



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี



ประภาภัทร สละชุ่ม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณทิต

คณะรัฐศาสตรและนิติศาสตร มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

Motivation for Work Performance of Nong Sam Sak Subdistrict Municipality
Employees, Ban Bueng District, Chonburi Province



PRAPAPAT SALACHUM

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

BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ประภาภัทร์ สละชุ่ม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....
(ดร.โชติสา ขาวสนิท)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ต้นศิริคองค)

..... กรรมการ

(ดร.โชติสา ขาวสนิท)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ต้นศิริคองค)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

66910023: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, พนักงานเทศบาล

ประภำภำทร์ สละชู่่ม : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซำก อำเภอบำบึง จังหวัดชลบุรี. (Motivation for Work Performance of Nong Sam Sak Subdistrict Municipality Employees, Ban Bueng District, Chonburi Province)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: โขติสา ขาวสนิท, ปร.ด. ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซำก อำเภอบำบึง จังหวัดชลบุรี และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซำก จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (5 ระดับ) ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซำกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ขณะที่ด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษามีความแตกต่างของระดับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยกลุ่มอายุ 31-40 ปี กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีแรงจูงใจสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ในขณะที่ไม่พบความแตกต่างตามเพศและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

66910023: MAJOR: -; M.Pol.Sc. (-)

KEYWORDS: motivation, work performance, municipal employees

PRAPAPAT SALACHUM : MOTIVATION FOR WORK PERFORMANCE OF NONG SAM SAK SUBDISTRICT MUNICIPALITY EMPLOYEES, BAN BUENG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: SHOTISA COUSNIT, Ph.D. 2025.

This research aimed (1) to study the level of motivation for work performance among employees of Nong Sam Sak Subdistrict Municipality, Ban Bueng District, Chonburi Province, and (2) to compare work motivation classified by personal factors, namely gender, age, educational level, monthly income, and length of service. This was a quantitative research study. The population and sample consisted of 100 employees of Nong Sam Sak Subdistrict Municipality. Data were collected using a questionnaire with a five-point Likert scale. The content validity was examined by experts, and the reliability of the entire instrument yielded a Cronbach's alpha coefficient of 0.91. Data were analyzed using descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (One-way ANOVA).

The results revealed that the overall motivation for work performance was at a high level. The aspect with the highest mean score was achievement, followed by recognition and the nature of the work itself, whereas salary had the lowest mean score. When classified by personal factors, significant differences in motivation levels were found by age, monthly income, and educational level ($p < 0.05$). Employees aged 31–40 years, those with a monthly income between 20,001–30,000 baht, and those with at least a bachelor's degree exhibited higher levels of motivation than other groups. No significant differences were found regarding gender and length of service.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ดร.โชติสา ชาวสนิท ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำแนวทางที่ถูกต้องและชี้แนะในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ในการให้คำแนะนำและตรวจสอบงานนิพนธ์เล่มนี้ให้สมบูรณ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่านที่ทุ่มเทและตั้งใจถ่ายทอดความรู้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์มากมาย รวมถึง บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและการประสานงานตลอดระยะเวลาที่ศึกษาหลักสูตรนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างที่สุดสำหรับกำลังใจและการสนับสนุนจากทุกคนในครอบครัว และเพื่อนๆ ทำให้ผู้วิจัยมีความอดทน มานะพยายาม สามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ จนกระทั่งงานนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี และผู้วิจัยหวังว่างานนิพนธ์เล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ได้ศึกษา หากมีส่วนดีและเป็นประโยชน์ผู้วิจัยขอมอบให้บุพการีและผู้มีพระคุณทุกๆ ท่านที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย แต่หากมีข้อบกพร่องผู้วิจัยต้องขออภัยและน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ประกาศภัทร สละชุ่ม

สารบัญ

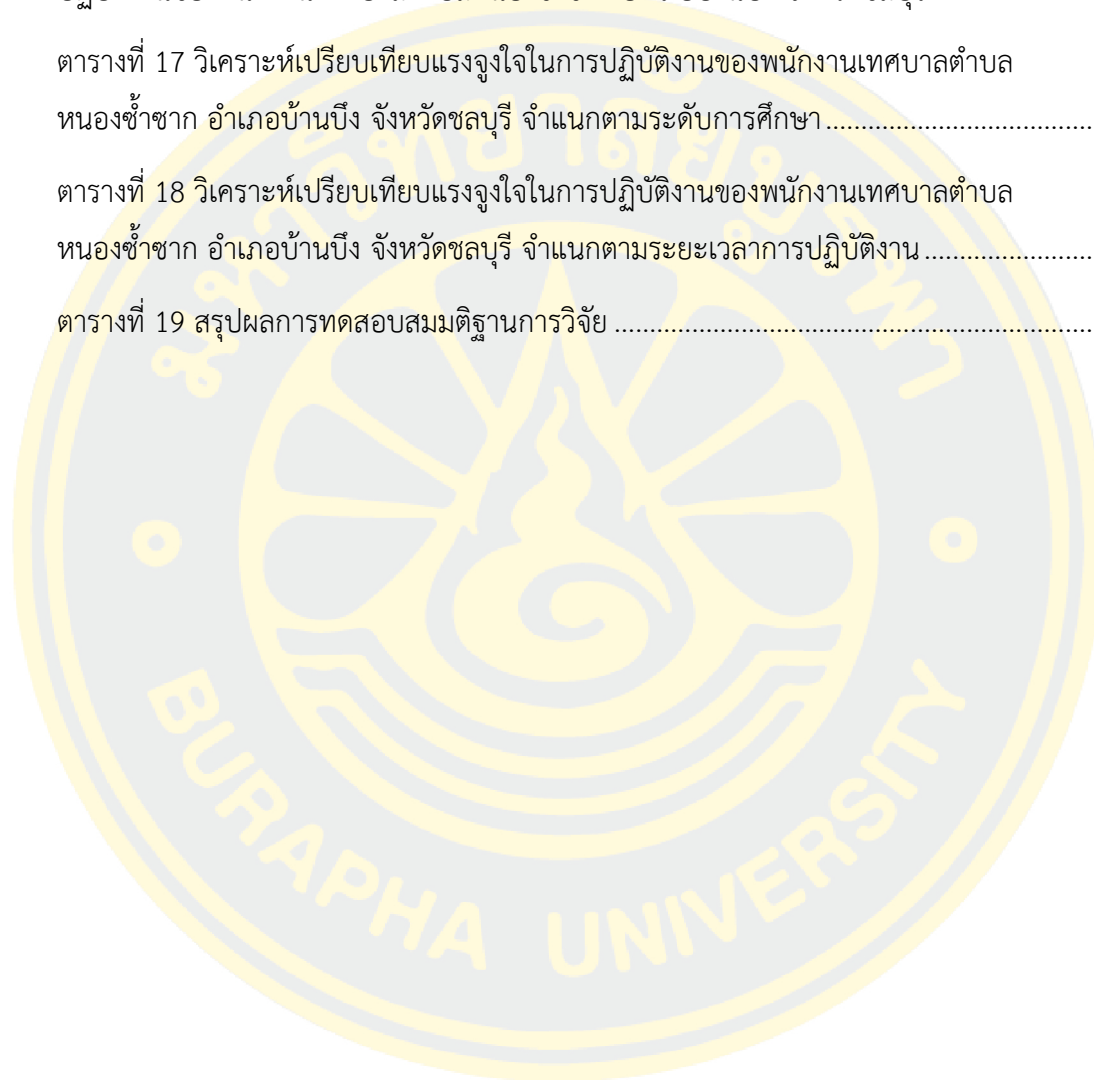
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ข้อมูลทั่วไปพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3.....	24
วิธีดำเนินการวิจัย.....	24

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล	27
สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองขี้ซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	32
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	39
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	45
สรุปผลการวิจัย.....	45
อภิปรายผลการวิจัย.....	47
ข้อเสนอแนะ	49
บรรณานุกรม.....	51
.....	53
ภาคผนวก.....	53
บรรณานุกรม.....	60
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	62

สารบัญตาราง

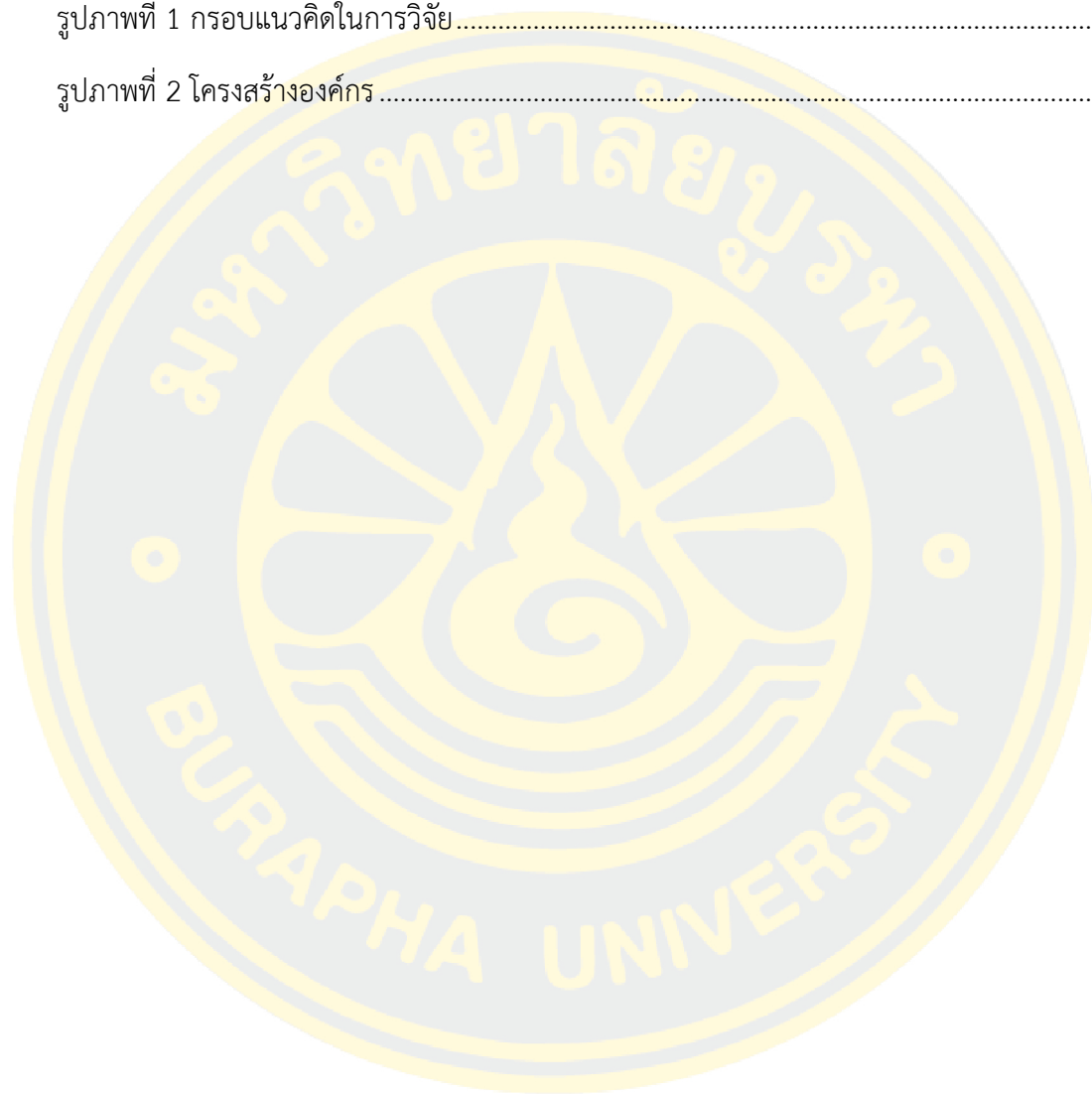
	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	30
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	30
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	31
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	31
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	32
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม	32
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	33
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	34
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	35
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	36
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน	38
ตารางที่ 12 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล หนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ	39
ตารางที่ 13 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล หนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ	39
ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	40

ตารางที่ 15 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล หนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	41
ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	41
ตารางที่ 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล หนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	42
ตารางที่ 18 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล หนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	43
ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	44



สารบัญภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
รูปภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กร.....	18



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และถือเป็นรากฐานสำคัญของระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นสถาบันแรกที่ช่วยฝึกฝนให้ประชาชนเข้าใจการเมืองการปกครอง ทำให้ประชาชนเกิดความเคยชินกับการใช้สิทธิและตระหนักในหน้าที่ของตนในฐานะพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่ความศรัทธาและยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย นอกจากนี้ การปกครองท้องถิ่นยังช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลส่วนกลาง และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่ของตนเอง ส่งผลให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของตนในการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงสามารถรับรู้ เข้าใจ และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นกลไกที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงเป้าหมายที่สุด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565)

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารจัดการและให้บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ของตนเอง ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นภารกิจที่ครอบคลุมในทุกด้านของการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน ในการดำเนินภารกิจดังกล่าวให้สำเร็จ ผลสัมฤทธิ์จะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี การเสริมสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ หากบุคลากรมีแรงจูงใจที่ดี ก็ย่อมมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การอุทิศตนและทุ่มเทในการทำงานเกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน การปฏิบัติงานก็จะไม่สามารถบรรลุผลตามที่คาดหวังได้ ดังนั้น การบริหารราชการและการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย พร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ด้วยความเต็มใจ สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิผลสูงสุด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2562)

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างมาก เช่น ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กและทฤษฎีของล็อก ซึ่งทั้งสองทฤษฎีมีความใกล้เคียงกัน โดยอธิบายว่าแรงจูงใจในการ

ทำงานจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งผู้บริหารและองค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร การตอบสนองความต้องการเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีความจงรักภักดีและทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน การบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานะอาชีพ ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองหรือการบังคับบัญชา และความสำเร็จในการทำงาน หากองค์กรสามารถสร้างปัจจัยที่จูงใจได้อย่างเหมาะสม บุคลากรจะรู้สึกรักและพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลที่ดีตามมา

กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งสภาตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซำซาก เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 และได้ดำเนินงานในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเวลา 16 ปีกว่า และเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2554 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซำซาก ในการประชุมสมัยสามัญ สมัยแรกครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ.2544 มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซำซาก เป็นเทศบาลตำบลหนองซำซาก โดยกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศ ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2554 จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลตำบลหนองซำซากตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม 2544 เป็นต้นไป

เดิมเป็นสภาตำบลหนองซำซาก ตั้งอยู่ในที่ดินราชพัสดุ ในปี 2538 ได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและย้ายที่ทำการมาอยู่ศูนย์ข้อมูลตำบล (ข้างวัดชากนิมิตรวิทยา) หมู่ 2 ตำบลหนองซำซาก และย้ายที่ทำการโดยเรือถอนที่ทำการเดิมมาสร้างใหม่เป็นอาคาร 2 ชั้น แบ่งเขตการปกครองเป็น 5 หมู่บ้าน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซากอำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยการบริหารที่ทำการสำคัญ ทำให้การดำเนินการ ตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และสำคัญส่งผลกระทบต่อการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภายในองค์กร ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข หน่วยตรวจสอบ ภายใน ผลที่คาดว่าเป็นปัจจัยที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัย

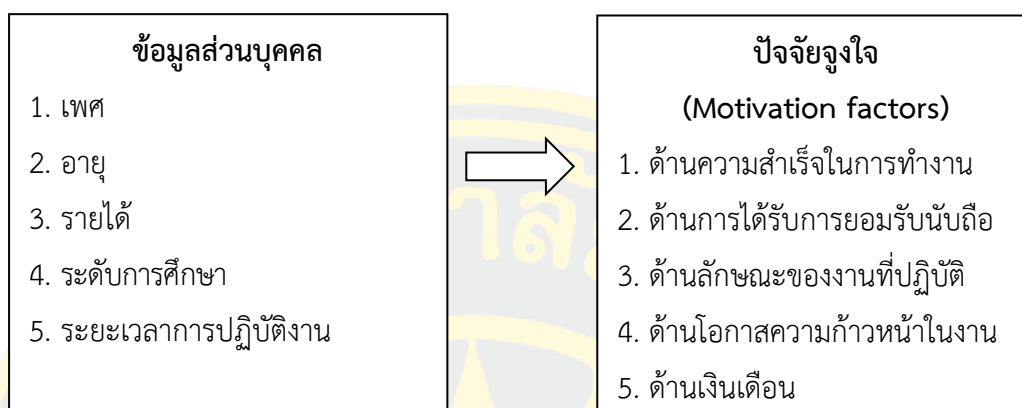
1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
3. พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้เลือกแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (1959) นำมาเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้ (Herzberg, Mausnor & Snyderman, 1959)

ตัวแปรอิสระ
(Independent variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent variables)



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. ทราบผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
3. ใช้เป็นข้อมูลให้กับเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เพื่อทราบถึงการปรับปรุงและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตการวิจัย

วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาสอดคล้องของเทศบาลตำบลหนองซำซาก เพื่อให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลหนองซำซาก มีกรอบแนวคิดการศึกษาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ตามปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) พร้อมมีปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้ศึกษาวิจัย มีดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Dependent variable) คือ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้มีจำนวนประชากรใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยมีการใช้ระยะเวลาในการดำเนินช่วงเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 และทำการรวบรวมเก็บข้อมูลในเดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายในภายนอกของบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยที่เกิดจากความรู้สึกของผู้ส่งสารและผู้รับสาร

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นการทำงานให้บรรลุผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ที่เกิดขึ้นจากผู้นำที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข ไม่มีความเครียดในการทำงานเพื่อให้เกิดปัจจัยจูงใจในการทำงานมากขึ้น

ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานสำเร็จ เตรียมพร้อมสำหรับการแก้ไขที่เกิดปัญหาได้ที่เกิดขึ้นระหว่างในการปฏิบัติงาน และพร้อมมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างดี

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชนที่มาใช้บริการ จึงได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากประชาชนที่เข้ามาติดต่อการใช้บริการ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่อาศัยความรู้ความสามารถที่เกิดจากการได้รับมอบหมายมาที่ทำให้เสร็จตามโจทย์หรือสถานการณ์ในเรื่องที่ได้รับผิดชอบ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ยุติธรรม รวมถึงได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานให้สามารถหาความรู้เพิ่มเติม ไปศึกษาอบรม หรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านเงินเดือน หมายถึง ฐานเงินเดือนที่เกิดจากตำแหน่งงานที่ทำตามวุฒิที่สมัครการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้มีการดำรงชีวิตของตนเองได้ในชีวิตประจำวัน

ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คุณคนอื่นมีความรู้สึกไม่พอใจกับงานไม่ถือเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง

ด้านนโยบายและการบริการ หมายถึง นโยบายที่องค์กรตั้งเป้าหมายขึ้นมาให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ เพราะการบริการต่อประชาชนหรือหน่วยงานที่มาติดต่องานราชการให้เกิดระเบียบและข้อปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้

ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองของผู้ที่เป็นผู้นำที่ชี้แนวทางให้พนักงานไปสู่สิ่งที่ถูกต้องและการปกครองโดยไม่ใช่เพียงแต่อำนาจเท่านั้น ต้องมีการสั่งทำงานอย่างประนีประนอมโดยไม่เอียงไปฝั่งใดฝั่งหนึ่งที่มีเพียงผลประโยชน์

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การร่วมงานโดยมีความสามัคคีกันในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้

ด้านการบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา ที่มีความรู้ความสามารถที่ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและบริหารงานด้วยความยุติธรรม

ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่หน่วยงานมอบหมายให้เกิดความน่าเชื่อถือขององค์กรในท้องถิ่นให้เกิดความน่าเชื่อถือและเป็นการสร้างความมั่นคงให้องค์ด้วยเช่นกัน

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง และอื่นๆ

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งกลุ่มตามช่วงอายุออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 18 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

รายได้ หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) น้อยกว่า 15,000 บาท 2) 15,000 – 20,000 บาท 3) 20,001 – 30,000 บาท และ 4) มากกว่า 30,000 บาท

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือสถาบันการศึกษาที่ทางราชการยอมรับ ของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ไม่เกิน 5 ปี 6- 10 ปี 11 – 15 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอ บ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผู้จัดทำได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อการค้นคว้าวิจัยที่มีเนื้อหา และแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการศึกษาค้นคว้าทางเอกสารที่เกี่ยวข้องในการทำ วิจัยครั้งนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลที่มาจาก พฤติกรรมของมนุษย์นั้น เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพลังงานที่ลงมือทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่เป็นปัจจัย สำคัญที่งานมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัด ชลบุรี ให้ทำงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อองค์กร

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ที่ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่ แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูง ใจจึงเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กร ประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้ พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ ให้ เกิดความต้องการ (Drives) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความสับสนแสวงหา สิ่ง ที่ ต้องการนั่นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบ ด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Goals) ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิภาวี แดงท่าขาม, 2551 หน้า 8)

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันหรือแรงขับภายในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นจากสิ่งจูงใจ เช่น การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือรางวัลที่จะได้รับ ส่งผลให้บุคคลมีพลังในการทำงานอย่าง

เต็มกำลังความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือตามที่องค์กรกำหนด อันนำมาสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เนตรทราย กาญจนอุดมการณ์, 2552 หน้า 21)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มากกระตุ้น และชี้้นำให้แต่ละบุคคลเกิดพฤติกรรมและการกระทำด้วยความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (ชูดภา จึงประสิทธิ์, 2555, หน้า 12)

แรงจูงใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมาย (สุทิพย์ นवलจันทร์, 2555, หน้า 8)

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เราที่มากกระตุ้นหรือผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ไม่ว่าจะเป็นความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกายหรือจิตใจ แรงจูงใจจะเป็นกำลังหรือพลังใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นก็เริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่างๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้น จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งความต้องการดังกล่าวมานี้ก็ขึ้นอยู่กับเพศ วัยวุฒิ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (สุพรรณิการ์ นาคทองอินทร์, 2551 หน้า 15)

แรงจูงใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่าง มุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ (อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ, 2556 หน้า 11)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลถูกสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหรือผลักดัน ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ โดยมีเงื่อนไขต้องทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จหรือความปรารถนาที่เกิดจากความตั้งใจของตนเอง ซึ่งเมื่อเงื่อนไขต่างๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้น หรือผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นก็แสดงพฤติกรรมออกถึงความสามารถและทุ่มเทความพยายามที่ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายผู้บริหาร จะต้องทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (นภัสภรณ์ ดวงชิน, 2558 หน้า 31)

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการกระตุ้น หรือแรงขับที่อยู่ภายในตัวของบุคคล ที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมหรือเกิดความมานะพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความเต็มใจ

ของบุคคลนั้น โดยการแสดงออกของพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีทิศทาง และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภัทรนันท์ ศิริไทย, 2558, หน้า 12)

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มาตรการเหล่านี้จะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล กลุ่ม หรือจัดระบบขององค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่นำมาความสำเร็จมาสู่องค์กร (พนัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 130-131)

แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน คือ “Movers” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (To Move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงานทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และมีการอ้างไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจบุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการอ้างไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป (วีไลวรรณ ศรีสงคราม, 2547 หน้า 2)

แรงจูงใจ หมายถึง แรงภายใน หรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งที่ชี้นำพฤติกรรม หรือการชักจูงเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม โดยพลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบหรือไม่ชอบทำก็ตาม ในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้ (อำนาจ แสงสว่าง, 2546 หน้า 72)

จากความหมายดังกล่าว ผู้จัดทำวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ มีความหมายที่สามารถสื่อถึงพฤติกรรมของมนุษย์ออกมาจากการที่มีตัวกระตุ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ผลงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ให้สำเร็จจนเห็นผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสิ่งได้รับมอบหมายที่มีปัจจัยจากภายในและปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวนำของการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Hierachy of needs theory)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Maslow (1970, p.28 อ้างถึงใน อรจิราพัชร ศรีพรหม, 2552 หน้า 19) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนต์ส์เป็นทฤษฎีที่รู้จักมากที่สุดทฤษฎีที่รู้จักมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุดครอบคลุมความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มี 3 ประการ คือ

2.1 บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่

ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เหตุจูงใจอีกต่อไป

2.2 ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

2.3 เมื่อความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการระดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็มีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในระดับนี้ได้

2.3.1 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งกายและจิตใจ ความมั่นคงในงานในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ ภาวะเทียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.3.2 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อนการมีโอกาสเข้าสมาคมรังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

2.3.3 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภาคภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

2.3.4 ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในอาชีพและการงาน เป็นต้น มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นกลุ่ม คือ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองตอบจาก

ปัจจัยภายนอกตัวบุคคลเองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองอย่างดีและจะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมาไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขาก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

Alderfer (1972 อ้างถึงใน อรจิราพร ศรีพรหม, 2552, หน้า 20) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อมาสโลว์ ย่อโดย E

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมของตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียง และการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย G

มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ ประการแรกมาสโลว์ ยืนยันว่าบุคคลจะหยุดอยู่ที่มีความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้วแต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถจูงใจด้วยความ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al, 1959) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยึดอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการ จูงใจ-ค้ำจุน (The motivation hygiene theory) เฮิร์ซเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมือง พิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

กลุ่มแรกเฮอริเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจ เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัย เหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จ ลื่นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

2.การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของ การยกย่องชมเชย

3.ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้น เป็นที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความตริตรึงสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ ยากหรือง่าย

4.ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5.ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน สถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีก แผนกหนึ่งขององค์กร

โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอริเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ สิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติ ในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้ คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผลออกงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ ขวัญของคนทำงานไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจ รับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์กรประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การอภิสิทธิ์ต่างๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแนชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ทุกความต้องการของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดต่อสังคมหรือทั้งในองค์กร สำนักงาน บริษัท เพื่อเป็นการยกย่องให้ตัวเองเกิดความภูมิใจที่ตนนั้นได้รับความยอมรับจากอื่น เป็นการสร้างเกียรติยศให้ตนเอง เช่นกัน ความต้องการที่มาจากการใช้ชีวิตของสังคมมนุษย์ล้วนเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผลสำเร็จผลเพราะเกิดจากการกระตุ้นจากปัจจัยในความต้องการตนเอง

ข้อมูลทั่วไปพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

เดิมเป็นสภาตำบลหนองซำซาก ตั้งอยู่ที่ดินราชพัสดุ ในปี 2538 ได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและย้ายที่ทำการมาอยู่ศูนย์ข้อมูลตำบล (ข้างวัดชากนิมิตรวิทยา) ม.2 ต.หนองซำซาก และย้ายที่ทำการโดยรื้อถอนที่ทำการเดิมมาสร้างใหม่เป็นอาคาร 2 ชั้นแบ่งเขตการปกครองเป็น 5 หมู่บ้าน กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งสภาตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซำซาก เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 และได้ดำเนินงานในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเวลา 16 ปีกว่า และเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2554 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซำซาก ในการประชุมสมัยสามัญ สมัยแรก ครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2554 มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซำซาก เป็นเทศบาลตำบลหนองซำซาก โดยกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศ ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2554 จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลตำบลหนองซำซาก ตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม 2554 เป็นต้นไป

วิสัยทัศน์ / พันธกิจ

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลหนองซำซาก

"ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งเกษตรพอเพียง เคียงคู่อุตสาหกรรม น้อมนำธรรมภิบาล สืบสาน ประเพณีท้องถิ่น"

"ชุมชนเข้มแข็ง" หมายถึง จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในพื้นที่ตำบลหนองซำซาก ทำให้มีความแตกต่างทางสังคม และการดำเนินชีวิต เราต้องส่งเสริมให้ประชาชน มีความรัก ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชน ให้เป็นชุมชนน่าอยู่มีความสุข ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

"แหล่งเกษตรพอเพียง" หมายถึง พื้นที่ตำบลหนองซำซาก บางส่วนเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ประชาชนคนดั้งเดิม ยึดอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก เราจึงต้องส่งเสริมให้ความรู้แก่ภาคเกษตรกรรม เช่น การแปรรูปผลผลิตเพื่อเพิ่มรายได้ การรณรงค์การใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนสารเคมี รวมถึงการเพิ่มผลผลิตต่อหน่วย ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

"เคียงคู่อุตสาหกรรม" หมายถึง พื้นที่ตำบลหนองซำซาก ส่วนหนึ่งได้มีภาคอุตสาหกรรมเข้ามาตั้งโรงงานประกอบกิจการ ส่งผลทำให้เศรษฐกิจในชุมชนเกิดการขยายตัว เราจึงต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคอุตสาหกรรมจ้างแรงงานในท้องถิ่น รวมถึงให้ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมได้ตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินกิจการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

"น้อมนำธรรมาภิบาล" หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแนวนโยบาย โดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

"สืบสานประเพณีท้องถิ่น" หมายถึง การอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมของไทย รวมถึง การสนับสนุนศิลปะและประเพณีพื้นบ้าน เพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของชุมชนและท้องถิ่นสืบไป หนองซำซาก

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

7. คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

สภาพทั่วไป

สภาพทั่วไปของตำบล :

เทศบาลตำบลหนองซำซาก ตั้งอยู่เลขที่ 222 หมู่ที่ 2 ตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างทิศตะวันตกของอำเภอบ้านบึง อยู่ห่างจากอำเภอบ้านบึง ประมาณ 6 กิโลเมตร มีพื้นที่ 19.317 ตารางกิโลเมตร หรือ 12,073.125 ไร่ ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2554 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2554 มีอาณาเขตต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

อาณาเขตตำบล :

ทิศเหนือ ติดกับ ต.มาบไผ่ อ.บ้านบึง และบางส่วนของ อ.เมือง จ.ชลบุรี

ทิศใต้ ติดกับ ต.บ้านบึง อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.มาบไผ่ และ ต.บ้านบึง อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.หนองรี อ.เมือง จ.ชลบุรี

ผู้นำชุมชน

นายประวิทย์ เนื่องจำนงค์ กำนันตำบลหนองซำซาก

นายสมศักดิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 2

นายสุทัศน์ พงษ์เผ่าพงษ์	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3
นายสมดุล สุขขา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4
นายศิวัช ชูดีปัญญา	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5

สภาพทางเศรษฐกิจ

การเกษตรกรรม

ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองซำซาก เดิมประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก แต่ในปัจจุบันประชาชนส่วนหนึ่งเลิกอาชีพด้านเกษตรกรรม โดยเฉพาะการทำนา ทำไร่ เนื่องจากประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ ราคาผลผลิตตกต่ำ ประกอบกับมีการเข้ามาลงทุนทำการซื้อที่ดินเพื่อประกอบธุรกิจต่าง ๆ เช่น โรงงานอุตสาหกรรม หมู่บ้านจัดสรร ห้างเช่า การพาณิชย์อื่น ๆ ทำให้พื้นที่ที่ดินภาคเกษตรกรรมถูกขายและเหลือลดน้อยลง แรงงานภาคเกษตรกรรมหันมาประกอบอาชีพรับจ้างและค้าขายกันมากขึ้น และการซื้อที่ดินเพื่อขายเก็งกำไรของนายทุนเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุให้ประชาชนเลิกอาชีพเกษตรกรรม แต่ยังคงมีเหลืออยู่บ้างส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นเก่า ๆ ที่ยังยึดการประกอบอาชีพด้านการเกษตร

การอุตสาหกรรม

1. ตลาดนัดสินค้า จำนวน 3 แห่ง
2. โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 47 แห่ง
3. สถานีจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง จำนวน 6 แห่ง
4. ร้านค้า จำนวน 230 แห่ง

สภาพทางสังคม

จำนวนประชากรในเขตเทศบาล 6,205 คน
ชาย 3,005 คน หญิง 3,200 คน
จำนวนครัวเรือน 3,942 ครัวเรือน
(ข้อมูล ณ วันที่ 16 เมษายน 2563)

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำนา ทำสวน/ทำไร่

อาชีพเสริม ผลิตภัณฑ์กลุ่มแม่บ้านเกษตร เช่น ไข่เค็ม ทองม้วนสด

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

1. วัด/สำนักสงฆ์ จำนวน 2 แห่ง
2. โรงเรียน จำนวน 3 แห่ง
3. สถานีอนามัย จำนวน 1 แห่ง
4. โรงเรียนพาณิชย์ จำนวน 1 แห่ง

5. โรงเรียนอนุบาล จำนวน 1 แห่ง
6. ศาลเจ้า/สมาคม จำนวน 6 แห่ง
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 แห่ง
8. ที่ทำการเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก จำนวน 1 แห่ง
9. ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร

หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ตำบลหนองซ้าซาก

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ที่อยู่	บ้าน
1	นายทวย	สังข์ทอง	หมู่ 2 ตำบลหนองซ้าซาก	หนองซ้าซาก
2	นางนกน้อย	เลิศรวมทรัพย์	หมู่ 4 ตำบลหนองซ้าซาก	เขาดิน
3	นางน่อง	เพิ่มสุข	หมู่ 3 ตำบลหนองซ้าซาก	หนองปลิง
4	นายรรรยง	ต้นติมา	หมู่ 5 ตำบลหนองซ้าซาก	เขาดิน
5	นายวินัย	รัตนะ	หมู่ 1 ตำบลหนองซ้าซาก	โป่ง
6	นายสมพงษ์	มูลปราศรัย	หมู่ 2 ตำบลหนองซ้าซาก	เขาดิน
7	นายอรุณ	ชุตีปัญญา	หมู่ 5 ตำบลหนองซ้าซาก	เขาทุ่งนา

การบริการพื้นฐาน

เส้นทางการคมนาคม การเดินทางเข้าสู่ตำบล :

ทางหลวงแผ่นดินสายชลบุรี - แกลง (344) ระยะทางจากจังหวัดชลบุรี ถึง ต.หนองซ้าซาก 8

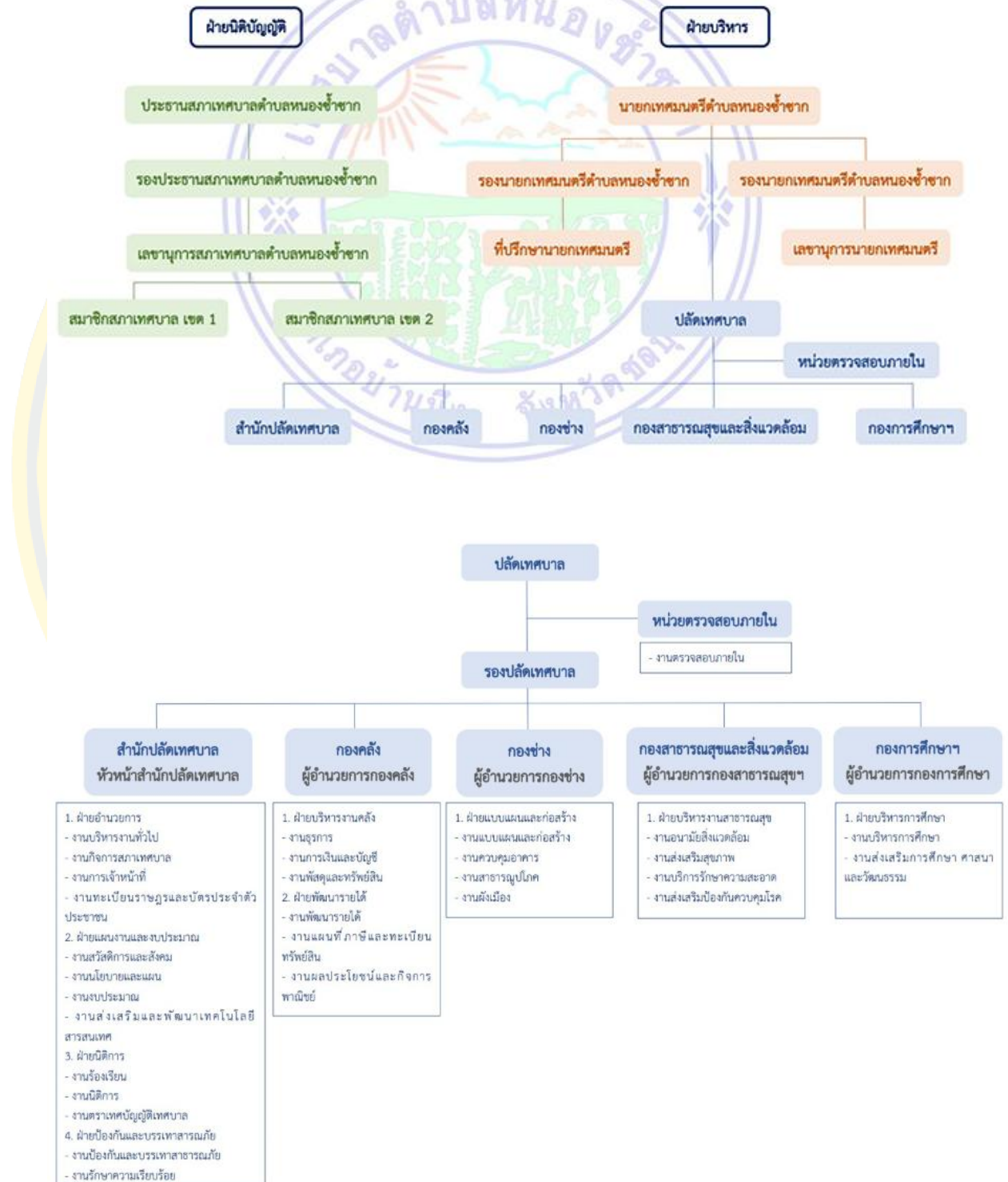
ก.ม.

สภาพพื้นที่และระบบสาธารณูปโภค

- ไฟฟ้ามีใช้ทั้งตำบล
- ประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ 3 บ้านหนองปลิง
- โทรศัพท์มีใช้ทุกชุมชน

โครงสร้างองค์กร

แผนผังโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองช้างซาก



รูปภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลชนก คำจันทร์ (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาจังหวัดชลบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาและเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบ สมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรโดย กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีLSD

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาโดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ที่มีระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะคือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน พนักงานทุกคนมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนตามผลงาน และความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รองลงมาเป็น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้า 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ที่เป็นปัจจัยอำนวยการรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสถานภาพ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย การบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือน 3. ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากร เพศชายและ เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัทธ์ธีรา เงินสุข (2561) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สถิติ t-Test และ One way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ ตำแหน่ง และรายได้ ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ การพิจารณาผลงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรให้ความเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอภาคกัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ ควรให้มีความรวดเร็วขึ้น

อรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษา ระดับ รายได้ตำแหน่งงาน อายุราชการที่มีความแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t - Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Schettf"s Mcthod)

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น เพศ และระยะเวลาในการรับราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งมีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด ดังนั้น รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนด นโยบายให้ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แนวทางการจัดทำแผนงานนโยบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยเน้นเรื่องระบบสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับ และควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องรายได้ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพื่อปรับปรุงให้พอเพียงแก่การดำรงชีพในปัจจุบัน และเทียบเคียงกับองค์กรอื่น โดยให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 137 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ถึง 15,000 บาท มีระดับชั้นยศประทวนและ มีอายุราชการ 10-15 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกันมี แรงจูงใจและปัจจัยค่าจุนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมปอง สิงห์ศก (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว เป็นการศึกษาแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยศึกษาจากบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลพระเพลิง อำเภอเขากระรอก จังหวัดสระแก้ว จำนวน 41 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการแจกและเก็บแบบสอบถามได้เต็มจำนวนร้อยละร้อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-Test และ One way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยได้ ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมา คือเพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78 รองลงมาอายุ 35-44 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 73.17 รองลงมาสีสถานภาพโสด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 21.95 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 41.46 และระดับปริญญาโท และสูงกว่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 11-15 ปี จำนวน 6 คน

คิดเป็นร้อยละ 14.63 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 58.54 รองลงมาคือ 15000-25000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 34.15 และมากกว่า 25001 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.31 ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้วในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำเร็จของงานรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อการสำรวจข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้ใช้รูปแบบการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 100 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ทั้งจำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล การศึกษาจากข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

1.การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.สร้างข้อคำถาม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตในการศึกษารวมทั้งอาศัยความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเพิ่มเติมการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีการในการใช้ดังนี้ (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 358)

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

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

2) กำหนดกรอบแนวคิด และขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถามงานวิจัยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) สร้างแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขสำนวนภาษาและความถูกต้อง และปรับปรุงให้เหมาะสมในด้านเนื้อหา ความชัดเจน และความครอบคลุมของเนื้อหา

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

5.1) รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข

5.2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์

5.3) ดร.สรชัย ศรีนิศานต์สกุล

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนนำไปทดลองใช้

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.902

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาลตำบลหนองขี้ซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา ซึ่งนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง พร้อมรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 100 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบของกระดาษ และได้ดำเนินการจัดทำหนังสือเพื่อขออนุญาตต่อหน่วยงานก่อนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูล และจะแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง การตอบแบบสอบถามจะใช้เวลาไม่เกิน 30 นาที และเมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วจะให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยในทันที แต่หากยังไม่สะดวกส่งกลับคืนในทันทีก็จะให้นำแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วใส่ซองสีน้ำตาลที่ผู้วิจัยให้ไว้ โดยปิดผนึกให้เรียบร้อยแล้วนำมาส่งคืนให้กับผู้วิจัยตามเวลาที่กำหนดร่วมกัน หรือติดต่อประสานมายังเบอร์โทรศัพท์ส่วนตัวของผู้วิจัยเพื่อให้ไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ทั้งนี้ คาดว่าจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างภายในเดือนพฤษภาคม 2568 จำนวนทั้งสิ้น 100 คน และในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไว้เป็นความลับ การเผยแพร่ผลการวิจัยจะกระทำในภาพรวม ทั้งนี้ ข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ที่มีการตั้งรหัสผ่านโดยผู้วิจัยเท่านั้น ส่วนเอกสารการเก็บข้อมูลการวิจัยหลังจากเผยแพร่ผลการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะนำไปจัดเก็บไว้ในตู้เอกสารส่วนตัวของผู้วิจัยซึ่งมีการล็อกกุญแจไว้เป็นเวลา 1 ปี และหลังจากนั้นก็จะถูกนำไปเผาทำลาย เพื่อป้องกันไม่ให้ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมีการเผยแพร่ ออกไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานของเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยในแต่ละช่วงชั้นจะห่างกันเท่ากับ 0.8 คะแนน ซึ่งสามารถกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ จากคะแนนเฉลี่ยได้ 5 ระดับ (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556 หน้า 358) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และสมมติฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานของเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ one – way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่ม พบว่าแตกต่างจึงทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant different test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

df แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

MS แทน ค่าความแปรปรวน

t แทน ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

F แทน ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม

p แทน ความน่าจะเป็น

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำเสนอจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน ผลการวิเคราะห์ที่ปรากฏดังตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 5 พบว่า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	24	24.00
หญิง	73	73.00
อื่นๆ	3	3.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 เพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 – 30 ปี	27	27.00
31 – 40 ปี	51	51.00
41 – 50 ปี	20	20.00
51 ปีขึ้นไป	2	2.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาคือมีอายุ 18 – 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุดคือมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	9	9.00
15,000 – 20,000 บาท	46	46.00
20,001 – 30000 บาท	34	34.00
มากกว่า 30,000 บาท	11	11.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001 – 30000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และน้อยที่สุดคือน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	13.00
ปริญญาตรี	63	63.00
สูงกว่าปริญญาตรี	24	24.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับ การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยที่สุดคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	44	44.00
6 - 10 ปี	40	40.00
11 - 15 ปี	10	10.00
16 ปี ขึ้นไป	6	6.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน เวลาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ เวลา 6- 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 เวลา 11 - 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และน้อยที่สุดคือ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 6 ถึงตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

(n = 100)

หัวข้อ/Topic	ระดับแรงจูงใจ			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.13	0.67	มาก	1
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.10	0.64	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.65	มาก	2
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.94	0.72	มาก	5
5. ด้านเงินเดือน	4.04	0.67	มาก	4
รวม	4.07	0.64	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.65$) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.64$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.67$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(n = 100)

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	36 (36.0)	48 (48.0)	16 (16.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20	0.69	มาก	1
2.การปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	31 (31.0)	54 (54.0)	15 (15.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.16	0.66	มาก	2
3.การปฏิบัติงานเสร็จและผลตอบรับดีโดยไม่แก้ไข	35 (35.0)	44 (44.0)	21 (21.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.14	0.74	มาก	4
4.งานเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	36 (36.0)	43.0 (43.0)	21 (21.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.15	0.74	มาก	3
5.งานได้รับผลตอบรับอย่างดีเมื่องานสำเร็จ	22 (22.0)	55 (55.0)	23 (23.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.99	0.67	มาก	5
รวม						4.13	0.67	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.83$, $SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.69$) รองลงมาคือ การปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.66$) งานเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.74$) การปฏิบัติงานเสร็จและผลตอบรับดีโดยไม่แก้ไข ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานได้รับผลตอบรับอย่างดีเมื่องานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.67$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

(n = 100)

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	27 (27.0)	51 (51.0)	22 (22.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.05	0.70	มาก	4
2.ได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน	36 (36.0)	38 (38.0)	26 (26.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10	0.78	มาก	3
3.ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	35 (35.0)	54 (54.0)	11 (11.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20	0.64	มาก	1
4.ได้รับการยอมรับนับถือจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่และผลงานที่ได้เผยแพร่	30 (30.0)	52 (52.0)	18 (18.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.15	0.67	มาก	2
5.ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากการปฏิบัติงาน	24 (24.0)	51 (51.0)	24 (24.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01	0.70	มาก	5
รวม						4.10	0.64	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.64$) รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับนับถือจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่และผลงานที่ได้เผยแพร่ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.67$) ได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.78$) ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.70$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n = 100)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พนักงานมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานที่กำหนด	334 (83.9)	57 (14.3)	7 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20	0.68	มาก	1
2. พนักงานปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ	334 (83.9)	56 (14.1)	8 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.08	0.71	มาก	4
3. พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานสามารถเสนอความคิดได้	340 (85.4)	53 (13.3)	4 (1.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.19	0.73	มาก	2
4. พนักงานปฏิบัติงานแล้วก่อให้เกิดรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ	328 (82.4)	64 (16.1)	6 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10	0.67	มาก	3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

5. พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	334	60	4	0	0	4.05	0.67	มาก	5
	(83.9)	(15.1)	(1.0)	(0.0)	(0.0)				
รวม						4.12	0.65	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือ พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถเสนอความคิดได้ ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.73$) พนักงานปฏิบัติงานแล้วก่อให้เกิดรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.67$) พนักงานปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.67$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

(n = 100)

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.การพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติตามหน้าที่เท่าเทียมกัน	28	41	26	5	0	3.92	0.86	มากที่สุด	3
	(28.0)	(41.0)	(26.0)	(5.0)	(0.0)				
2.เปิดโอกาสได้รับทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	22	53	25.0	0	0	3.97	0.69	มากที่สุด	2
	(22.0)	(53.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)				
3.ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	29	37	29	5	0	3.90	0.88	มากที่สุด	4
	(29.0)	(37.0)	(29.0)	(5.0)	(0.0)				

ตารางที่ 2 (ต่อ)

4.หน่วยงานมีการ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้อง ในการทำการทํางาน	16 (16.0)	60 (60.0)	19 (19.0)	5 (5.0)	0 (0.0)	3.87	0.73	มาก ที่สุด	5
5.องค์กรมีการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาการ ทํางาน	25 (25.0)	55 (55.0)	20 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.05	0.67	มาก ที่สุด	1
รวม						3.94	0.72	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาการทํางาน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ เปิดโอกาสได้รับทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.69$) การพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติตามที่เท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.86$) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องในการทำการทํางาน ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองขี้ซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน

(n = 100)

ด้านเงินเดือน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.เงินเดือนที่ได้รับ ความเพียงพอต่อ การใช้จ่ายภายใน ครอบครัว	334 (83.9)	57 (14.3)	7 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95	0.76	มาก	5
2.เงินเดือนที่ พอเพียงกับปริมาณ งานและหน้าที่ได้รับ การปฏิบัติ	334 (83.9)	56 (14.1)	8 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.96	0.76	มาก	4
3.องค์กรของท่านได้ จัดสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทน ค่า ล่วงเวลา	340 (85.4)	53 (13.3)	4 (1.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.04	0.77	มาก	3
4.เงินเดือนได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน	328 (82.4)	64 (16.1)	6 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.15	0.67	มาก	1
5.องค์กรมีความ โปร่งใสในการ พิจารณาการทำงาน	334 (83.9)	60 (15.1)	4 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.12	0.69	มาก	2
รวม						4.04	0.67	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองขี้ซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.82$, $SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ องค์กรมีความโปร่งใสในการพิจารณาการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.69$) องค์กรของท่านได้จัดสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.77$) เงินเดือนที่พอเพียงกับปริมาณงานและหน้าที่ได้รับการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับความเพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.76$)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 12 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล หนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	7.552	3.776	1.311	0.403
ภายในกลุ่ม	97	30.522	0.315		
รวม	99	38.075			

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 13 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล หนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	6.568	2.189	3.670	0.000*
ภายในกลุ่ม	96	31.507	0.328		
รวม	99	38.075			

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

อายุ	\bar{X}	18 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
18 – 30 ปี	4.32				
31 – 40 ปี	4.13				
41 – 50 ปี	3.61	0.71*	0.53*		
51 ปีขึ้นไป	3.64				

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างอายุ 41 – 50 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 18 – 30 ปี แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 18 – 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 41 – 50 ปี

คู่ที่ 2 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างอายุ 31 – 40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 18 – 30 ปี แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุ 41 – 50 ปี

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	6.365	2.122	6.423	0.000*
ภายในกลุ่ม	96	31.710	0.330		
รวม	99	38.075			

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า	15,000 –	20,001 –	มากกว่า
		15,000 บาท	20,000 บาท	30000 บาท	30,000 บาท
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.44		0.85*	0.55*	
15,000 – 20,000 บาท	4.29				
20,001 – 30000 บาท	3.99		0.30*		
มากกว่า 30,000 บาท	3.88		0.41*		

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันทั้งหมด 4 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างรายได้ 15,000 – 20,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างรายได้ 15,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ 15,000 – 20,000 บาท

คู่ที่ 2 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างรายได้ 15,000 – 20,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างรายได้ 20,001 – 30000 บาท แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างรายได้ 15,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ 20,001 – 30000 บาท

คู่ที่ 3 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างรายได้ 15,000 – 20,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างรายได้ มากกว่า 30,000 บาท แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างรายได้ 15,000 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้ มากกว่า 30,000 บาท

คู่ที่ 4 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างรายได้ 20,001 – 30000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างรายได้ 20,001 – 30000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	0.721	0.361	0.937	0.395
ภายในกลุ่ม	97	37.353	0.385		
รวม	99	38.075			

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	1.520	0.507	1.331	0.269
ภายในกลุ่ม	96	36.554	0.381		
รวม	99	38.075			

*($p \leq .05$)

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
5. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี และศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามได้เต็มจำนวนร้อยละร้อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 46 คิดเป็นร้อยละ 46.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ การปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย งานเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเสร็จและผลตอบรับดีโดยไม่แก้ไข ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานได้รับผลตอบรับอย่างดีเมื่องานสำเร็จ ตามลำดับ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับคำชมจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่และผลงานที่ได้เผยแพร่ ได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานที่กำหนด รองลงมาคือ พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถเสนอความคิดได้ พนักงานปฏิบัติงานแล้วก่อให้เกิดรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ พนักงานปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

1.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาการทำงาน รองลงมาคือ เปิดโอกาสได้รับทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติตามหน้าที่เท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องในการทำการทำงาน ตามลำดับ

1.5 ด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน รองลงมาคือ องค์กรมีความโปร่งใสในการพิจารณาการทำงาน องค์กรของท่านได้จัดสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา เงินเดือนที่พอเพียงกับปริมาณงานและหน้าที่ได้รับการปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับความเพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

2.1 เพศ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 อายุ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก คำจันทร์ (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอส (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถนำผลมาอภิปรายแต่ละด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก คำจันทร์ (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก คำจันทร์ (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก คำจันทร์ (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก คำจันทร์ (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธ์ธีรา เงินสุข (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งสามารถนำผลมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 เพศของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก คำจันทร์ (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

2.2 อายุของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก คำจันทร์ (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ดังนี้

1. ควรพัฒนาแนวทางส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากด้านโอกาส ความก้าวหน้าในงานเป็นด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแม้อยู่ในระดับมาก ควรมีการพัฒนาระบบการ สื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับโอกาสในการเติบโตในสายงาน เช่น การเลื่อน ตำแหน่ง การอบรม การศึกษาต่อ และทุนสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมองเห็นเส้นทางพัฒนา วิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรทบทวนนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ แม้พนักงาน จะรู้สึกพึงพอใจในด้านเงินเดือนโดยรวม แต่พบว่า “เงินเดือนที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายภายใน ครอบครัว” ได้คะแนนต่ำสุดในกลุ่มนี้ แนะนำให้มีการ ทบทวนโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับ ภาระงานและค่าครองชีพ โดยอาจมีมาตรการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น ค่าครองชีพ ค่าลดหย่อนภาษี หรือการเข้าร่วมสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ

3. ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับและให้คำชื่นชมในที่ทำงาน ด้าน “การได้รับคำชื่นชม จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในหมวดการได้รับการยอมรับนับถือ ควร มีนโยบายสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การยอมรับและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

4. ออกแบบงานให้เหมาะสมกับทักษะและความถนัด การที่พนักงานรู้สึกว่างานตรงกับ ความสามารถและได้รับอิสระในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจ องค์กรควร ปรับกระบวนการจัด งานให้สอดคล้องกับศักยภาพรายบุคคลมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้การประเมินสมรรถนะ เพื่อออกแบบ งานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลายเทศบาล เพื่อเพิ่มความสามารถในการ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงระบบ ควรศึกษาหลายพื้นที่หรือหลายเทศบาลในจังหวัด เดียวกันหรือต่างจังหวัดเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยร่วมและปัจจัยเฉพาะถิ่น

2. ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) หรือการ สนทนากลุ่ม (focus group discussion) ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ ช่วยอธิบายเหตุผลเบื้องหลังระดับแรงจูงใจ และเสนอแนวทางการปรับปรุงที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. วิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยภายนอกองค์กร ในงานวิจัยนี้มุ่งเน้นแต่ปัจจัยภายใน องค์กร ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก เช่น บรรยากาศทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงใน หน้าที่การงาน หรือทัศนคติของประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ ที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). แนวทางการบริหารจัดการและการให้บริการสาธารณะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565). แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย.
- กมลชนก คำจันทร์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตานุกิจประสิทธิ์. (2555). แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภัสภรณ์ ดวงชิน. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัทคาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรทรายกาญจนอุดมการณ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, (แก้ไขเพิ่มเติม) [พระราชบัญญัติ]. ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 116, ตอนที่ 32, 6 พฤษภาคม 2542.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิภาวี แต่งท่าขาม. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. ปทุมธานี: คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- วีระยุทธ ดิษยะศริน. (2556). แรงจูงใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทิพย์นวลจันทร์, พ.ต.ท.หญิง. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณิการ์ นาคทองอินทร์. (2551). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรจิราพัชร์ ศรีพรหม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรถสิทธิ์ ดันติยุทธ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษาการประปานครหลวง. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร อักษราพิพัฒน์.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in. Organizational Setting. New York : Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>.
- McClelland, D. C. (1961). The achieving society. Princeton, NJ: Van Nostrand.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถาม เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี” ครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ศึกษาต้องการทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์การศึกษาเพื่อเป็นแนวทาง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี”

ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตามความจริง เพื่อคำตอบต่อการศึกษา เป็นประโยชน์ต่อองค์กร กลุ่มประชาชนท้องถิ่นและสามารถเป็นข้อมูลต่อส่วนรวม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี” จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านเงินเดือน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย

1. เพศ

- ชาย
- หญิง
- อื่นๆ

2. อายุ

- 18 – 30 ปี
- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป

3. อัตราเงินเดือน

- น้อยกว่า 15,000 บาท
- 15,000 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- มากกว่า 30,000 บาท

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ไม่เกิน 5 ปี
- 6- 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับ“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี” การศึกษา จำนวน 6 ด้าน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนพร้อมสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (√) ลงใน ในแต่ละข้อที่ตรงกับแรงจูงใจของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว แต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหนองซ้าซาก	ระดับแรงจูงใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด					
2.การปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
3.การปฏิบัติงานเสร็จและผลตอบรับดีโดยไม่ แก้ไข					
4.งานเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
5.งานได้รับผลตอบรับอย่างดีเมื่องานสำเร็จ					
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ					
1.ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา					
2.ได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน					
3.ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
4.ได้รับการยอมรับคำชมจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ หน้าที่และผลงานที่ได้เผยแพร่					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหนองซ้าซาก	ระดับแรงจูงใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด					
2. การปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. การปฏิบัติงานเสร็จและผลตอบรับดีโดยไม่ แก้ไข					
4. งานเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. งานได้รับผลตอบรับอย่างดีเมื่องานสำเร็จ					
5. ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานจากการปฏิบัติงาน					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. พนักงานมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบตามตำแหน่งงานที่กำหนด					
2. พนักงานปฏิบัติงานตรงกับความรู้อ ความสามารถ					
3. พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถ เสนอความคิดได้					
4. พนักงานปฏิบัติงานแล้วก่อให้เกิดรู้สึกพึง พอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ					
5. พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน					
1. การพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติตาม หน้าที่เท่าเทียมกัน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหนองซ้าซาก	ระดับแรงจูงใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด					
2. การปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. การปฏิบัติงานเสร็จและผลตอบรับดีโดยไม่ แก้ไข					
4. งานเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. งานได้รับผลตอบรับอย่างดีเมื่องานสำเร็จ					
2. เปิดโอกาสได้รับทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น					
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน					
4. หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ เกี่ยวข้องในการทำการทํางาน					
5. องค์กรมีการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาการทำงาน					
ด้านเงินเดือน					
1. เงินเดือนที่ได้รับความเพียงพอต่อการใช้จ่าย ภายในครอบครัว					
2. เงินเดือนที่พอเพียงกับปริมาณงานและหน้าที่ ได้รับการปฏิบัติ					
3. องค์กรของท่านได้จัดสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา					
4. เงินเดือนได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลหนองขี้ซาก	ระดับแรงจูงใจ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด					
2. การปฏิบัติได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. การปฏิบัติงานเสร็จและผลตอบรับดีโดยไม่ แก้ไข					
4. งานเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. งานได้รับผลตอบรับอย่างดีเมื่องานสำเร็จ					
5. องค์กรมีความโปร่งใสในการพิจารณาการ ทำงาน					

บรรณานุกรม



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ประภาภัทร สละชุ่ม
วัน เดือน ปี เกิด	17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศูนย์ลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	25 หมู่ที่ 2 ตำบลลำปางหลวง อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง 52130
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 (ชลบุรี)
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
รางวัลหรือทุนการศึกษา	-