มนุษย์ทุกคนจึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกายทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยกับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว

มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่ง หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว มนุษย์ทุกคนยังต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น อยากได้รับการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ การได้รับความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง หรือความต้องการสัจจะแห่งตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายหลังจากที่ผ่านความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเองและลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งๆที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เช่นกัน

แท้จริงนั้น จากต้นฉบับงานของ มาสโลว์ ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการไว้ 7 ข้อ คือ ขั้นที่ 6 ความต้องการที่จะเรียนรู้และเข้าใจ (The Desires to know and to understand) และขั้นที่ 7 ความต้องการทางสุนทรีย์ (The Aesthetic Need) ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอน Maslow ไปใช้ในการจูงใจ ในการบริหารนั้นนักวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อควรพิจารณาประกอบด้วย

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่ตัวจูงใจอีกและจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นและความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป

2. ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้

3. ทฤษฎีของ มาสโลว์ ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical) ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ บางครั้งไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมความต้องการได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามทฤษฎีของ Maslow ก็ยังได้รับความนิยมในการนำมาปรับใช้ ในองค์กรต่างๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ทั้งนี้การสร้างควมพึงพอใจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาต้องการที่ทราบถึงความต้องการของคนนั้นมีอะไรบ้าง ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย รางวัลทั่ว ๆ ไป ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น แต่ในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การจ่ายเงิน เลื่อนใจการทำงานที่พึงพอใจในด้านความต้องการทางด้านความปลอดภัย รางวัลทั่วไป ได้แก่

การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการทำงานที่มั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม รางวัลทั่วไป ได้แก่ ความรัก การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศ สมาคมอาชีพ ความต้องการการยอมรับนับถือ รางวัลทั่วไป ได้แก่ เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพ ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ชนิดของงาน สถานภาพในงาน ส่วนความต้องการความสำเร็จ รางวัลทั่วไป ได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ งานที่ท้าทายสัมฤทธิ์ผลในงานความก้าวหน้าในองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg พัฒนาขึ้นมา โดยการสอบถามคนเป็นร้อย ๆ คน ด้วยคำถาม เมื่อไรมีความพอใจในการทำงานที่งานนั้น ทำให้เกิดการจูงใจสูงกับเมื่อไรที่รู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่งานนั้น ไม่จูงใจให้อยากทำ ความพอใจในการทำงานเกิดจาก 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการจูงใจ ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า ฯลฯ และองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เช่น สภาพแวดล้อม เงินเดือน ความมั่นคง ฯลฯ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวัง จากการทำงาน โดยใช้เวลา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นในตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ

1.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานท้าทาย จูงใจให้

ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระ สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเองหรือลักษณะของงานมีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัยเพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

2. องค์ประกอบด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยค่าจ้างนี้ ได้แก่

2.1 นโยบายด้านการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Dominance) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความยุติธรรมและมีความเป็นผู้นำที่ดี

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นไปอย่างฉันทมิตร

2.4 สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ตามทัศนะของ เฮิร์ชเบิร์ก มองว่า เงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ที่สำคัญที่องค์กรจะต้องบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พร้อมกับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ปัจจัยนี้จะสามารถทำให้นักลคดำรงอยู่ในองค์กรได้อย่างสงบสุข อย่างไรก็ตามการให้เงินเดือนและสวัสดิการ ประกอบกับปัจจัยค่าจ้างในด้านอื่นกลับไม่เพียงพอที่จะสามารถรักษานักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรไว้ได้ ด้วยเหตุนี้ เฮิร์ชเบิร์ก จึงได้เสนอปัจจัยจูงใจเข้ามากระตุ้นความต้องการให้พนักงานอยากทำงานในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับในสังคม ด้วยเหตุนี้ เฮิร์ชเบิร์ก จึงมีความเห็น ให้ผู้บริหารองค์กรหรือนักบริหารค่าจ้าง ได้นำเอาทฤษฎีจูงใจเข้ามาเชื่อมโยงกับการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนขององค์กร

กล่าวคือ ความสำเร็จของพนักงาน สามารถวัดได้จากความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งผลงานอันเป็นที่ประจักษ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ทั้งนี้เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานที่มีผลงานโดดเด่นองค์กร สามารถใช้วิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีตามผลงานที่พนักงานทำได้และการขึ้นเงินเดือน ในกรณีที่พนักงานเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานตระหนักถึงความสำเร็จของตนที่มีต่อองค์กรและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในหน้าที่การงานของเขา ซึ่งในส่วนนี้องค์กรจะต้องทำการออกแบบเส้นทางอาชีพให้พนักงาน (Career path) เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเห็น โอกาสที่จะเติบโตบนสายอาชีพที่ทำอยู่และเกิดความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Reeder , 1959, p. 25.)

ทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก เป็นกระบวนการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีข้างต้นมาใช้ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวกระตุ้นมีพลังในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ประวัติความเป็นมา

ประวัติความเป็นมาของอาคารสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า

เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 สภาดำบลนาป่า ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า (อบต.) โดยมีอาคารสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 11 ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี บนเนื้อที่ 1 ไร่ 1 งาน 32 ตารางวา ประกอบด้วย อาคารสำนักงาน โรงจอดรถดับเพลิง และอาคารเล็ก 1 ห้อง สำหรับพนักงานดับเพลิงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ประจำตลอด 24 ชั่วโมง ต่อมา องค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า (อบต.นาป่า) ได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนาป่า เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 และได้ปรับโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จาก 3 กองงาน เป็น 7 กองงาน คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และกองวิชาการและแผนงาน เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในภารกิจที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับตำบลนาป่ามีพื้นที่ติดต่อกับตำบลคอนหัวพ้อ ซึ่งเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ทำให้พื้นที่ตำบลนาป่ามีหมู่บ้านจัดสรรเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ประชาชนจากถิ่นอื่นย้ายถิ่นฐานมาพักอาศัยในพื้นที่ตำบลนาป่าเป็นการถาวร ส่งผลให้จำนวนประชากร

เพิ่มขึ้นทุกปี จากปี พ.ศ. 2550 ที่มีอยู่ 23,761 คน ปัจจุบันเพิ่มขึ้นเป็น 40,609 คน ทำให้มี ผู้มาติดต่อราชการกับเทศบาลตำบลนาป่าเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ถึงแม้ว่าในปี พ.ศ. 2552 ได้ปรับปรุงโรงจอดรถดับเพลิงให้เป็นอาคารสำนักงานกองช่าง ตลอดจนก่อสร้างอาคารศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพร้อมโรงจอดรถดับเพลิง ในพื้นที่บริเวณที่ดินเทศบาลตำบลนาป่า หมู่ที่ 11 เพื่อเป็นศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลนาป่าแห่งใหม่แล้วก็ตามแต่สภาพอาคารสำนักงานเดิมเป็นอาคารชั้นเดียว ประกอบกับใช้งานมาเป็นระยะเวลา 22 ปี แล้วทำให้มีสภาพทรุดโทรมคับแคบและแออัดไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการให้บริการประชาชนในด้านต่างๆรวมทั้งบริเวณ โดยรอบอาคารที่ใช้เป็นที่จอดรถสำหรับเจ้าหน้าที่ และผู้มาติดต่อราชการไม่เพียงพอ

เพื่อให้มีสถานที่ปฏิบัติงานและพื้นที่การให้บริการประชาชนเพียงพอ เทศบาลตำบลนาป่า ได้ทำหนังสือขอเข้าใช้ประโยชน์ในที่ดินสาธารณประโยชน์แปลง "ป่าช้าหลังวัดท้องคุ้งสาธารณประโยชน์" ตามหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง เลขที่ ขบ 0030 หมู่ที่ 2 ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เนื้อที่ 5-1-32 ไร่ เพื่อใช้เป็นสถานที่ก่อสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่าแห่งใหม่ ซึ่งมีความเหมาะสมทั้งขนาดพื้นที่และสถานที่ตั้ง โดยการขอใช้ที่หลวงจำเป็นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของทางราชการ มีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน เช่น กรมที่ดิน สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ เป็นต้น ตลอดจนต้องได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการประจำจังหวัด ตามมาตรา 9 แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน โดยเทศบาลตำบลนาป่า ได้ยื่นหนังสือเรื่องขอใช้และถอนสภาพที่ดินสาธารณประโยชน์แปลงดังกล่าว ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2554 และได้รับอนุญาตให้เข้าใช้ที่ดินโดยผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำจังหวัด ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2554

จากนั้นเทศบาลตำบลนาป่าได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารสำนักงานแห่งใหม่ จนแล้วเสร็จเมื่อปี 2560 เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 4 ชั้น กว้าง 37 เมตร ยาว 50 เมตร

ตามแบบแปลนกรมโยธาธิการและผังเมือง พร้อมทั้งได้รับความอนุเคราะห์การออกแบบตกแต่งภายในอาคารจากทางโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชลบุรีจนกระทั่ง แล้วเสร็จในปี 2562

ปัจจุบันอาคารสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่าแห่งใหม่ ได้เปิดทำการเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2562 ตั้งอยู่เลขที่ 89 หมู่ที่ 2 ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่กว้างขวางขึ้น

เพื่อรองรับประชาชนที่มาใช้บริการ จะได้รับการบริการในสถานที่ที่มีพื้นที่เพียงพอ กว้างขวาง สะดวกสบาย เทศบาลตำบลนาป่าและพนักงานเทศบาลทุกคน มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการบริการ การอำนวยความสะดวกให้แก่พี่น้องประชาชน ทุกท่านที่เข้ามาติดต่อราชการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นการรองรับ การขยายตัว ความเจริญเติบโตของชุมชนในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ภายใต้การบริหารจัดการและความร่วมมือ ร่วมใจระหว่างหน่วยงานราชการ ภาครัฐ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ผู้นำ ชุมชน และประชาชนในพื้นที่ตำบลนาป่าทุกท่าน ได้ประสานความสามัคคี มีส่วนร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่นแห่งนี้ให้เจริญก้าวหน้า จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งยังเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและ เป็นศูนย์รวมของประชาชนในการดำเนิน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อประโยชน์และ ความสุขแก่ประชาชน (เทศบาลตำบลนาป่า, 2564)

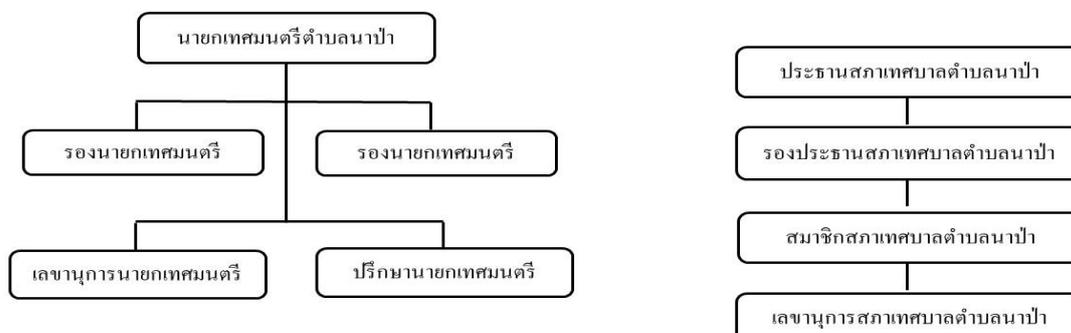
ที่ตั้งอาณาเขต

สำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า ตั้งอยู่เลขที่ 89 หมู่ที่ 2 ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลดอนหัวฬ่อ และ ตำบลหนองไม้แดง
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลหนองรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลดอนหัวฬ่อ และ ตำบลสำนักบก
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลบ้านสวน และ ตำบลหนองไม้แดง

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างเทศบาลตำบลนาป่า



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กร

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลนาป่า

วิสัยทัศน์ “นาป่าเป็นเมืองน่าอยู่ บริหารงานอย่างโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อม
สาธารณูปการ ก้าวนำด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจของเทศบาลตำบลนาป่า

1. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
4. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น
5. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค
6. จัดผังเมืองให้เป็นระบบ
7. พัฒนาระบบเศรษฐกิจและพัฒนารายได้
8. ขจัดมลพิษในตำบล
9. พัฒนาการเมืองการบริหาร
10. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัย
11. พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขที่ดีและทั่วถึง
2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้กินดี อยู่ดี
3. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีให้คงอยู่กับชุมชนสืบไป
4. พัฒนาชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
5. จัดสวัสดิการสังคม
6. สงเคราะห์ประชาชนให้ครอบคลุมและทั่วถึง
7. จัดให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนหันมาสนใจการเล่นกีฬา และนันทนาการเพื่อป้องกันและแก้ไข

ปัญหาเสพติด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

1. พัฒนาผังเมืองและสิ่งสาธารณะประโยชน์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมอาชีพและยกระดับรายได้ให้กับประชาชน ในพื้นที่เพื่อพัฒนา และสร้าง

โอกาสให้ชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

1. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนัก ในการรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการบริหาร

กลยุทธ์

1. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2. ส่งเสริมการให้บริการที่ดีเพื่อให้ประชาชนพอใจสูงสุด

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาป่า

เทศบาลตำบลนาป่า มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้ ประกอบด้วย มาตรา 50 และมาตรา 51 และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ดังต่อไปนี้

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้ เป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

(4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(6) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

(7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่ มาตรา 51 ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. เทศพาณิชย์

2. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

3. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

4. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

5. ให้มีโรงพยาบาล

6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

7. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

8. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

9. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นด้วยตนเองดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุข
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การส่งเสริมการกีฬา
11. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
12. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
13. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
14. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
15. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
17. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
18. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
19. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
20. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
21. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
22. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
23. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
24. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถาน อื่น ๆ
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศินี ตันดิษฐ์นิช (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีรายละเอียดดังนี้

1. จำแนกตามอายุ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
2. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าการที่จะเข้ารับราชการได้นั้น ตามระเบียบได้กำหนดวุฒิการศึกษาไว้อยู่แล้ว เมื่อเข้ามารับราชการวุฒิการศึกษาจึงมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
3. จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
4. จำแนกตามชั้นยศ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นประทวน จึงทำให้ไม่พบความแตกต่างกัน

จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 มีรายได้อยู่ที่ 15,001-25,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยายู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างและด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา

มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งสองปัจจัย เพราะในปัจจุบันเพศ หญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น ทำให้มีบทบาทหน้าที่ และมีความสามารถไม่แตกต่างจากเพศชาย เห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน เพศ ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเฉพาะในบริบทการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ซึ่งมีการทำงานร่วมกันทางเพศชายและเพศหญิงในทุก ๆ ฝ่ายโดยที่ไม่มีฝ่ายงานใดที่มีเฉพาะผู้หญิงหรือผู้ชาย ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีของบุคลากรเพศหญิงและเพศชายยอมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีบุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปีบุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งความต้องการเป็นแรงขับที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรในช่วงอายุที่ต่างกัน ต่างยังคงมีซึ่งความต้องการในสิ่งต่าง ๆ อยู่จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เมื่อจำแนกตามรายได้พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไปนั้น ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานและลูกจ้างประจำ

(ข้าราชการ) จึงทำให้การทำงานอยู่ในส่วนของการส่งต่อนโยบายจากผู้บริหาร ไปสู่ฝ่ายปฏิบัติการ และในส่วนของบุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 15,000 บาท จะเป็นบุคลากรที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ (ตำแหน่งคนกวาดถนน คนเก็บขยะ คนงานอื่น ๆ) ซึ่งมีองค์ประกอบจากสภาพการณ์การทำงาน และทางสังคมที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกัน และส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย และบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะสภาพภาพสมรสบ่งบอกถึงสถานการณ์ใช้ชีวิตของบุคลากร การที่บุคลากรอยู่ตัวคนเดียว เช่น สถานภาพหม้าย หย่าร้างนั้น ขอมขาดคนที่เป็นที่ปรึกษาที่ไว้ใจได้อยู่ข้าง ๆ ซึ่งต่างจากบุคลากรที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว ในกรณีของบุคลากรที่มีสถานภาพโสด อาจมีคนที่คบหาอยู่ หรืออาจพึ่งพอใจในการใช้ชีวิตคนเดียว ซึ่งผลจากลักษณะในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมที่เลือกแสดงออกมา จึงทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา/ปวช. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะการศึกษาในปัจจุบันเน้นกระบวนการคิดแบบเป็นวิทยาศาสตร์หรือคิดแบบเป็นระบบ และวิธีการเรียนการสอนในแต่ละระดับชั้นการศึกษามีความแตกต่างกัน จะมีลักษณะการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน รวมถึงวิธีที่ใช้ในการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน กล่าวคือในระดับประถมศึกษาเป็นการสอนที่ทำตามคำสั่งบอกกล่าวของครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาลักษณะการสอนส่วนมากยังเป็นการสอน โดยที่ครูเป็นก็ยังมิบทบาทสำคัญที่เป็นผู้ให้ความรู้ หรือเป็นการสื่อสารทางเดียว ส่วนในระดับปริญญาตรี การเรียนการสอนจะเริ่มให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้แสดงความคิดเห็น มีการนำเสนอรายงาน การได้โต้ตอบกับเพื่อนร่วมชั้น

เรียนมากขึ้น ด้วยเหตุนี้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 6 เป็นเพราะประเภทบุคลากรในการทำงานในเทศบาลหรือหน่วยงานภาครัฐ บ่งบอกถึงสถานะความมั่นคงของอาชีพการทำงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานเทศบาล สถานภาพของอาชีพคล้ายกับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างทั่วไปและจ้างตามภารกิจนั้นเปรียบได้กับลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้นความมั่นคงจึงมีไม่มาก จึงไม่แปลกที่บุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ภาพรวมของการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานนั้นอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจำแนกแรงจูงใจตามปัจจัยต่างๆ พบว่ามีหลายปัจจัยที่ทำให้ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร สถานภาพสมรส ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญ โดยหากพิจารณาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จะเห็นได้ชัดว่าแรงจูงใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน แต่ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจได้รับการตอบสนอง ส่วนปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจเป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจ

จักรพันธ์ รัมย์ธานี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาวะการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารที่ดี ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน

เมื่อพิจารณาจากการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ฉัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีรายละเอียดดังนี้

1. เมื่อจำแนกตามเพศสภาพ พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะ นโยบายการบริหารงานของอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี มุ่งยกระดับคุณภาพบุคลากรทั้งระบบ ส่งผลให้บุคลากรทั้งเพศชายและหญิงมีความเท่าเทียมกัน

2. เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นไปในลักษณะฉันท์พี่น้อง อยู่กันแบบครอบครัวเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ทำให้ทุกคนมีทัศนคติในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน ต่างได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้ใกล้เคียงกัน ทำให้มีการรับรู้นโยบายของผู้บริหารและการปฏิบัติหน้าที่ของตนใกล้เคียงกัน

4. เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี ต่างปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ตามนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ

5. เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี เมื่อได้รับหน้าที่ในองค์กรแล้ว ต่างรับรู้ถึงเรื่องของหน้าที่ รายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ในเบื้องต้นอยู่แล้ว ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ในระดับหนึ่งแล้วว่า หากเข้ามาทำงานในหน่วยงานราชการ จะได้รับความมั่นคงในการทำงาน แต่จะได้รับเงินค่าตอบแทนไม่มากนักเมื่อเทียบกับการทำงานในหน่วยงานเอกชน

พัทธ์ธีรา เงินสุข (2561) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ การพิจารณาผลงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีควรให้ความสำคัญอย่างเสมอภาคกัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ควรให้มีความรวดเร็วขึ้น

ภัทรรร ผาสุขภิญโญ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 30 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทเฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี และมีตำแหน่งงานในระดับพนักงานปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความสุข ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติระดับ 0.05 และปัจจัยองค์กรทั้ง 14 ด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศรีธัญญา กำแพงยุทธ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับดีและการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากและเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยพบว่าคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุทธธรรมการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับน้อย

ศิริวัจ ปฏิญาณวิภาส (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านการยอมรับนับถือ และระดับแรงจูงใจตามปัจจัยค่าจูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยการทดสอบเปรียบเทียบสมมุติฐาน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีเพศและหน่วยงาน/สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มี สถานภาพระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ กำหนดไว้

สัทนจุฑา ชมภูษ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจใน การลาออกของพนักงานธนาคารใน สำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง งานวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. ระดับของแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยก้ำจุนและความตั้งใจในการ ลาออก

2. ความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก และ

3. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยมีจำนวน 400 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test F-test และการวิเคราะห์แบบถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในด้าน ลักษณะงานที่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยก้ำจุน ด้านเงินเดือนที่ได้รับในระดับมาก ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า เพศ อายุรายได้สถานภาพ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อ ความตั้งใจในการลาออกแตกต่างกัน และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการ ขอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน ส่งผลทางลบต่อ ความตั้งใจ ในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อัจฉราพร สารสมักร (2561) ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงาน บุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร และเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อ การบริหารงาน บุคลากร โรงเรียนสิงห์สมุทร ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการครูที่มีเพศ วิชาสอน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ บริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน สิ่งสมุทร โดยรวมและรายด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษาด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ บุคคลพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน บุคคลโรงเรียนสิ่งสมุทร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภาววรรณ สำเนียง (2560) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความมั่นคง ในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่, ด้านความรับผิดชอบ และด้านรายได้สวัสดิการมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดตามลำดับ ผลการ เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยการทดสอบ สมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ประเภทของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่รับราชการที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศ สถานภาพสมรสและระดับ การศึกษาสูงสุด ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และข้อเสนอแนะในการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านรายได้สวัสดิการ รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับรายได้ของข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในการ ดูแลด้านปัจจัยพื้นฐานให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และพอเพียงที่จะสามารถเก็บไว้เป็นเงินออมได้ เพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี และในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนาให้ทุนการศึกษา เป็นการเพิ่ม โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่มากขึ้นอีกทาง

อุเทน รามสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ราชด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับแรงจูงใจมาก 2 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับแรงจูงใจปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง และหากปัจจัยจูงใจลดต่ำลงจนเกินระดับที่ตำรวจจราจรรับได้จะทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ราชด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับแรงจูงใจมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับแรงจูงใจปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทำงานหนัก แต่ได้รับค่าตอบแทนน้อยจึงอาจทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ปัจจัยดังกล่าวเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น จากผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงานและต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

อรดี พรพิเนตพงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง แสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัด ชลบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้น เพศ และระยะเวลาในการรับราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด ดังนั้น รัฐหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ ประโยชน์ผูกมัดและเงินตอบแทน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แนวทางการจัดทำแผนงาน นโยบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยเน้น เรื่องระบบสวัสดิการ ประโยชน์ผูกมัดและเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ และควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องรายได้ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพื่อปรับปรุงให้พอเพียงแก่การดำรงชีพ ในปัจจุบันและเทียบเคียงกับองค์กรอื่น โดยให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่เป็นทฤษฎีเฮอริซเบิร์ก มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจมี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานและปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยมีกรอบแนวคิดวิจัย ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ตำแหน่ง
6. อายุการทำงาน
7. อัตราเงินเดือน


**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลนาป่า อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**
ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยค่าจูง

1. ด้านนโยบายการบริหาร
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 233 คน (ข้อมูลบุคลากรจากกองการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ณ วันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2564) โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1967 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 167) เมื่อคำนวณแล้วได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 147 คน ดังนี้

สูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง

$$N = \frac{N}{[1+Ne^2]}$$

เมื่อ n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ในที่นี้กำหนดเท่ากับ ± 0.05 ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95 %

$$\text{แทนค่าสูตร } n = \frac{233}{[1+233(0.05)^2]}$$

$$= 147.23$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างประชากรเท่ากับ 147 คน

เมื่อผลการคำนวณออกมาได้ 147.23 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ 147 คน และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่จะจัดเก็บแบบสอบถามในจำนวน 1 สำนัก 6 กอง 1 หน่วย โดยใช้วิธีจัดกลุ่มแบบสัดส่วน (Stratified random sampling) (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 413)

จำนวนตัวอย่าง = $\frac{\text{จำนวนประชากรในแต่ละส่วนราชการ} \times \text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ที่	หน่วยงานในสังกัด เทศบาลตำบลนาป่า	จำนวนบุคลากร (คน)				รวม
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	
1	สำนักปลัด	17	2	17	12	48
2	กองคลัง	8	1	12	3	24
3	กองช่าง	8	1	22	20	51
4	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	5	0	2	2	9
5	กองการศึกษา	5	0	9	14	28
6	กองสวัสดิการสังคม	6	0	6	1	13
7	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	6	0	14	39	59
8	หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0	0	0	1
	รวม	56	4	82	91	233

(ข้อมูลบุคลากรจากกองการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ณ วันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2564)

และสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละส่วนราชการตามจำนวนที่คำนวณได้โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการเลือกแบบโควตา (Quota sampling) แต่ละส่วนราชการได้สัดส่วนดังนี้

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ที่	หน่วยงานในสังกัด เทศบาลตำบลนาป่า	จำนวน ประชากร ทั้งหมด	สูตรคำนวณ หาประชากร ตัวอย่าง	จำนวนที่ใช้ ในการศึกษา	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ เก็บจริง
1	สำนักปลัด	48	$\frac{48 \times 147}{233}$	30.28	30
2	กองคลัง	24	$\frac{24 \times 147}{233}$	15.14	15
3	กองช่าง	51	$\frac{51 \times 147}{233}$	32.18	32
4	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	9	$\frac{9 \times 147}{233}$	5.68	6
5	กองการศึกษา	28	$\frac{28 \times 147}{233}$	17.67	18
6	กองสวัสดิการสังคม	13	$\frac{13 \times 147}{233}$	8.20	8
7	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	59	$\frac{59 \times 147}{233}$	37.22	37
8	หน่วยตรวจสอบภายใน	1	$\frac{1 \times 147}{233}$	0.63	1
รวมประชากรตัวอย่างทั้งหมด		233		147	147

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แร่งจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงานและเงินเดือน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. ด้านนโยบายการบริหาร
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำเสนอร่างแบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่

- 4.1 นางสาวสุรีย์ อัจฉรรค์สาธิต ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลนาป่า
- 4.2 นางรุ่งทิwa สุขสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลนาป่า
- 4.3 ผศ.ดร.ภัทรพงษ์ รัตนเสวี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. ขอรับเครื่องมือในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิคืน แล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of congruence) ของคำถามในแต่ละข้อ ถ้ามี $IOC < 0.5$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการวัด ถือว่าไม่สามารถใช้คำถามข้อคำถามนั้นได้ ให้สร้างขึ้นมาทดแทนใหม่กรณีที่เห็นว่าไม่ครอบคลุม (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 373 – 375)

$$\text{สูตร} \quad IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ด้านเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในภาพรวมได้ค่า $(IOC) = 0.89$

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองคำถึง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach Alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.975

การวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบโดยแบ่งระดับประสิทธิภาพออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556 หน้า 339) ให้คะแนน ดังนี้

ตอบ	คะแนน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

การหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ใช้เกณฑ์และแปลความหมายในรูปแบบ ของคะแนน เฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ไพฑูรย์โพธิสว่าง, 2556, หน้า 478-481)

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

ระดับคะแนนเฉลี่ย	จำนวนชั้น	หมายถึง
ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	5	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20		หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40		หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60		หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80		หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ Google Form โดยการประชาสัมพันธ์ทางแอปพลิเคชัน Line, Messenger ซึ่งเป็นกลุ่มของหน่วยงาน เมื่อได้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างครบแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาลงในคอมพิวเตอร์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เลือกเฉพาะวิธีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุการทำงานและอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการแจกแจง ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดชลบุรี ใช้การทดสอบค่า (t-Test)

4. การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
p	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 3 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	63	42.9
หญิง	84	57.1
รวม	147	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ในการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

ตารางที่ 4 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-25 ปี	3	2.00
26-30 ปี	28	19.00
31-35 ปี	33	22.40
36-40 ปี	34	23.10
41-45 ปี	27	18.40
46 ปีขึ้นไป	22	15.00
รวม	147	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า อายุในการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า มีอายุ 36-40 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 อายุ 31-35 ปี มี

จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 อายุ 26-30 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 อายุ 41-45 ปีมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 อายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุ 18-25 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 5 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	73	49.70
สมรส	64	43.50
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	10	6.80
รวม	147	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า สถานภาพในการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 สถานภาพสมรส จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80

ตารางที่ 6 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	38.10
ปริญญาตรี	68	46.30
ปริญญาโทขึ้นไป	23	15.60
รวม	147	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการศึกษาในการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60

ตารางที่ 7 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ , ลูกจ้างประจำ	58	39.50
พนักงานจ้างตามภารกิจ	50	34.00
พนักงานจ้างทั่วไป	39	26.50
รวม	147	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ในการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ , ลูกจ้างประจำ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50

ตารางที่ 8 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	11	7.50
2 - 5 ปี	52	35.40
6 - 9 ปี	44	29.90
10 ปีขึ้นไป	40	27.20
รวม	147	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ในการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 ระยะเวลาการทำงาน 6-9 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 2ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ตารางที่ 9 อัตราร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 9,000 บาท	7	4.80
9,001 - 15,000 บาท	74	50.30
15,001 - 25,000 บาท	34	23.10
25,001 - 35,000 บาท	13	8.80
35,001 - 45,000 บาท	12	8.20
45,001 บาทขึ้นไป	7	4.80
รวม	147	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ในการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 9,001 - 15,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ต่ำกว่า 9,000 บาทจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรีโดยภาพรวม		\bar{x}	SD	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน		3.90	0.636	มาก	9
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		3.98	0.572	มาก	7
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		3.72	0.760	มาก	10
4. ด้านความรับผิดชอบ		4.02	0.558	มาก	6
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		3.95	0.597	มาก	8
6. ด้านนโยบายการบริหาร		4.15	0.556	มาก	5
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา		4.17	0.614	มาก	4
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		4.21	0.514	มากที่สุด	3
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		4.50	0.562	มากที่สุด	1
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน		4.42	0.707	มากที่สุด	2
ผลรวมแรงจูงใจ		4.09	0.449	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, $SD = 0.449$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.562$) รองลงมาคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.707$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.514$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.614$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.556$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.558$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.98$, $SD = 0.572$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.95$, $SD = 0.597$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.90$, $SD = 0.636$) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.72$, $SD = 0.760$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลนาป่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	\bar{x}	SD	ระดับ แรงงใจ	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1. ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.67	0.787	มาก	5
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.76	0.734	มาก	4
3. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.00	0.712	มาก	2
4. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้ว เสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.97	0.677	มาก	3
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจน ประสบความสำเร็จ	4.10	0.659	มาก	1
ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.90	0.636	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าผลการศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ พบว่ามีแรงงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) เป็นอันดับ 1

งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ พบว่า
มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) เป็นอันดับ 2

ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด พบว่ามี
แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) เป็นอันดับ 3

ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เป็นอันดับ 4

ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
ด้านการยอมรับนับถือ				
1. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.95	0.680	มาก	4
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความสามารถ	3.99	0.652	มาก	2
3. ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.608	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.03	0.624	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.95	0.680	มาก	5
ภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ	3.98	0.572	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เป็นอันดับ 1

ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความสามารถ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เป็นอันดับ 2

ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เป็นอันดับ 3

ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เป็นอันดับ 4

ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	\bar{x}	SD	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
1.ท่านได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	3.65	0.928	มาก	3
2.ท่านมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ	3.64	0.906	มาก	5
3.ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.70	0.947	มาก	2
4.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.950	มาก	4
5.ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า	3.99	0.579	มาก	1
ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.72	0.760	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เป็นอันดับ 1

ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เป็นอันดับ 2

ท่านได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาคุณงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เป็นอันดับ 3

ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เป็นอันดับ 4

ท่านมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
ด้านความรับผิดชอบ				
1.ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.95	0.715	มาก	4
2.ท่านมีการวางแผนขั้นตอนในการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	4.10	0.634	มาก	3
3.ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ท่านไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.82	0.808	มาก	5
4.ท่านมีความตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.645	มาก	2
5.ท่านยินดีปรับปรุงแก้ไขงานเมื่อพบข้อบกพร่องในทันที	4.16	0.582	มาก	1
ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.558	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ท่านยินดีปรับปรุงแก้ไขงานเมื่อพบข้อบกพร่องในทันที พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เป็นอันดับ 1

ท่านมีความตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) เป็นอันดับ 2

ท่านมีการวางแผนขั้นตอนในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) เป็นอันดับ 3

ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เป็นอันดับ 4

ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ท่านไม่เคยปฏิบัติมาก่อน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	\bar{x}	SD	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ				
1.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.05	0.670	มาก	2
2.ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายหน้าที่ได้อย่างชัดเจน	3.99	0.652	มาก	3
3.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.67	0.797	มาก	5
4.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	3.96	0.711	มาก	4
5.ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกรถึงความยากลำบากต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	4.07	0.653	มาก	1
ภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.597	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลังเลถึงความยากลำบากต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) เป็นอันดับ 1

งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) เป็นอันดับ 2

ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมายหน้าที่ได้อย่างชัดเจน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เป็นอันดับ 3

งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เป็นอันดับ 4

งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลนาป่า ด้านนโยบายการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	\bar{X}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
ด้านนโยบายการบริหาร				
1. ท่านทราบถึงวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบ ต่างๆของหน่วยงานท่านเป็นอย่างดี	4.12	0.657	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านได้มีการประชุม ชี้แจงและแจ้ง ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆอยู่เสมอ	4.07	0.746	มาก	5
3. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.17	0.696	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสั่งการและมอบหมาย งานอย่างชัดเจน	4.16	0.693	มาก	3
5. ท่านสามารถปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับของ หน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.24	0.623	มากที่สุด	1
ภาพรวมด้านนโยบายการบริหาร	4.15	0.556	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบล
นาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านนโยบายการบริหาร มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ท่านสามารถปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี พบว่ามี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เป็นอันดับ 1

หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่ามีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เป็นอันดับ 2

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสั่งการและมอบหมายงานอย่างชัดเจน พบว่ามีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เป็นอันดับ 3

ท่านทราบถึงวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่างๆของหน่วยงานท่านเป็นอย่างดี
พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เป็นอันดับ 4

หน่วยงานของท่านได้มีการประชุมชี้แจงและแจ้งข้อมูลข่าวสารใหม่ๆอยู่เสมอ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย	4.24	0.655	มากที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการปกครองอย่างเสมอภาคและยุติธรรม	4.16	0.699	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะได้อย่างอิสระ	4.12	0.691	มาก	5
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	4.14	0.658	มาก	4
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.18	0.679	มาก	2
ภาพรวมด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.614	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) เป็นอันดับ 1

ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เป็นอันดับ 2

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการปกครองอย่างเสมอภาคและยุติธรรม พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เป็นอันดับ 3

ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เป็นอันดับ 4

ผู้บังคับบัญชาให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะได้อย่างอิสระ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
1. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง	4.21	0.675	มากที่สุด	3
2. ท่านสามารถประสานงานกับส่วนงานต่างๆได้เป็นอย่างดี	4.21	0.599	มากที่สุด	4
3. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.634	มากที่สุด	5
4. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.22	0.606	มากที่สุด	2
5. ท่านสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อยู่เสมอ	4.26	0.609	มากที่สุด	1
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.21	0.514	มากที่สุด	

จากตารางที่ 18 พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ท่านสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อยู่เสมอ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) เป็นอันดับ 1

ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) เป็นอันดับ 2

ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$) เป็นอันดับ 3

ท่านสามารถประสานงานกับส่วนงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$) เป็นอันดับ 4

ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ ดี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เทศบาลตำบลนาป่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	\bar{x}	SD	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน				
1.สถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะอาด กว้างขวาง สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	4.46	0.622	มากที่สุด	5
2.หน่วยงานของท่านมีการนำอุปกรณ์ และ เทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.676	มากที่สุด	3
3.หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เพียงพอต่อการใช้งาน	4.54	0.622	มากที่สุด	1
4.สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดเก็บเอกสาร อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.49	0.656	มากที่สุด	4
5.หน่วยงานของท่านมีการจัดตั้งงบประมาณไว้ เพียงพอต่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	4.52	0.634	มากที่สุด	2
ภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.50	0.562	มากที่สุด	

จากตารางที่ 19 พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เพียงพอต่อการใช้งาน พบว่ามีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$) เป็นอันดับ 1

หน่วยงานของท่านมีการจัดตั้งงบประมาณไว้เพียงพอต่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน พบว่ามีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) เป็นอันดับ 2

หน่วยงานของท่านมีการนำอุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) เป็นอันดับ 3

สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย พบว่ามีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$) เป็นอันดับ 4

สถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะอาด กว้างขวาง สะดวกต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	\bar{x}	SD	ระดับแรงงใจ	อันดับ
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน				
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	4.35	0.809	มากที่สุด	4
2.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ	3.97	0.993	มาก	5
3.หน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายค่าสวัสดิการต่างๆอย่างรวดเร็ว	4.41	0.738	มากที่สุด	3
4.ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	4.46	0.787	มากที่สุด	2
5.ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) อย่างเหมาะสม	4.47	0.796	มากที่สุด	1
ภาพรวมด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.42	0.707	มากที่สุด	

จากตารางที่ 20 พบว่าผลการศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) อย่างเหมาะสม พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$) เป็นอันดับ 1

ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46$) เป็นอันดับ 2

หน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายค่าสวัสดิการต่างๆอย่างรวดเร็ว พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$) เป็นอันดับ 3

เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$) เป็นอันดับ 4

เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.97$) เป็นอันดับ 5



ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1 เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
	N	\bar{X}	SD	df	t	p
ชาย	63	4.03	0.46409	145	-1.520	0.32
หญิง	84	4.14	0.43355			

*($p \leq 0.05$)

จากตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า p เท่ากับ 0.32 หมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยยะ สำคัญที่ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	4.12	0.82	4.59	0.00*
จำแนกตามอายุ	ภายในกลุ่ม	141	25.30	0.18		
รวม		146	29.42			

*($p \leq 0.05$)

จากตารางที่ 22 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลปรากฏว่าค่า p เท่ากับ 0.00 หมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่าอายุมีผลต่อแรงงูใจ อายุต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	x	18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
18-25 ปี	4.56	-	0.58*	0.49	0.52*	0.57*	0.11
26-30 ปี	3.97	-	-	-0.08	-0.05	-0.01	-0.46*
31-35 ปี	4.65	-	-	-	0.03	0.07	-0.37*
36-40 ปี	4.03	-	-	-	-	0.04	-0.40*
41-45 ปี	3.98	-	-	-	-	-	-0.45*
46 ปีขึ้นไป	4.44	-	-	-	-	-	-

*(p < 0.05)

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามอายุ พบว่า

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 18-25 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.58

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 18-25 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.52

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 18-25 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 41-45 ปี อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.57

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 26-30 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.46

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 31-35 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.37

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 36-40 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.40

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 41-45 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.45

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
แรงงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่ม	2	8.17	4.89	27.72	0.00*
จำแนกตามระดับการศึกษา ภายในกลุ่ม	144	21.238	0.14		
รวม	146	29.41			

*(p < 0.05)

จากตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลปรากฏว่าค่า p เท่ากับ 0.00 หมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่าระดับการศึกษามีผลต่อแรงงใจ ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	x	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.84	-	-0.31*	-0.69*
ปริญญาตรี	4.14	-	-	-0.39*
ปริญญาโทขึ้นไป	4.53	-	-	-

*($p \leq 0.05$)

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกระดับการศึกษา พบว่า

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีไปอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.31

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.69

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับปริญญาโทขึ้นไปอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.439

สมมติฐานที่ 4 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.82	1.717	0.15
จำแนกตามสถานภาพ	ภายในกลุ่ม	144	28.73	0.18		
	รวม	146	29.41			

*(p \geq 0.05)

จากตารางที่ 26 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลปรากฏว่าค่า p เท่ากับ 0.15 หมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญที่ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.07	3.57	22.79	0.00*
จำแนกตามตำแหน่งงาน	ภายในกลุ่ม	144	22.34	0.15		
	รวม	146	29.41			

*(p \leq 0.05)

จากตารางที่ 27 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลปรากฏว่าค่า p เท่ากับ 0.00 หมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่าตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจ ตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน	x	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ	4.32	-	0.26*	0.54*
พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	4.06	-	-	0.28*
พนักงานจ้างทั่วไป	3.78	-	-	-

*(p \leq 0.05)

จากตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.26

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.54

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28

สมมติฐานที่ 6 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่ม	3	1.64	0.54	2.81	0.04*
จำแนกตามอายุการทำงาน ภายในกลุ่ม	143	27.77	0.19		
รวม	146	29.41			

*(p < 0.05)

จากตารางที่ 29 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลปรากฏว่าค่า p เท่ากับ 0.04 หมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่าง กัน อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่า อายุการทำงานมีผลต่อ แรงจูงใจ อายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และทำการเปรียบเทียบความ แตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	x	ต่ำกว่า 2 ปี	2-5 ปี	6-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 2 ปี	4.05	-	0.07	-0.05	-0.19
2-5 ปี	3.97	-	-	-0.12	-0.26*
6-9 ปี	4.10	-	-	-	-0.13
10 ปีขึ้นไป	4.24	-	-	-	-

*(p \leq 0.05)

จากตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงาน 2-5 ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มี 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.26

สมมติฐานที่ 7 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่ม	5	8.36	1.67	11.20	0.00*
จำแนกตามอัตราเงินเดือน ภายในกลุ่ม	141	21.05	0.14		
รวม	146	29.41			

*(p \leq 0.05)

จากตารางที่ 31 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลปรากฏว่าค่า p เท่ากับ 0.00 หมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่าอัตราเงินเดือนมีผลต่อแรงจูงใจ อัตราเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	x	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,001-15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001-45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 9,000 บาท	4.18	-	0.25	0.10	-0.14	-0.22	-0.75*
9,001-15,000 บาท	3.92	-	-	-0.15	-0.39*	-0.47*	-0.46*
15,001-25,000 บาท	4.07	-	-	-	-0.24	-0.32*	-0.80*
25,001-35,000 บาท	4.32	-	-	-	-	-0.08	-0.56*
35,001-45,000 บาท	4.40	-	-	-	-	-	-0.47*
45,001 บาทขึ้นไป	4.88	-	-	-	-	-	-

*(p < 0.05)

จากตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการจำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่า

บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือน 45,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.75

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศที่ต่างกัน ไม่มีผลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
2. อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
3. ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
4. สถานภาพที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
5. ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
6. อายุการทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
7. อัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 33 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศและสถานภาพที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป กำหนดค่านัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 มีสถานภาพโสด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 มีตำแหน่งข้าราชการ , ลูกจ้างประจำ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีระยะเวลาการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 9,001 - 15,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือด้าน

เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x} = 4.42$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.21$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.17$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{x} = 4.15$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.02$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.98$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.95$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.90$) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.72$) พิจารณาจากลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยตามรายด้าน พบว่า

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาจากรายชื่อพบว่าชื่อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เพียงพอต่อการใช้งาน, หน่วยงานของท่านมีการจัดตั้งงบประมาณไว้เพียงพอต่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน, หน่วยงานของท่านมีการนำอุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน, สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยและสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด กว้างขวาง สะดวกต่อการปฏิบัติงานตามลำดับ

2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาจากรายชื่อพบว่าชื่อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) อย่างเหมาะสม, ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม, หน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายค่าสวัสดิการต่างๆ อย่างรวดเร็ว, เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย, เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาจากรายชื่อพบว่าชื่อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อยู่เสมอ, ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี, ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง, ท่านสามารถประสานงานกับส่วนงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี, ผู้บังคับบัญชาคาดเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากรายชื่อพบว่าชื่อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงานให้เป็นที่น่าพอใจ, ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว, ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการปกครองอย่างเสมอภาคและยุติธรรม, ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว, ผู้บังคับบัญชาให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะได้อย่างอิสระ ตามลำดับ

5. ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากรายชื่อพบว่าชื่อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี, หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ, ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการตั้ง

การและมอบหมายงานอย่างชัดเจน, ท่านทราบถึงวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่างๆของหน่วยงานท่านเป็นอย่างดี, หน่วยงานของท่านได้มีการประชุมชี้แจงและแจ้งข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ ตามลำดับ

6. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยินดีปรับปรุงแก้ไขงานเมื่อพบข้อบกพร่องในทันที, ท่านมีความตั้งใจและ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน, ท่านมีการวางแผนขั้นตอนในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างดี, ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ, ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ท่านไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ตามลำดับ

7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน, ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความสามารถ, ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน, ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกรถึงความยากลำบากต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน, งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน, ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายหน้าที่ได้อย่างชัดเจน, งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินงาน, งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

9. ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ, งานที่ท่านปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้, ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด, ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี, ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ตามลำดับ

10. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า, ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม, ท่านได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาคูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ, ท่านได้รับการสนับสนุนให้

ศึกษาต่อ และเข้ารับการศึกษาเพื่อความรู้และความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ, ท่านมีโอกาสร่วมการประชุมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน พบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและสถานภาพ ไม่ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน ทำให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

1. เพศที่ต่างกันของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศชาย เพศหญิง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

2. อายุที่ต่างกันของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

3. ระดับการศึกษาที่ต่างกันของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

4. สถานภาพที่ต่างกันของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

5. ตำแหน่งงานที่ต่างกันของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

6. อายุการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

7. อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.449$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีรีรา เงินสุข (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวัจ ปญญาณวิภาส (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกัน การบริหารราชการภายในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีบริหารงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรและให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอทั่วถึง ทำให้บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จำแนกตามเพศของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เพศหญิง ($\bar{X} = 4.14$) มีระดับแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 4.30$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ศิวิ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวัจ ปญญาณวิภาส (2561) ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เหตุผลที่สอดคล้องกันเพราะ ไม่ว่าจะเป็นเพศ

ชายหรือเพศหญิง ต่างมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจ ได้ไม่แตกต่างกันกับเพศชาย

2. จำแนกตามอายุของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวรรณ สำเนียง (2560) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 30 -39 ปี ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวดี พวงบานชื่น (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นไปในลักษณะฉันทันพี่น้อง อยู่กันแบบครอบครัวเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ทำให้ทุกคนมีทัศนคติในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สาเหตุที่ผลการศึกษา สอดคล้องกันเพราะ ปัจจุบันในการทำงาน มีการทำงานได้นำระบบเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการทำงานซึ่งบุคคลที่มีอายุน้อยกว่าสามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจกับระบบการทำงานได้อย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับบุคคลที่มีอายุเยอะ จะมองว่าการนำระบบใหม่ๆเข้ามาใช้มีความซับซ้อน มีความยุ่งยากในการทำงาน อาจจะเป็นเพราะยังยึดติดกับการทำงานในรูปแบบเก่าอยู่ จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง

3. จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรดี พรพิเนตพงศ์ (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวดี พวงบานชื่น (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน ต่าง

ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้ใกล้เคียงกัน ทำให้มีการรับรู้ นโยบายของผู้บริหารและการปฏิบัติหน้าที่ของตนใกล้เคียงกัน สาเหตุที่ผลการศึกษา สอดคล้องกันเพราะ ในการทำงานการศึกษาเป็นส่วนสำคัญบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมีการ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอและนำความรู้ที่ตนเองมีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภาวรรณ สำเนียง (2560) ศึกษาเรื่อง ขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันเพราะ สถานภาพไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน บุคคลมีสถานภาพต่างกันแต่มีความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนาตัวเองเหมือนกัน

5. จำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา พบว่าเมื่อจำแนกตามประเภท บุคลากร พบว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ บุคลากรที่เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ และบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ รัมย์ธนาธิป (2560) ศึกษา เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว” สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันเพราะ ตำแหน่งหน้าที่ทำให้ลักษณะการทำงานมีความแตกต่าง กัน อาจเกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ตำแหน่งข้าราชการมีการเติบโตขึ้น ลูกจ้างประจำได้รับ สิทธิคล้ายคลึงกับข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจไม่เติบโตในสายงานแต่ได้รับค่าตอบแทน เพิ่มขึ้นตามผลการประเมินการทำงานทุกปี ส่วนพนักงานจ้างทั่วไปไม่มีการเติบโตได้รับ ค่าตอบแทนเท่ากันทุกเดือน เป็นสาเหตุที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. จำแนกตาม อายุการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวรรณ สำเนียง (2560) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 6 - 10 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 21 - 25 ปี, 26 - 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ช่วงระยะเวลาที่รับราชการ 6 - 10 ปี นั้นเป็นช่วงระยะเวลาที่ข้าราชการส่วนใหญ่สามารถเปลี่ยนประเภทของตำแหน่งงานได้ และสามารถขอย้ายกลับไปปฏิบัติงานที่ภูมิลำเนาบ้านเกิด หรือแสวงหาความมั่นคงในชีวิตในรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากความมั่นคงในหน้าที่การงาน เช่น การซื้อที่อยู่อาศัย และคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนด้านรายได้ที่มากขึ้น แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวัจ ปฏิญาณวิภาส (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกัน เพราะ บุคลากรส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัดเมื่อครบกำหนดระยะเวลาอยากย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม และมีตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นความภาคภูมิใจในตัวเอง จึงมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

7. จำแนกตามอัตราเงินเดือนของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิธรา เงินสุข (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สาเหตุที่ผลการศึกษาสอดคล้องกันเพราะ บุคลากรบางกลุ่มมีสถานะทางการเงิน มีความเป็นอยู่ที่ดีพร้อมแต่บุคลากรบางกลุ่มไม่ได้มีความพร้อมทางสถานะทางการเงิน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีนัก และตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อเงินเดือนที่ได้รับส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

โดยภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และ อัตราเงินเดือน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง ชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันไป เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนด้านเพศ และสถานภาพ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะ แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เชิงนโยบาย ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน เพื่อเป็นการ เพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นเป็นการเพิ่มพูนความรู้และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ให้การสนับสนุนการเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อให้ได้รับความรู้ มีทักษะในการ ทำงานเพื่อให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยิ่งขึ้น

2. ปริมาณงานที่หน้าที่ที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ให้เหมาะสมกับความสามารถ ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา.*

(งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), :วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกศินี ตันติชัยวนิช. (2560) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง*

*สระแก้ว.*ชลบุรี :คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

โกวิท พวงงาม. (2544). *การปกครองท้องถิ่นไทย.* กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย; เอกสารประกอบวิชาการเมืองการปกครองท้องถิ่น*

ไทย. กรุงเทพฯ : เสมอธรรม.

จักรพันธ์ รัมย์ธานีป. (2560)..ชลบุรี:คณะรัฐศาสตร์และนิชวิทยุกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

*เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว*นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑารัตน์ ดีวิ. (2560).*แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา.*ชลบุรี: วิทยาลัยบริหาร

รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญเดช วีรกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการ ปฏิบัติงาน*

ของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัด อุบลราชธานี).

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป , บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่น ไทย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการ

ปกครอง.

ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี.*

ชลบุรี: วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทศบาลตำบลนาป่า. (2564) *ข้อมูลบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาป่า.* ชลบุรี: กองการเจ้าหน้าที่

เทศบาลตำบลนาป่า.

ชรนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บุญรอด สมจิตร. (2557). *ความคิดเห็นของประชาชนในการยกฐานะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น*

เทศบาลตำบลสระสี่เหลี่ยม อำเภอนันทนิคม จังหวัดชลบุรี . งานนิพนธ์รัฐศาสตร์

มหาบัณฑิต.สาขาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง,คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2524). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์.

ชลบุรี: ฝ่ายนวัตกรรมการเรียนการสอน สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัทธ์ธีรา เงินสุข. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.

ชลบุรี: วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรกร ผาสุขภิญโญ. (2560).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท คริสเตียนี
และนีสเส้น (ไทย) จำกัด (มหาชน),สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ ,
คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก.

ขงยุทธ เกษสาคร. (2545). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค

สมคิด เลิศไพฑูรย์ กฎหมายปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจา
นุเบกษา.

ศรีัญญา กำแพงยุทธ . (2562). ความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.ชลบุรี: วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวัจ ปญญาณวิภาส. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก

อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.ชลบุรี:คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ลัทธิจตุทา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของ พนักงาน
ธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

สมพร สุทัศนีย์. (2548). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ เข้าถึงได้จาก

https://www.baanjomyut.com/library_3/extension-2/ethics/05_4.html

อรดี พรพิเนตพงศ์. (2560). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข*

อ.เมือง จ.ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภาววรรณ สำเนียง. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน*

จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุเทน รามสุข. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการ*

ตำรวจ นครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัจฉราพร สารสมักร. (2561). *การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล*

โรงเรียนสิงห์สมุทร. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (2555) *เอกสารประกอบการสอนวิชา 219411 การเมืองการปกครองท้องถิ่น.*

ชลบุรี : คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Behavior in Organizations. (6th ed.) Uppersaddle River, NJ: Prentice Hall, 1997.

Certo, S.C. (2000). *Modern management (8th ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.

W. William Reeder. *Leadership Development in a Mormon community*. New York: Wiley, 1868.



ภาคผนวก



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในการศึกษางานนิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามนี้ ผู้ศึกษาจะถือว่าเป็นความลับ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความถูกต้องของผลการศึกษา
4. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

นางสาวรัชนิกร ช่างหลี่

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี
จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความต่อไปนี้

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 18 - 25 ปี () 26-30 ปี
() 31-35 ปี () 36-40 ปี
() 41-45 ปี () 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด () สมรส
() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโทขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

() ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ () พนักงานจ้างตามภารกิจ
() พนักงานจ้างทั่วไป

6. ระยะเวลาการทำงาน

() ต่ำกว่า 2 ปี () 2 - 5 ปี
() 6 - 9 ปี () 10 ปีขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

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

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี

จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นของท่านที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3	งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้					
4	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
5	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
6	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความสามารถ					
8	ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
9	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
10	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
11	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ					
12	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเพิ่มพูน ความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ					
13	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอย่าง เหมาะสมและยุติธรรม					
14	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ ปฏิบัติ					
15	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมี ความเจริญก้าวหน้า					
ด้านความรับผิดชอบ						
16	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
17	ท่านมีการวางแผนขั้นตอนในการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน					

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
18	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ท่าน ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
19	ท่านมีความตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
20	ท่านยินดีปรับปรุงแก้ไขงานเมื่อพบข้อบกพร่อง ในทันที					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
21	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					
22	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่ง ขอบข่ายหน้าที่ได้อย่างชัดเจน					
23	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระใน การตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
24	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้า					
25	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่ รู้สึกถึงความยากลำบากต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะ ปฏิบัติงาน					

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านนโยบายการบริหาร						
26	ท่านทราบถึงวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบ ต่างๆของหน่วยงานท่านเป็นอย่างดี					
27	หน่วยงานของท่านได้มีการประชุม ชี้แจงและแจ้ง ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆอยู่เสมอ					
28	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสั่งการและมอบหมาย งานอย่างชัดเจน					
30	ท่านสามารถปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับของ หน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ ใน การบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย					
32	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการปกครองอย่างเสมอ ภาคและยุติธรรม					
33	ผู้บังคับบัญชาให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและ เสนอแนะได้อย่างอิสระ					
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจในการ แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว					

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
36	ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ โดยตรง					
37	ท่านสามารถประสานงานกับส่วนงานต่างๆ ได้เป็น อย่างดี					
38	ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ					
39	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี					
40	ท่านสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงานได้อยู่เสมอ					

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
41	สถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะอาด กว้างขวาง สะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
42	หน่วยงานของท่านมีการนำอุปกรณ์ และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
43	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เพียงพอต่อการใช้งาน					
44	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดเก็บเอกสาร อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย					
45	หน่วยงานของท่านมีการจัดตั้งงบประมาณไว้ เพียงพอต่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน					
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน						
46	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับ งานที่ท่านได้รับผิดชอบ					
47	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ					
48	หน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายค่าสวัสดิการ ต่างๆอย่างรวดเร็ว					
49	ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวรัชนิกร ช่างหลี่
วัน เดือน ปี เกิด	4 ตุลาคม 2534
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	64/4 หมู่ที่ 11 ตำบลนาป่า อำเภอมือชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ.2557 - ปัจจุบัน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2557 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2565 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา