

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา แนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๖ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม ขึ้นไป และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๔ มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๑ มีระดับการศึกษามัธยม/ปวช. จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๑ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างประจำ จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๔ และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๕

๕.๑.๒ ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.252) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.720)

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.814)

๓. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.569)

๔. ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.532)

๕. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.586)

๖. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.454)

๗. ด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.560)

๘. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.795)

๙. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.572)

๑๐. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.652)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดัง

สมมติฐานข้อที่ ๑ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน (Sig. = ๐.๓๓๖) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๒ พนักงานที่มีระดับอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๙๓๖) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ ๓ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๗๙๕) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ ๔ พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๙๙๔) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ ๕ พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๒๑๓) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ สรุปแบบสัมภาษณ์

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 งานที่ท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน คือ บำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การ

ปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร สภาพแวดล้อม หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล

๕.๑.๕ สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหา และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๑. ข้อเสนอแนะต่างและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ไม่ค่อยเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
๒. เจ้าหน้าที่บางท่านไม่ค่อยมีโอกาสได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ
๓. เจ้าหน้าที่บางท่านไม่ค่อยอำนาจหน้าที่ในการสั่งการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกำหนดไว้
๔. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยเป็นผู้นำยุคใหม่ไม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้
๕. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านไม่ให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ไข้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากรในหน่วยงานของมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
๗. เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์จำแนกได้ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะต่างและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่
๒. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ
๓. ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจหน้าที่ในงานที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการสั่งการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกำหนดไว้
๔. ผู้บังคับบัญชาต้องนำกลยุทธ์สมัยใหม่มาปรับใช้ในการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๕. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ไข ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

๖. ทางเทศบาลควรเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน

๗. ผู้บังคับบัญชาควรปรับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมทั้ง ๑๐ ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ การวิเคราะห์ ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

พบว่า ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมทั้ง ๑๐ ด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยจะเห็นได้ว่า ปัจจัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่เทศบาลได้ จัดทำขึ้น แต่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ต้นรับผิดชอบสอดคล้องกับการศึกษา ของนิพนธ์ พรหมจรรย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับการศึกษาของละมุล บุตรา ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมกานต์ สาศิริ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด มหาสารคาม” จากการศึกษพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับปานกลาง จำนวน ๖ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย จำนวน ๔ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล สอดคล้องกับงานวิจัย ของดวงเพ็ญ ศรีพรหม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน

^๑ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม), ๒๕๕๒.

^๒ปัทมกานต์ สาศิริ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด มหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม), ๒๕๕๔.

องค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชาเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า^๓

เมื่อแยกออกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

๑. ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ พนักงานเทศบาล ใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ปฏิบัติงานในหน้าที่ งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จทันเวลา ทำให้ผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อผลของการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ**นิพนธ์ พรหมจारी** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = ๓.๔๙$)^๔ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ**ละมุล บุตรา** ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความสำเร็จของงาน พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก^๕

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานเทศบาล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และได้รับความยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และพนักงานของเทศบาลพร้อมให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**ปัทมกานต์ สาศิริ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๖ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๔ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับ

^๓ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), ๒๕๕๒.

^๔นิพนธ์ พรหมจारी, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๐.

^๕ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

นับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล^๖ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**ดวงเพ็ญ ศรีพรหม** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชาเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า^๗

๓. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานของเทศบาลทุกท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นหรือได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เท่าเทียม ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในด้านใดก็ตามและมีได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ**นิพนธ์ พรหมจรรย์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.63$)^๘ ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับ **ละมุล บุตรา** ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในตำแหน่งหน้าที่ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก^๙

๔. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ พนักงานของเทศบาล ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และงานที่ได้รับมีความสำคัญต่อหน่วยงานตลอดจนการทำงานนั้นก็เสร็จสิ้นตามกำหนดระยะเวลา น่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ปัทมกานต์ สาศิริ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๖ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓

^๖ปัทมกานต์ สาศิริ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๔.

^๗ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), ๒๕๕๒.

^๘นิพนธ์ พรหมจรรย์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๐.

^๙ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๔ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล^{๑๐} น่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเพ็ญ ศรีพรหม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชาเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า^{๑๑}

๕. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ พนักงานของเทศบาล พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเพราะเป็นงานที่ถนัดกับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่หน้าสนใจ ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจรรย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.31$)^{๑๒} และมีความสอดคล้องกับละมุล บุตรา ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ในด้านลักษณะของงาน พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก^{๑๓}

๖. ด้านนโยบายและการบริหารงาน รวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ พนักงานของเทศบาล ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงานที่มีนโยบายที่ชัดเจนเหมาะสมและมีการประชุมชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาอย่างชัดเจน น่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของภักชนก สาศิริ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๖ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับแรก

^{๑๐} ภักชนก สาศิริ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๔.

^{๑๑} ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), ๒๕๕๒.

^{๑๒} นิพนธ์ พรหมจรรย์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๐.

^{๑๓} ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๔ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล^{๑๔} น่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดวงเพ็ญ ศรีพรหม** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า^{๑๕}

๗. ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้หน้าที่สามารถปรับการบริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี พร้อมให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ซึ่งมีความสอดคล้องกับ **นิพนธ์ พรหมจारी** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$)^{๑๖} และมีความสอดคล้องกับ **ละมุล บุตรา** ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก^{๑๗}

๘. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เพื่อนร่วมงานดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ไขปัญหามีปัญหาและให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น รับฟังเหตุผล และพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปัทชนก สาศิริ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๖ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้าน

^{๑๔} ปัทชนก สาศิริ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๔.

^{๑๕} ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), ๒๕๕๒.

^{๑๖} นิพนธ์ พรหมจारी, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๐.

^{๑๗} ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๔ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล^{๑๘} น่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ดวงเพ็ญ ศรีพรหม** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชาเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า^{๑๙}

๙. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอมีผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับ**นิพนธ์ พรหมจारी** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23$)^{๒๐} และไม่มี ความสอดคล้องกับ**ละมุล บุตรา** ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ในด้านสภาพการทำงาน พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก^{๒๑}

๑๐. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานของเทศบาลได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในทุกปี และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ สะดวกรวดเร็ว น่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ปัทมกานต์ สาศิริ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๖ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓

^{๑๘} ปัทมกานต์ สาศิริ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๔.

^{๑๙} ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), ๒๕๕๒.

^{๒๐} นิพนธ์ พรหมจारी, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๐.

^{๒๑} ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๔ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล^{๒๒} น่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเพ็ญ ศรีพรหม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชาเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า^{๒๓}

จากขั้นตอน ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ได้นำมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริกเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's dual factor theory)^{๒๔} และเฮิร์ชเบิร์ก บาร์นาต และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman)^{๒๕} และศึกษางานวิจัยของนิพนธ์ พรหมจारी ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง^{๒๖} งานวิจัยของกนกพร แสงไกร ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากงานวิจัยของละมุล บุตรา ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน

^{๒๒} ปัทชนก สาศิริ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๔.

^{๒๓} ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), ๒๕๕๒.

^{๒๔} วันชัย มีชาติ, **การบริหารองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๕๑.

^{๒๕} Herzberg, F., Barnard, M. and Synderman, B, **The Motivation to Work**, (New York : John Wiley, 1959), p 25.

^{๒๖} นิพนธ์ พรหมจारी, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๐.

ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก^{๒๗}

๕.๒.๒ เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จำแนกได้ดังนี้

พนักงานที่มี **เพศ** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าเพศไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศของพนักงานของเทศบาล ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กาบทิพย์ ศิริขมภู** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม” ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน^{๒๘}

พนักงานที่มี **อายุ** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าอายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุของพนักงานของเทศบาล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ละมุล บุตรา** ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๒๙}

พนักงานที่มี **ระดับการศึกษา** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าระดับ

^{๒๗} ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

^{๒๘} กาบทิพย์ ศิริขมภู, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๔.

^{๒๙} ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”.

การศึกษาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของพนักงานของเทศบาล ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ดวงเพ็ญ ศรีพรหม** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเป็น ผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน และการปกครองบังคับบัญชาเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง^{๓๐}

พนักงานที่มี **ตำแหน่งงาน** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานของพนักงานของเทศบาล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ**ละมุล บุตรา** ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๓๑}

พนักงานที่มี **เงินเดือน** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนของพนักงานของเทศบาล ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ปิยะนุช นรินทร์** ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต ๑๗ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมิน ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและสวัสดิการโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิต พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) เขต ๑๗ ที่มีเพศ อายุ และรายได้แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้าน

^{๓๐} ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), ๒๕๕๒.

^{๓๑} ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

สังคมและด้านสวัสดิการ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออก และพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา^{๓๒}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. เทศบาลควรจัดทำนโยบายและแนวทางการบริหารงาน แนวทางการทำงานให้ครอบคลุมกับทุกตำแหน่งหน้าที่

๒. เทศบาลควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ชัดเจน

๓. เทศบาลควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๔. เทศบาลต้องจัดตำแหน่งหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับความรู้ของพนักงาน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๒. พนักงานเทศบาลต้องมาทำงานตรงตามเวลาที่เทศบาลกำหนด

๓. พนักงานเทศบาลต้องทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

๔. พนักงานเทศบาลต้องเสียสละเวลา อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ

งาน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรศึกษาวิจัยการบริหารงานของเทศบาลตามหลักธรรม ในทางพระพุทธศาสนา

๒. ควรศึกษาวิจัยการบริหารงานของนายกเทศมนตรีเทศบาล ในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๓. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการให้บริการของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๔. ควรศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

^{๓๒}ปิยะนุช นรินทร์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต ๑๗”, รายงานการศึกษาปัญหาพิเศษ บธ.ม. (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๕.

๕. ควรศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของพนักงานเทศบาลเมือง
ชุมแสง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์