

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๖ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๖๖ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๖๖)		
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๙๘	๕๙.๐๔
หญิง	๖๘	๔๐.๙๖
รวม	๑๖๖	๑๐๐.๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๔๓	๒๕.๙๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๔๐	๒๔.๑๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๔๗	๒๘.๓๑
๕๑ ปี ขึ้นไป	๓๖	๒๑.๖๙
รวม	๑๖๖	๑๐๐.๐
๓. ระดับการศึกษา		
มัธยม/ปวช.	๔๗	๒๘.๓๑
อนุปริญญาตรี/ปวส.	๓๗	๒๒.๒๙
ปริญญาตรี	๔๖	๒๗.๗๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๓๖	๒๑.๖๙
รวม	๑๖๖	๑๐๐.๐
๔. ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงานเทศบาล	๔๓	๒๕.๙๐
พนักงานจ้างประจำ	๕๘	๓๔.๙๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๕	๒๑.๐๘
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๐	๑๘.๐๗
รวม	๑๖๖	๑๐๐.๐
๕. เงินเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔๓	๒๕.๙๐
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๖๑	๓๖.๗๕
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔๒	๒๕.๓๐
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท	๒๐	๑๒.๐๕
รวม	๑๖๖	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๔ รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๖

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๑ รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๐ และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๙

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยม/ปวช. จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๑ รองลงมาคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๑ และน้อยที่สุดคือ มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๙

ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างประจำ จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๔ รองลงมาคือ เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๐ และที่น้อยที่สุดคือ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๗

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๕ รองลงมาคือ มีเงินเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๑ บาท จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๐ และน้อยที่สุดมีเงินเดือน ๒๐, ๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๕

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ๑. ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๒.ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

(n=๑๖๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ปัจจัยจูงใจ			
๑. ด้านความสำเร็จของงาน	๓.๔๓	๐.๗๒๐	มาก
๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	๓.๒๕	๐.๘๑๔	ปานกลาง
๓. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๓.๒๒	๐.๕๖๙	ปานกลาง
๔. ด้านความรับผิดชอบ	๓.๖๓	๐.๕๓๒	มาก
๕. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	๓.๕๕	๐.๕๘๖	มาก
๒. ปัจจัยค้ำจุน			
๖. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	๓.๖๒	๐.๔๕๔	มาก
๗. ด้านการบังคับบัญชา	๓.๔๙	๐.๕๖๐	มาก
๘. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๒๑	๐.๗๙๕	ปานกลาง
๙. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๒๔	๐.๕๗๒	ปานกลาง
๑๐. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	๓.๓๑	๐.๖๕๒	ปานกลาง
รวม	๓.๔๐	๐.๒๕๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๐, S.D. = ๐.๒๕๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านอื่นนั้นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จของงาน

(n=๑๖๖)

ลำดับ	ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ผลสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านได้นำเอาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่	๓.๔๑	๐.๙๔๑	มาก
๒	ผลสำเร็จของงานเกิดจากการมีปฏิภาณไหวพริบใน การแก้ไขปัญหา	๓.๑๗	๑.๐๔๔	ปานกลาง
๓	ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรของท่าน ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ ราชการ	๓.๒๕	๑.๐๕๙	ปานกลาง
๔	ผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความ เสียสละและทุ่มเทของท่าน	๓.๑๗	๑.๐๔๔	ปานกลาง
รวม		๓.๒๕	๐.๗๒๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = ๓.๒๕$, S.D. = ๐.๗๒๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านได้นำเอาความรู้
ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n=๑๖๖)

ลำดับ	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.๓๑	๑.๐๔๓	ปานกลาง
๒	ปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.๐๙	๑.๐๘๓	ปานกลาง
๓	ข้อเสนอแนะต่างและความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.๐๖	๑.๑๕๓	ปานกลาง
๔	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	๓.๔๐	๑.๒๗๙	ปานกลาง
รวม		๓.๒๒	๐.๘๑๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๒$, S.D. = ๐.๘๑๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(n=๑๖๖)

ลำดับ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีโอกาask้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เท่าเทียมกับคนในสังกัดไม่ว่าจะปฏิบัติงานในด้านใดของหน่วยงาน	๓.๐๔	๑.๒๕๕	ปานกลาง
๒	มีโอกาaskได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ด้งาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	๒.๙๕	๑.๓๑๓	ปานกลาง
๓	ได้รับโอกาask้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	๓.๙๗	๐.๘๓๔	มาก
๔	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๘๔	๐.๙๔๐	มาก
รวม		๓.๔๕	๐.๕๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๕$, S.D. = ๐.๕๖๙)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับโอกาask้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนข้ออื่นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ

(n=๑๖๖)

ลำดับ	ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	๓.๘๓	๐.๙๕๓	มาก
๒	มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกำหนดไว้	๓.๓๗	๑.๐๔๗	ปานกลาง
๓	ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกำหนดไว้	๓.๘๙	๐.๘๙๗	มาก
๔	มีความอิสระเสรีในการตัดสินใจตามกฎหมายกำหนดไว้	๓.๔๕	๑.๐๕๓	มาก
รวม		๓.๖๓	๐.๕๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๓, S.D. = ๐.๕๓๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกำหนดไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n=๑๖๖)

ลำดับ	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพราะเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทาย	๓.๔๐	๐.๙๖๐	มาก
๒	ที่มีความถนัดกับงานที่ปฏิบัติและได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่	๓.๒๕	๐.๙๗๗	ปานกลาง
๓	งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	๓.๖๖	๑.๑๑๐	มาก
๔	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และทักษะอยู่ตลอดเวลา	๓.๖๓	๐.๙๒๔	มาก
รวม		๓.๕๕	๐.๕๘๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๕๕, S.D. = ๐.๕๘๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความถนัดกับงานที่ปฏิบัติและได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

(n=๑๖๖)

ลำดับ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	หน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม	๓.๖๗	๐.๖๘๒	มาก
๒	หน่วยงานมีการประชุมหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนเป็นที่ทราบทั่วกัน	๓.๔๒	๐.๘๑๘	มาก
๓	สามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	๓.๖๔	๐.๙๔๑	มาก
๔	ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๗๕	๐.๘๙๑	มาก
รวม		๓.๖๒	๐.๔๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๔๕๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบังคับบัญชา

(n=๑๖๖)

ลำดับ	ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในทางการบังคับบัญชา	๓.๒๗	๐.๘๖๖	ปานกลาง
๒	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค	๓.๗๖	๐.๙๔๘	มาก
๓	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๓๓	๑.๐๔๖	ปานกลาง
๔	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี	๓.๑๖	๑.๐๙๐	ปานกลาง
รวม		๓.๔๙	๐.๕๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๔๙, S.D. = ๐.๕๖๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านและเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(n=๑๖๖)

ลำดับ	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	๒.๙๕	๑.๒๔๕	ปานกลาง
๒	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของท่าน	๓.๓๑	๐.๙๘๔	ปานกลาง
๓	เมื่อมีปัญหาส่วนตัวมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	๓.๒๘	๑.๐๙๕	ปานกลาง
๔	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน	๓.๒๙	๐.๘๓๙	ปานกลาง
รวม		๓.๒๑	๐.๗๙๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๒๑, S.D. = ๐.๗๙๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n=๑๖๖)

ลำดับ	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	๓.๒๗	๐.๘๙๖	ปานกลาง
๒	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๓.๒๙	๐.๗๙๔	ปานกลาง
๓	หน่วยงานของท่านมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	๓.๒๐	๐.๘๔๒	ปานกลาง
๔	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	๓.๒๑	๐.๙๑๓	ปานกลาง
รวม		๓.๒๔	๐.๕๗๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.572) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
 เกื้อกูล

(n=๑๖๖)

ลำดับ	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน	๓.๒๐	๐.๘๕๔	ปานกลาง
๒	การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานมีความสะดวก และรวดเร็ว	๓.๒๗	๐.๙๙๓	ปานกลาง
๓	มีความภูมิใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	๓.๓๖	๐.๘๒๒	ปานกลาง
๔	ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	๓.๔๓	๐.๙๐๓	มาก
รวม		๓.๓๑	๐.๖๕๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๑$, S.D. = ๐.๖๕๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น อยู่ในระดับปานกลาง

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ

(n=๑๖๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๙๘ คน)		หญิง (๖๘ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านความสำเร็จของงาน	๓.๓๘	๐.๗๔๖	๓.๒๖	๐.๖๘๖	-๐.๐๘๗	๐.๙๓๑
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	๓.๒๖	๐.๘๒๓	๓.๑๖	๐.๘๐๓	๐.๗๕๔	๐.๔๕๒
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	๓.๓๙	๐.๕๕๓	๓.๕๓	๐.๕๘๖	-๑.๕๙๗	๐.๑๑๒
ด้านความรับผิดชอบ	๓.๕๙	๐.๕๔๖	๓.๗๐	๐.๕๐๘	-๑.๓๐๔	๐.๑๙๔
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	๓.๕๔	๐.๕๔๖	๓.๕๗	๐.๖๔๒	-๐.๒๗๔	๐.๗๘๕
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	๓.๖๓	๐.๔๕๖	๓.๖๑	๐.๔๕๔	๐.๓๖๓	๐.๗๑๗
ด้านการบังคับบัญชา	๓.๔๔	๐.๕๔๕	๓.๕๗	๐.๕๗๗	-๑.๔๗๕	๐.๑๔๒
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	๓.๒๓	๐.๗๖๔	๓.๑๘	๐.๘๔๒	๐.๓๔๔	๐.๗๓๒
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๒๐	๐.๕๗๐	๓.๓๑	๐.๕๗๔	-๑.๑๗๗	๐.๒๔๑
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	๓.๓๐	๐.๖๗๒	๓.๓๓	๐.๖๒๗	-๐.๒๖๕	๐.๗๙๒
รวม	๓.๓๘	๐.๒๖๒	๓.๔๒	๐.๒๓๘	-๐.๙๖๖	๐.๓๓๖

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t - test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน (Sig. = ๐.๓๓๖) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ

(n=๑๖๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๔๗	๓	๐.๙๑๖	๑.๗๙๔	๐.๑๕๐
	ภายในกลุ่ม	๘๒.๖๙๐	๑๖๒	๐.๕๑๐		
	รวม	๘๕.๔๓๗	๑๖๕			
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๐๖	๓	๑.๔๓๕	๒.๒๑๖	๐.๐๘๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐๔.๙๓๒	๑๖๒	๐.๖๔๘		
	รวม	๑๐๙.๒๓๘	๑๖๕			
ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๔๖	๓	๐.๑๑๕	๐.๓๕๒	๐.๗๘๘
	ภายในกลุ่ม	๕๓.๐๙๔	๑๖๒	๐.๓๒๘		
	รวม	๕๓.๔๔๐	๑๖๕			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕๗	๓	๐.๑๑๙	๐.๔๑๖	๐.๗๔๒
	ภายในกลุ่ม	๔๖.๓๔๘	๑๖๒	๐.๒๘๖		
	รวม	๔๖.๗๐๕	๑๖๕			
ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๐๕	๓	๐.๐๓๕	๐.๑๐๑	๐.๙๖๐
	ภายในกลุ่ม	๕๖.๔๕๙	๑๖๒	๐.๓๔๙		
	รวม	๕๖.๕๖๕	๑๖๕			
ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๕๕	๓	๐.๔๘๕	๒.๔๑๗	๐.๐๖๘
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๕๑๒	๑๖๒	๐.๒๐๑		
	รวม	๓๓.๙๖๗	๑๖๕			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๙๐	๓	๐.๒๙๗	๐.๙๔๕	๐.๔๒๑
	ภายในกลุ่ม	๕๐.๙๐๔	๑๖๒	๐.๓๑๔		
	รวม	๕๑.๗๙๔	๑๖๕			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑๑	๓	๐.๑๐๔	๐.๑๖๒	๐.๙๒๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๘๕๒	๑๖๒	๐.๖๔๑		
	รวม	๑๐๔.๑๖๓	๑๖๕			

ตารางที่ ๔.๑๔ (ต่อ)

(n=๑๖๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑๔	๓	๐.๑๐๕	๐.๓๑๕	๐.๘๑๔
	ภายในกลุ่ม	๕๓.๗๓๙	๑๖๒	๐.๓๓๒		
	รวม	๕๔.๐๕๓	๑๖๕			
ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๐๕	๓	๐.๐๖๘	๐.๑๕๙	๐.๙๒๔
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๙๑๑	๑๖๒	๐.๔๓๒		
	รวม	๗๐.๑๑๖	๑๖๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒๗	๓	๐.๐๐๙	๐.๑๔๐	๐.๙๓๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๔๗๐	๑๖๒	๐.๐๖๕		
	รวม	๑๐.๔๙๗	๑๖๕			

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๙๓๖) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามการศึกษา

(n=๑๖๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๖๗	๓	๐.๓๕๖	๐.๖๘๓	๐.๕๖๔
	ภายในกลุ่ม	๘๔.๓๗๐	๑๖๒	๐.๕๒๑		
	รวม	๘๕.๔๓๗	๑๖๕			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๗๕	๓	๐.๑๙๒	๐.๒๘๖	๐.๘๓๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๘.๖๖๓	๑๖๒	๐.๖๗๑		
	รวม	๑๐๙.๒๓๘	๑๖๕			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๐๘	๓	๐.๑๓๖	๐.๔๑๖	๐.๗๔๒
	ภายในกลุ่ม	๕๓.๐๓๒	๑๖๒	๐.๓๒๗		
	รวม	๕๓.๔๔๐	๑๖๕			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๒๖	๓	๐.๔๗๕	๑.๗๐๑	๐.๑๖๙
	ภายในกลุ่ม	๔๕.๒๗๙	๑๖๒	๐.๒๗๙		
	รวม	๔๖.๗๐๕	๑๖๕			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๒๕	๓	๐.๖๗๕	๒.๐๐๕	๐.๑๑๕
	ภายในกลุ่ม	๕๔.๕๓๙	๑๖๒	๐.๓๓๗		
	รวม	๕๖.๕๖๕	๑๖๕			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๗๑	๓	๐.๐๙๐	๐.๔๓๔	๐.๗๒๙
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๖๙๖	๑๖๒	๐.๒๐๘		
	รวม	๓๓.๙๖๗	๑๖๕			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๔๗	๓	๐.๒๔๙	๐.๗๙๐	๐.๕๐๑
	ภายในกลุ่ม	๕๑.๐๔๘	๑๖๒	๐.๓๑๕		
	รวม	๕๑.๗๙๕	๑๖๕			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๑๘	๓	๑.๐๐๖	๑.๖๑๑	๐.๑๘๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๑๔๕	๑๖๒	๐.๖๒๔		
	รวม	๑๐๔.๑๖๓	๑๖๕			

ตารางที่ ๔.๑๕ (ต่อ)

(n=๑๖๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๓๘	๓	๐.๒๑๓	๐.๖๔๕	๐.๕๘๗
	ภายในกลุ่ม	๕๓.๔๑๕	๑๖๒	๐.๓๓๐		
	รวม	๕๔.๐๕๓	๑๖๕			
ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๐๑	๓	๐.๒๖๗	๐.๖๒๔	๐.๖๐๐
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๓๑๕	๑๖๒	๐.๔๒๘		
	รวม	๗๐.๑๑๖	๑๖๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖๖	๓	๐.๐๒๒	๐.๓๔๒	๐.๗๙๕
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๔๓๑	๑๖๒	๐.๐๖๔		
	รวม	๑๐.๔๙๗	๑๖๕			

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๗๙๕) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n=๑๖๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๘๕	๓	๐.๓๙๕	๐.๗๖๐	๐.๕๑๘
	ภายในกลุ่ม	๘๔.๒๕๒	๑๖๒	๐.๕๒๐		
	รวม	๘๕.๔๓๗	๑๖๕			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖๖	๓	๐.๐๕๕	๐.๐๘๒	๐.๙๗๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๙.๐๗๒	๑๖๒	๐.๖๗๓		
	รวม	๑๐๙.๒๓๘	๑๖๕			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๘๙	๓	๐.๑๖๓	๐.๔๙๘	๐.๖๘๔
	ภายในกลุ่ม	๕๒.๙๕๑	๑๖๒	๐.๓๒๗		
	รวม	๕๓.๔๔๐	๑๖๕			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๘๐	๓	๐.๓๒๗	๑.๑๕๗	๐.๓๒๘
	ภายในกลุ่ม	๔๕.๗๒๖	๑๖๒	๐.๒๘๒		
	รวม	๔๖.๗๐๕	๑๖๕			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖๒	๓	๐.๐๒๑	๐.๐๕๙	๐.๙๘๑
	ภายในกลุ่ม	๕๖.๕๐๓	๑๖๒	๐.๓๔๙		
	รวม	๕๖.๕๖๕	๑๖๕			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๗๙	๓	๐.๐๒๖	๐.๑๒๖	๐.๙๔๕
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๘๘๘	๑๖๒	๐.๒๐๙		
	รวม	๓๓.๙๖๗	๑๖๕			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๒๔	๓	๐.๔๔๑	๑.๔๑๖	๐.๒๔๐
	ภายในกลุ่ม	๕๐.๔๗๐	๑๖๒	๐.๓๑๒		
	รวม	๕๑.๗๙๔	๑๖๕			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๐๙	๓	๐.๒๗๐	๐.๔๒๓	๐.๗๓๗
	ภายในกลุ่ม	๑๐๓.๓๕๔	๑๖๒	๐.๖๓๘		
	รวม	๑๐๔.๑๖๓	๑๖๕			

ตารางที่ ๔.๑๖ (ต่อ)

(n=๑๖๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๐๒	๓	๐.๕๓๔	๑.๖๕๐	๐.๑๘๐
	ภายในกลุ่ม	๕๒.๔๕๑	๑๖๒	๐.๓๒๔		
	รวม	๕๔.๐๕๓	๑๖๕			
ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๔๓	๓	๐.๓๑๔	๐.๗๓๖	๐.๕๓๒
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๑๗๓	๑๖๒	๐.๔๒๗		
	รวม	๗๐.๑๑๖	๑๖๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐๕	๓	๐.๐๐๒	๐.๐๒๘	๐.๙๙๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๔๙๑	๑๖๒	๐.๐๖๕		
	รวม	๑๐.๔๙๗	๑๖๕			

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๙๙๔) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเงินเดือน

(n=๑๖๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๙๙๙	๓	๐.๕๐๐	๐.๙๖๕	๐.๔๑๑
	ภายในกลุ่ม	๘๓.๙๓๘	๑๖๒	๐.๕๑๘		
	รวม	๘๕.๔๓๗	๑๖๕			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๑๓	๓	๐.๔๗๑	๐.๗๐๘	๐.๕๔๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๗.๘๒๕	๑๖๒	๐.๖๖๖		
	รวม	๑๐๙.๒๓๘	๑๖๕			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๘๑	๓	๐.๕๖๐	๑.๗๕๓	๐.๑๕๘
	ภายในกลุ่ม	๕๑.๗๕๙	๑๖๒	๐.๓๒๐		
	รวม	๕๓.๔๔๐	๑๖๕			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๑๘๔	๓	๑.๓๙๕	๕.๓๑๓*	๐.๐๐๒
	ภายในกลุ่ม	๔๒.๕๒๒	๑๖๒	๐.๒๖๒		
	รวม	๔๖.๗๐๕	๑๖๕			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๖๔	๓	๐.๒๕๕	๐.๗๓๙	๐.๕๓๐
	ภายในกลุ่ม	๕๕.๘๐๑	๑๖๒	๐.๓๔๔		
	รวม	๕๖.๕๖๕	๑๖๕			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖๓	๓	๐.๐๕๔	๐.๒๖๐	๐.๘๕๔
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๘๐๕	๑๖๒	๐.๒๐๙		
	รวม	๓๓.๙๖๗	๑๖๕			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๘๗	๓	๐.๗๙๖	๒.๖๐๙	๐.๐๕๓
	ภายในกลุ่ม	๔๙.๔๐๗	๑๖๒	๐.๓๐๕		
	รวม	๕๑.๗๙๔	๑๖๕			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๓๙	๓	๐.๘๔๖	๑.๓๔๙	๐.๒๖๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๖๒๔	๑๖๒	๐.๖๒๗		
	รวม	๑๐๔.๑๖๓	๑๖๕			

ตารางที่ ๔.๑๗ (ต่อ)

(n=๑๖๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๑๖	๓	๐.๓๓๙	๑.๐๓๔	๐.๓๗๙
	ภายในกลุ่ม	๕๓.๐๓๗	๑๖๒	๐.๓๒๗		
	รวม	๕๔.๐๕๓	๑๖๕			
ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๓๔	๓	๐.๑๗๘	๐.๔๑๕	๐.๗๔๓
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๕๘๒	๑๖๒	๐.๔๓๐		
	รวม	๗๐.๑๑๖	๑๖๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๘๖	๓	๐.๐๙๕	๑.๕๑๓	๐.๒๑๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๒๑๑	๑๖๒	๐.๐๖๓		
	รวม	๑๐.๔๙๗	๑๖๕			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๒๑๓) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบความแตกต่างกัน รายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดในตารางที่ ๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ

(n=๑๖๖)

เงินเดือน	$\bar{X}$	เงินเดือน			
		ต่ำกว่า	๑๐,๐๐๑ –	๑๕,๐๐๑ –	มากกว่า
		๑๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาท
		๓.๔๘	๓.๘๒	๓.๔๙	๓.๗๑
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๘	-	-๐.๓๔*	-๐.๐๑	-๐.๒๔
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๒	-	-	๐.๓๓*	๐.๑๑
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๙	-	-	-	-๐.๒๒
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท	๓.๗๑	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่า พนักงานที่มีเงินเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พนักงานที่มีเงินเดือน ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท มีความเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ มากกว่า พนักงานที่มีเงินเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-๐.๙๖๖	-	๐.๓๓๖	-	✓
๒.	อายุ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	๐.๑๔๐	๐.๙๓๖	-	✓
๓.	ระดับการศึกษา	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	๐.๓๔๒	๐.๗๙๕	-	✓
๔.	ตำแหน่งงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	๐.๐๒๘	๐.๙๙๔	-	✓
๕	เงินเดือน	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	๑.๕๑๓	๐.๒๑๓	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑๙ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา และข้อเสนอแนะของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๐ - ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหา อุปสรรค ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑.	ข้อเสนอแนะต่างและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ไม่ค่อยเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๑๒
๒.	เจ้าหน้าที่บางท่านไม่ค่อยมีโอกาสดูแลเยี่ยมเยียน ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	๑๐
๓.	เจ้าหน้าที่บางท่านไม่ค่อยอำนวยความสะดวกในการสั่งการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกำหนดไว้	๑๓
๔.	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี	๑๕
๕.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านไม่ให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	๗
๖.	บุคลากรในหน่วยงานของมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๑๒
๗.	เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	๑๑

ตารางที่ ๔.๒๑ ข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
ชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะต่างและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่	๑๒
๒.	ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	๑๐
๓.	ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจหน้าที่ในงานที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการสั่งการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกำหนดไว้	๑๓
๔.	ผู้บังคับบัญชาต้องนำกลยุทธ์สมัยใหม่มาปรับใช้ในการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน	๑๕
๕.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ไขปัญหามีปัญหาในการปฏิบัติงาน	๗
๖.	ทางเทศบาลควรเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๑๒
๗.	ผู้บังคับบัญชาควรปรับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	๑๐

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ คือ ๑. ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรพอใจ ยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถหรือไม่ อย่างไร ๒. นโยบายและการบริหารงาน, การบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จะทำให้บุคลากรพอใจ ยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถหรือไม่ อย่างไร ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๙ คน

๑. ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรพอใจ ยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถหรือไม่ อย่างไร

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง ให้ดี ไม่เป็นภาระแก่เพื่อนร่วมงาน ยิ่งเมื่อได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ก็ยิ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพอใจ มีความสุขใจ และเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้หน่วยงานและสังคมได้รับประโยชน์^๑ แรงจูงใจอันสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานต้องคำนึงถึง ความสำเร็จของงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจว่าได้ทำงานนั้นสำเร็จตามความมุ่งหวังของตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้มีพลังภายใน มีเกียรติที่จะมุ่งมั่นทำงานนั้น ๆ ต่อไป เพราะแสดงให้เห็นว่ามีผู้ได้รับผลประโยชน์จากการทำงานนั้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุกคนมุ่งหวังถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่งจากการทำงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นเครื่องบ่งชี้หรือแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง เพราะหากมีหน้าที่หรือได้รับมอบหมายงานจะทำให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้เป็นแรงหรือพลังอันหนึ่งที่จะทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานนั้น ความสำเร็จของงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดการงานอย่างเป็นระบบ จนบรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน แสดงให้เห็นถึงคุณภาพมีคุณภาพของบุคลากร สะท้อนไปถึงภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นส่วนรวม ย่อมก่อให้เกิดความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงานและบุคคลภายนอกที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน อันเป็นการสร้างความมั่นใจในระบบการปฏิบัติงานให้กับทุกฝ่าย เกิดผลดีต่อกระบวนการของงานเป้าหมายอันเป็นความสำเร็จของงานที่ได้คุณภาพ เมื่อเป็นที่ยอมรับนับถือ ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความเชื่อมั่น มีกำลังใจ

^๑สัมภาษณ์, นายศรชัย อธิปฏิเวช, นายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

^๒สัมภาษณ์, นายประทีป พยัพเดช, ปลัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

ในการสร้างสรรค์งานนั้นให้ดีขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานคือผลตอบแทน ที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะได้รับอันเป็นเสมือนเครื่องหมายรับประกันคุณภาพหรือรับรองให้กับผู้ปฏิบัติงานนั้น อันจะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรรวมของหน่วยงานต่อไป^๙ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานั้นเราควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ทั้งการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม และประเมินผลงานโดยตรงถูกต้อง จะเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรพอใจ ยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ^{๑๐} ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาเราก็ควรให้อำนาจกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้สามารถตัดสินใจในงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่และให้โอกาสที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศที่ควรจะต้องรู้ตลอดจนอำนาจที่จะสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้สำเร็จตามที่ต้องการต่อไปความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรให้ค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม สอบงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา พูดคุยอย่างเป็นกันเองไม่กดดันผู้ปฏิบัติงาน ชื่นชมในสิ่งที่เขาทำแล้วเห็นว่าดี ตติงในสิ่งที่เห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานตามลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจและจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วย ความเต็มใจ เต็มความสามารถต่อไป^{๑๑} ความสำเร็จของงาน การรับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรพอใจ ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพราะความสำเร็จของงานจะทำให้เกิดความภูมิใจเมื่องานที่ตนทำนั้นสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือจะทำให้ตนเองนั้นดูมีคุณค่า มีเกียรติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ทุกคนมุ่งหวังเมื่องานสำเร็จแล้ว ยิ่งถ้าได้รับผิดชอบงานหรืองานที่ทำตรงกับตำแหน่งงานที่ตัวเองชอบก็เป็นสิ่งที่ดีมาก จึงทำให้บุคลากรยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ^{๑๒}

ถ้าบุคลากรจะทำงานให้เกิดความสำเร็จของงานได้ รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือ เราควรไว้วางใจมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เขาตัดสินใจในงานของตนตามหน้าที่ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมตามตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และควรที่จะมอบหมายงานที่เหมาะสมให้เขารับผิดชอบตามกำลังความสามารถ ซึ่งแน่นอนว่าบุคลากรย่อมพอใจ

^๙ สัมภาษณ์, นายคมสัน เจริญซ้ำ, รองปลัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐} สัมภาษณ์, อินทิรา พุ่มทอง , หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑} สัมภาษณ์, วิจิตรา หุมอาจ, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๑๐ เดือนธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๒} สัมภาษณ์, ไฉไล เลี้ยวเจริญ, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๑๐ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

และเต็มที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร^๗ บุคลากรจะยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เมื่อเขาทำงานสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากทุกฝ่าย ได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสที่จะได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และได้รับมอบหมายตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติด้วยว่ามีความกระตือรือร้นที่จะทุ่มเทให้กับงานหรือไม่^๘ บุคลากรถ้าตั้งใจปฏิบัติงาน งานย่อมเกิดความสำเร็จ เมื่อเกิดความสำเร็จก็ย่อมได้รับการยอมรับนับถือ และเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ใส่ใจค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อมาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และถ้าปฏิบัติที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ย่อมยินดี และเต็มที่จะปฏิบัติงานอย่างแน่อนเชื่ออย่างนั้น นอกจากคนที่ชี้แจงจริง ๆ อะไรก็ไม่สนใจ ย่อมไม่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ทั้งยังเป็นภาระขององค์กรอีก^๙

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ คือ แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง **การยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน **ความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง การได้รับส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้นๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ทำหาย จูงใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

๒. นโยบายและการบริหารงาน, การบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จะทำให้บุคลากรพอใจ ยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถหรือไม่ อย่างไร

นโยบายและการบริหารงานต้องเป็นนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุนต่อการทำงานของบุคลากรนั้น ๆ ซึ่งนโยบายจะมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร, การบังคับบัญชาซึ่งทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่ายต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน ต้องรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจ เต็มใจที่

^๗สัมภาษณ์, มาลี ปิ่นดอกไม้, ลูกจ้างประจำ เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๑๐ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

^๘สัมภาษณ์, เจตน์ นาคกระจำ, พนักงานจ้าง เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๑๑ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

^๙สัมภาษณ์, รุ่งนภา บุญอินทร์, พนักงานจ้าง เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๑๑ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน , ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต้องกำกับดูแลไม่ให้เกิดความแตกแยกในหน่วยงาน เพราะเมื่อไรก็ตามถ้าหน่วยงานแตกแยกกันเอง งานไม่มีวันสำเร็จได้ หรือสำเร็จได้ก็ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานต้องมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่คับแคบเกินไป มีสถานที่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรพอใจ ยินดี มีความสุขและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งก็จะส่งผลถึงเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่จะได้รับตามมา ซึ่งการพิจารณาเงินเดือนๆ ก็ต้องได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ตามความเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถตามผลงานที่ปฏิบัติ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นกำลังใจ ที่จะให้บุคลากรยินดี เต็มใจที่ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน^{๑๐} นโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อบุคลากร พอใจ ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ พิจารณาได้จากนโยบายและการบริหารงานนั้น ๆ เป็นนโยบายและการบริหารงานที่ส่งเสริม สนับสนุนต่อการทำงานของผู้นั้นหรือไม่ เป็นนโยบายๆ ที่ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ เป็นนโยบายๆ ที่มีผลได้ ผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อบุคลากรหรือไม่ เป็นต้น การบังคับบัญชา มีผลต่อบุคลากร พอใจ ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ พิจารณาได้จาก ความเข้มงวดในการบังคับบัญชา ความเข้าอกเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลิกของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พิจารณาได้จาก หากมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญ กำลังใจในการทำงานที่ดี แต่หากมีการทะเลาะเบาะแว้งภายในหน่วยงานจะทำให้การทำงานด้อยลง สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อการทำงานของบุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นสภาพของห้องทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและอื่น ๆ มีลักษณะที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีไปด้วย แต่หากตรงกันข้ามจะทำให้ไม่อยากทำงาน งานมีประสิทธิภาพต่ำ เป็นต้นส่วนเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หากบุคลากรได้รับเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลที่ตนเองพึงพอใจ จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย^{๑๑} ความสอดคล้องของนโยบาย การวางระบบการบังคับบัญชา ให้เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน การเชื่อมโยงของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งของที่ทำงาน ซึ่งต้องมีส่วนเกี่ยวเนื่องกันของงานส่วนรวมแต่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน งานที่มีความเกี่ยวเนื่องกันก็จะได้รับการประสานกันจนไม่มีรอยต่อของงาน หรือมีน้อยที่สุด แต่หากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเกิดความบกพร่อง งานดังกล่าวที่ทำอยู่ก็จะขาดความต่อเนื่องหรือสะดุดหยุดลงจนไม่อาจสำเร็จลงได้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานที่เหมาะสม ไม่แออัด การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในแนวราบ หรือระดับเดียวกันกับในแนวตั้ง คือตามสายการบังคับบัญชา ที่มีการจัดการที่ดี ก่อให้เกิดความอบอุ่นเป็นกันเอง ในการทำงาน สร้างระบบการกำกับดูแลที่เหมาะสมใกล้ชิด ทำให้งานเกิดคุณภาพ และแก้ไขข้อบกพร่องได้

^{๑๐} สัมภาษณ์, นายศรชัย อธิปฏิเวช, นายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑} สัมภาษณ์, นายประทีป พยัพเดช, ปลัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

หันต่อสถานการณ์เป็นสิ่งที่มิมีประโยชน์ต่องานที่ทำ เมื่อสิ่งที่กล่าวมาสมบูรณ์แบบแล้วต่อไปก็คือ ผลตอบแทนที่ต้องให้กับผู้ปฏิบัติงาน เงินเดือน โบนัส และผลประโยชน์อื่น ๆ คือรางวัลที่สร้างขวัญ กำลังใจต่อคนทำงานให้เกิดความรักต่อองค์กรส่งผลให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ด้วยการใช้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มภาคภูมิและด้วยความจริงใจ^{๑๒} นโยบายและการบริหารงาน, การบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ที่กล่าวมานั้น ถ้านโยบาย เหมาะสม การบังคับบัญชาดี ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานดีไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน สถานที่ทำงานไม่คับแคบเงินเดือนเหมาะสม ได้รับโบนัส อย่าง ที่มีคนกล่าวว่า “คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก” ก็จะทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีแรงจูงใจ ยินดี เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ^{๑๓}

ผู้บริหารย่อมมีนโยบายและการบริหารงานที่คิดว่าเหมาะสม เพราะในเมื่อกำหนดเป็น นโยบายแล้ว ย่อมต้องดี นอกจากจะไม่ปฏิบัติตามนโยบาย ก็ย่อมเกิดปัญหาแน่นอน ส่วนการบังคับ บัญชาในส่วนของการบริหารประจำ ย่อมมอบหมายให้ปลัดเป็นผู้ดูแล กำกับควบคุมอยู่แล้ว รวมถึงกำกับ ดูแลไม่เกิดความแตกแยกในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมไม่ แออัด ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรย่อมยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ให้องค์กรมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ^{๑๔} นโยบาย และการบริหารงานกับคนหมู่มากต้องค่อยเป็นค่อยไป จะต้องมีความชัดเจนก่อนที่จะกำหนดเป็น นโยบาย เพื่อที่จะได้มีการบังคับบัญชาผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เราจะต้องศึกษาและเข้าใจเพื่อนร่วมงานแสดงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน แสดงความเป็นมิตร ยิ้ม แยมแจ่มใส มีอารมณ์ขันตามควร เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ให้ความรัก เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน เพื่อจะ ให้สร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จะทำให้บุคลากรพอใจ ยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น เราต้องพิจารณาขึ้น และเงินเดือนอย่างเหมาะสมและไม่เอนเอียงฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน^{๑๕} ถ้านโยบายสอดคล้องกัน การบังคับบัญชาเกื้อกูลกับการปฏิบัติงาน พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ขัดแย้งแบ่งพังกแบ่งพวก สถานที่ทำงานไม่คับแคบ ได้รับเงินเดือน โบนัสที่เหมาะสมตามตำแหน่ง งาน โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานแล้ว บุคลากรย่อมยินดีและเต็มใจที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงาน อย่างแน่นอน^{๑๖} นโยบายและการบริหารงานควรชัดเจนก่อนที่จะนำมากำหนดเป็นนโยบาย เพื่อจะได้

^{๑๒} สัมภาษณ์, นายคมสัน เจริญขำ, รองปลัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์, อินทิรา พุฒทอง, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัด นครสวรรค์, ๙ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔} สัมภาษณ์, วิจิตรา ทุมอาจ, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๑๐ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕} สัมภาษณ์, ไฉไล เลี้ยวเจริญ, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๑๐ เดือนธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๑๖} สัมภาษณ์, มาลี ปิ่นดอกไม้, ลูกจ้างประจำ เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๑๐ เดือนธันวาคม ๒๕๕๙.

นำมาไปใช้กับผู้ที่บังคับบัญชาให้เขาทำงานตามนโยบายได้อย่างสอดคล้อง ผู้บังคับบัญชาต้องมีหน้าที่กำกับดูแลผู้ที่บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สอดส่องดูแลไม่ให้เกิดความแตกแยก ผู้บริหารก็ต้องจัดหาสถานที่ทำงานที่เหมาะสม คือไม่คับแคบ หรือแออัดเกินไป แสงสว่างควรเพียงพอ จัดหาผ้าผ่านที่มองแล้วสบายตา และควรพิจารณาเงินเดือน ด้วยความเหมาะสมยุติธรรม เพื่อไม่ให้เกิดความเลื่อมล้ำ โดยอิงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ถ้าทำได้ เช่นนี้คิดว่าบุคลากรย่อมยินดี เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างแนบเนียน^{๑๗} เมื่อมีนโยบายดี การบังคับบัญชา เป็นแบบพี่น้องหรือเป็นกันเอง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง สภาพแวดล้อมเหมาะสม ไม่คับแคบ ไม่แออัด แสงสว่างเพียงพอ แต่ถ้าบุคลากรไม่ใส่ใจทำงาน ไม่กระตือรือร้น องค์กรก็ไม่มีทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกอย่างขึ้นอยู่กับคนเป็นใหญ่^{๑๘}

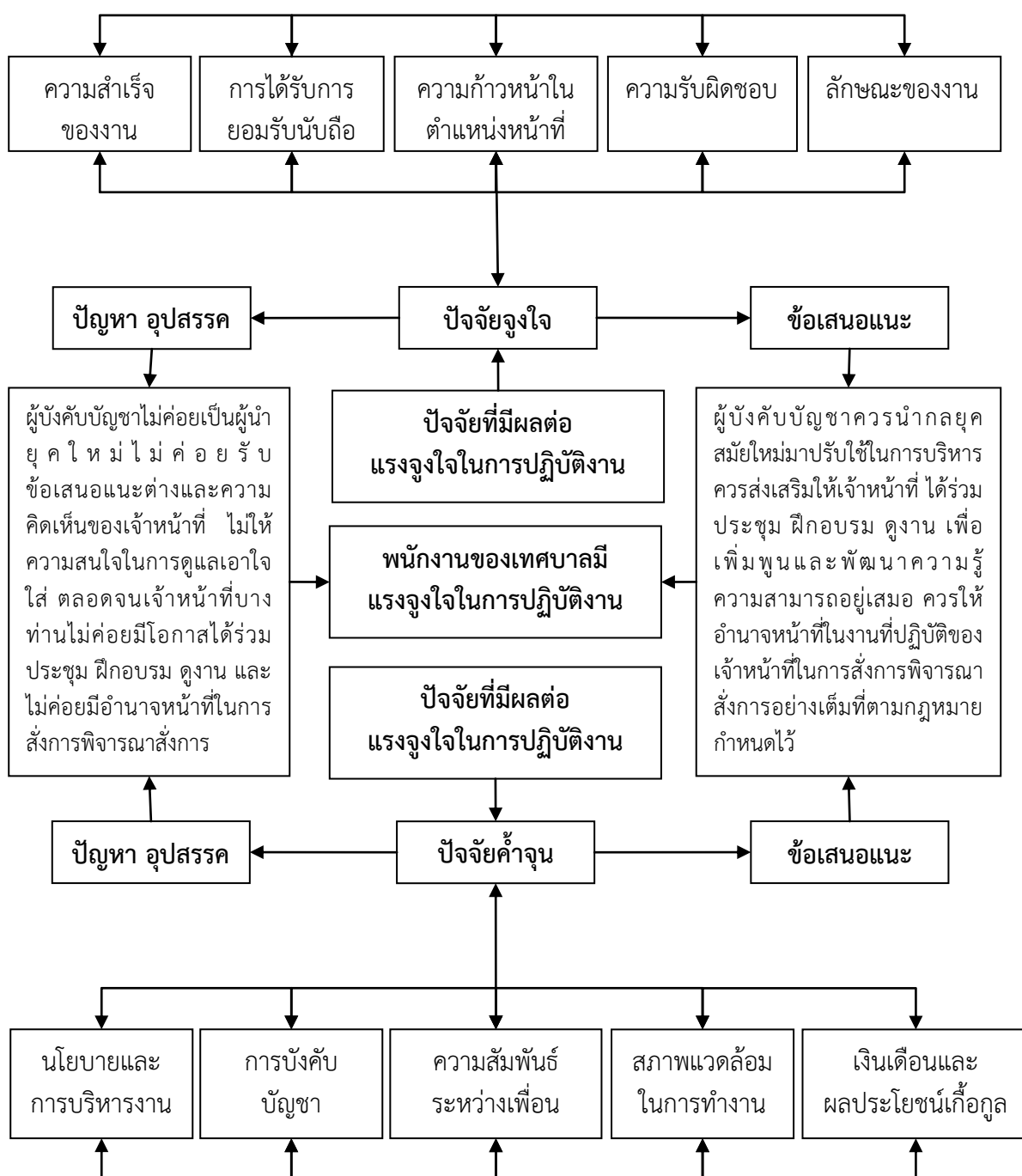
จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจ้างหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัย นี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบ งาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย **นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียน ไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ **การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง การสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ ยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง การสัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร **สภาพแวดล้อม** หมายถึง บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้ง อุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ **เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล

^{๑๗} สัมภาษณ์, เจตน์ นากระจ่าง, พนักงานจ้าง เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัด นครสวรรค์, ๑๑ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘} สัมภาษณ์, รุ่งนภา บุญอินทร์, พนักงานจ้างเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, ๑๑ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ มี ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑.ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งนั้น ปัจจัยจูงใจมีความสำคัญในการทำงานของพนักงานเทศบาลไม่ว่าจะเป็น

๑.๑ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีการแปลผลออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ

๑.๒ ด้านการยอมรับนับถือ มีการแปลผลออกมาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติเสมอ ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อร่วมงานของคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สำคัญให้กับพนักงานทุกคน และตรวจสอบดูความสำเร็จ

๑.๓ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการแปลผลออกมาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน ท่านมีความเสียสละมุ่งทำหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียรตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน พิจารณาเลื่อนขั้นข้าราชการอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

๑.๔ ด้านความรับผิดชอบ มีการแปลผลออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองและไม่เกี่ยงงาน งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับท่าน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๕ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีการแปลผลออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของท่าน งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่พนักงานให้มากที่สุด

๒.ปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งนั้น ปัจจัยค้ำจุนก็มีความสำคัญในการทำงาน เพราะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล คือ

๒.๑ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีการแปลผลออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง นโยบายที่กำหนดขึ้นอย่างครอบคลุมชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงาน การปฏิบัติงาน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ด้านการบังคับบัญชา มีการแปลผลออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีความเป็นผู้นำที่ดีให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี

๒.๓ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการแปลผลออกมาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง มีการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น และทำให้เกิดความผาสุก ผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์อันดีต่อพนักงานให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๒.๔ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการแปลผลออกมาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

๒.๕ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีการแปลผลออกมาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน และท่านพอใจอัตราเงินค่าล่วงเวลารายได้พิเศษในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ขององค์กร พอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ รวมทั้งรายได้ของท่านมีความเพียงพอแก่การครองชีพ

ดังกล่าวข้างต้น หากเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีแรงจูงใจจะส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน งานในหน้าที่ และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สำคัญให้กับพนักงานทุกคน และงานที่ทำเป็นงานช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานทุกคน พนักงานทุกคนพอใจอัตราเงินค่าล่วงเวลารายได้พิเศษในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรและพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ เพราะพนักงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองและไม่เกียวกานและสามารถเสริมความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพของพนักงานได้ในอนาคต เพราะผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อพนักงานให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน โดยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี