

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด  
เชียงใหม่ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ที่ทำการศึกษ จำนวน 501 คน จำแนก  
สัดส่วนตามสายงาน ดังนี้ ปลัดเทศบาล แห่งละ 1 คน รองปลัดเทศบาล แห่งละ 1 คน  
ผู้อำนวยการกอง แห่งละ 1 คน หัวหน้าฝ่าย แห่งละ 5 คน หัวหน้าฝ่าย แห่งละ 5 พนักงาน  
สายปฏิบัติที่เริ่มจากสาย 3 แห่งละ 2 คน พนักงานสายปฏิบัติที่เริ่มจาก 2 คน พนักงานสายผู้  
ปฏิบัติที่เริ่มจากสาย 3 แห่งละ 3 คน พนักงานสายปฏิบัติที่เริ่มจากสาย 1 แห่งละ 3 คน  
ลูกจ้างประจำ แห่งละ 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ แห่งละ 3 คน และพนักงานจ้างทั่วไป  
แห่งละ 10 คน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศ  
หญิง จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 เป็นเพศชาย จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9  
ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 สถานภาพ ส่วนใหญ่มี  
สถานภาพสมรส จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร มีจำนวน 268 คน คิด  
เป็นร้อยละ 53.5 ส่วนใหญ่มีบ้านพักเป็นของตนเอง จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 มี  
การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 301 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.1 ตำแหน่ง  
พนักงานจ้างทั่วไปมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ  
น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานในเทศบาล 1 – 3  
ปี มีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวน 309  
คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 ไม่มีรายได้อื่นต่อเดือน มีจำนวน 408 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 มีสถานะ  
ทางครอบครัวส่วนใหญ่ โสด ส่วนใหญ่มีภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายประจำเดือน และ/หรือหนี้สิน  
ส่วนตัวเล็กน้อย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 (ดูตารางที่ 4.12)

## 5.1.2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล สรรพได้ ดังนี้

### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) สรรพได้ดังนี้

**1.1 ด้านความสำเร็จของงาน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากทุกด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.70 ทั้งในด้านความพึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ พึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ได้ปฏิบัติ และความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกพอใจและภูมิใจ (ดูตารางที่ 4.13)

**1.2 ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.36 เช่น ด้านคิดว่าเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเหมาะสม หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ หน่วยงานคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศอย่างเป็นธรรมชาติ หน่วยงานได้จัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ เว้นแต่หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม และคิดว่างานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและด้านส่วนตัวอยู่ หน่วยงานให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม หน่วยงานเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต และหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ (ดูตารางที่ 4.14)

**1.3 ด้านการยอมรับนับถือ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านการยอมรับนับถือมากทุกด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65 ทั้งในด้านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพและความสำเร็จของท่าน จากครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง หน่วยงานได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทั้งตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก (ดูตารางที่ 4.15)

**1.4 ด้านความรับผิดชอบ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มากทุกด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.71 ทั้งในด้านการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน การพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (ดูตารางที่ 4.16)

**1.5 ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน มากทุกด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.72 ทั้งในการพอใจกับลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ งานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทฤษฎีความรู้ ความสามารถ คิดว่างานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและทักษะ และงานที่ทำปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ (ดูตารางที่ 4.17)

## 2. ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยสนับสนุนอื่น (Hygiene Factors) สรุปได้ดังนี้

**2.1 ด้านค่าตอบแทน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปานกลางทุกด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.37 ทั้งในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควร ได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความจำเป็น (ดูตารางที่ 4.18)

**2.3 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มากทุกด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.63 ทั้งในด้านหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ (ดูตารางที่ 4.19)

**2.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านการนิเทศ มากทุกด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.66 ทั้งในด้านหน่วยงานบังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักการเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่มีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา (ดูตารางที่ 4.20)

**2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 เว้นหน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม (ดูตารางที่ 4.21)

**2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.44 เว้น ในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ อย่างครบถ้วน (ดูตารางที่ 4.22)

**2.7 ด้านสวัสดิการและความมั่นคง** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านสวัสดิการและความมั่นคงในภาพรวมมีระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.29 ในด้านหน่วยงานดำเนินการในเรื่องการจัดหาที่พักให้ท่านอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งฐานะ หน่วยงานได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน และหน่วยงานได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหรือออกกำลังกาย หน่วยงานมีระบบการประกันการเลี้ยงชีพจากการปฏิบัติงานและเบี้ยประกันเหมาะสม และหน่วยงานจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับอุบัติเหตุต่าง ๆ เว้นอาชีพอของพนักงานเป็นอาชีพที่มั่นคง หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ (ดูตารางที่ 4.23)

**2.8 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าได้รับการจัดให้มีปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นในภาพรวมมีระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.23 ในด้านการได้รับ บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด เว้นบำเหน็จ บำนาญ การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส อยู่ในระดับมาก (ดูตารางที่ 4.24)

### 5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการศึกษา ไว้ 2 ข้อ และได้ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล และคำนวณ โดยใช้ค่าสถิติ T-test , F-test และค่า Sig พบว่า ยอมรับในสมมติฐาน กล่าวคือ ยอมรับว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และหน้าที่การงานแตกต่างกันจะมีระดับของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล และคำนวณ โดยใช้ค่าสถิติ T-test , F-test และ ค่า Sig พบว่า ยอมรับในสมมติฐาน กล่าวคือ ยอมรับว่า พนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน ด้านจำนวนบุตร ต่อปัจจัยจูงใจ และ ด้านอายุ และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยสนับสนุนอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## 5.2 อภิปรายผล

### 5.2.1 บังคับใจ แจกเป็น

**ด้านความสำเร็จของงาน** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีบังคับใจด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ โดยหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ พึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ได้ปฏิบัติ และความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ

**ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีบังคับใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมีความคิดว่าเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม จัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ การคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม หน่วยงานจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ พนักงานมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าปัจจุบัน ยกเว้น หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติม พนักงานคิดว่างานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติ มีบังคับใจที่ได้รับการจัดให้อยู่ในระดับมาก

**ด้านการยอมรับนับถือ** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีบังคับใจทางด้านการยอมรับนับถือมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับนับถือ ในอาชีพและความสำเร็จของงาน จากครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในภาพรวม ด้านการยอมรับนับถือ ทำให้พนักงานมีความภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อชุมชน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก

**ด้านความรับผิดชอบ** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีบังคับใจทางด้านการรับผิดชอบมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยพนักงานได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ

ของตนเองอย่างเต็มกำลัง โดยทุกตำแหน่งสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลให้คำปรึกษาหารือเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พนักงานพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

**ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีปัจจัยจูงใจทางด้านลักษณะและขอบเขตของงานมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยพึงพอใจกับลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ งานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทฤษฎีความรู้ ความสามารถ และงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียด รอบคอบ และทักษะ และงานที่ทำปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ตามตำแหน่งหน้าที่การงานที่รองตำแหน่งอยู่ หากงานที่ได้รับมอบหมายมีข้อปัญหาอุปสรรคก็สามารถสอบถามและ/หรือขอคำปรึกษา แนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างไม่ติดขัดมีประสิทธิภาพ ก่อเกิดประสิทธิผล

### 5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน แยกเป็น

**ด้านค่าตอบแทน** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง โดยค่าตอบแทนที่พนักงานทุกตำแหน่งที่ได้รับจะเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน โดยค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจะมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับตามกรอบอัตราค่าจ้างของพนักงานที่ได้กำหนดไว้ สามารถเบิกจ่ายเงินได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความจำเป็น ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินทุกประการ

**ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในระดับมาก โดยหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติ เพื่อร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้งานทุกงานที่ได้ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์

**ด้านการปกครองบังคับบัญชา** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีปัจจัยค้ำจุนทางการปกครองบังคับบัญชาในระดับมาก โดยหน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักการเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

**ด้านนโยบายและการบริหาร** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านนโยบายและการบริหารในระดับมาก โดยหน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม หน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม และหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารได้ยึดหลัก Good Governance ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ยึดระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทำให้องค์กรและชุมชนเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก โดยสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และชุมชน ทำให้ผู้ไปรับบริการเกิดความประทับใจ

**ด้านสวัสดิการและความมั่นคง** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านสวัสดิการและความมั่นคงในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานดำเนินการในเรื่องการเจ้าหน้าที่พักให้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งฐานะหน้าที่การงาน หน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน และหน่วยงานจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหรือออกกำลังกายโดยอาชีพที่ได้ปฏิบัติเป็นอาชีพที่มั่นคง หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มีประกันสังคม มีสหกรณ์ของพนักงานภายในหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่เดือนร้อนเรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

**สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น** พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ได้รับปัจจัยค้ำจุนในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสนทนา การและการกีฬา การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับพนักงาน และให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี การจัดที่พักอาศัยให้กับพนักงาน การจ่ายโบนัสประจำปี

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่พบว่า พนักงานได้รับการจัดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจากการที่หน่วยงานโดยการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความเป็นที่รับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษานี้สัมพันธ์กับที่ วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการ

ทำงานของพนักงานธนาคาร : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ และ วิเชียร ศรีพุกษ์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัด โทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ และสอดคล้องกับหลักการของทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่ว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในหน่วยงาน ได้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ก่อเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลตำบล เป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง มีอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2596 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 มีความเป็นอิสระ ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นของตน การปกครอง การบริหาร การ จัดบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจ หน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ดังนั้น ความคล่องตัว รวดเร็ว จะได้เปรียบกว่าหน่วยงานราชการ ส่วนอื่น ๆ ปัจจุบันกำลังเป็นที่จับตามองของทุกฝ่ายในการเจริญเติบโตของท้องถิ่น เพราะมีหลาย หน่วยงานได้ถ่ายโอนภารกิจให้ประจำท้องถิ่นบ้างแล้ว และจะทยอยถ่ายโอนภารกิจให้กับท้องถิ่น เป็นผู้กำกับดูแล ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข ทำให้ข้าราชการทุกคน ทุก ประเภทให้ความสนใจที่จะโอนย้ายเข้าสู่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล คือพนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระทางความคิด สามารถ แสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างกว้างไกลตอบสนองความต้องการของชุมชน เพราะการปฏิบัติงานเป็นการ ให้บริการสาธารณะทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านบริหารจัดการ ด้านการเมือง การปกครอง ด้านศิลปวัฒนธรรม รวมถึง การได้รับโบนัสในการปฏิบัติงาน และการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี , โท โดยใช้ทุนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนสังกัดอยู่ ซึ่งพนักงานของหน่วยงานจะเป็นตัวจักรสำคัญร่วมกับ คณะผู้บริหาร สภาเทศบาลเพื่อเชื่อมการประสานความร่วมมือระหว่างประชาชนให้มีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการในรูปแบบการทำประชาคม ร่วมสร้างชุมชน พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอย่าง ยั่งยืนต่อไป

ด้วยเหตุผลความเป็นอิสระของหน่วยงานดังกล่าวจึงเป็นแรงจูงใจและกระตุ้น ตอบสนองความต้องการของพนักงานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการ

ต่าง ๆ โบนัสโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ในตำแหน่งหน้าที่การงาน การอบรม สัมมนา การพิจารณาความดี ความชอบ พนักงานทุกคนสามารถได้รับตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นไปตามความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน พนักงานมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้ลงมือปฏิบัติและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาและความก้าวหน้า พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว โดยได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพิ่มวุฒิการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นตามตำแหน่งที่หน่วยงานกำหนด ประกอบกับสามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับเพิ่มเติมสามารถนำมาปรับลดระยะเวลาตามตำแหน่งตามเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งของพนักงานได้อีกด้วย ส่วนความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานทุกคนพอใจกับการที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้ปฏิบัติทุกชิ้นงาน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากประเภทงานวิจัยจำแนกตามลักษณะของข้อมูล คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปถ้าหากต้องการทราบรายละเอียดต่างๆ ของข้อมูลในเชิงลึก ควรใช้เทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และถ้าหากต้องการข้อมูลในเชิงลึกกว่าควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยครั้งต่อไปจะต้องศึกษาในการเปรียบเทียบหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด, องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ พัทยา และกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น