

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา

3.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทเทศบาล

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม แบ่งออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุราชการ ผู้ศึกษาได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.6

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	108	40.30
หญิง	160	59.70
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน (ร้อยละ 59.70) และเป็นเพศชาย จำนวน 108 คน (ร้อยละ 40.30)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	27	10.07
31- 40 ปี	185	69.03
41- 50 ปี	42	15.68
51 ปีขึ้นไป	14	05.22
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม มีช่วงอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 185 คน (ร้อยละ 69.03) และอายุ 51 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 14 คน (ร้อยละ 5.22)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	21.64
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	165	61.56
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	45	16.80
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 165 คน (ร้อยละ 61.57) และระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า น้อยที่สุด จำนวน 45 คน (ร้อยละ 16.80)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับ 1 - 2	65	24.25
ระดับ 3 - 4	85	31.72
ระดับ 5 - 6	104	38.81
ระดับ 7 ขึ้นไป	14	05.22
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม มีตำแหน่ง งานระดับ 5-6 มากที่สุด จำนวน 104 คน (ร้อยละ 38.81) และตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 14 คน (ร้อยละ 5.22)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน	75	27.99
10,001-15,000 บาท/เดือน	145	54.10
15,001-20,000 บาท/เดือน	34	12.69
20,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	14	05.22
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน มากที่สุด จำนวน 145 คน (ร้อยละ 54.10) และมีรายได้ 20,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 14 คน (ร้อยละ 5.22)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	126	47.02
11 - 20 ปี	94	35.07
21 - 30 ปี	34	12.69
31 ปีขึ้นไป	14	05.22
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 126 คน (ร้อยละ 47.02) และมีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 14 คน (ร้อยละ 5.22)

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง และการมีเป้าหมาย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ดังแสดงในตารางที่ 4.7 – 4.10

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ความพยายาม	3.20	0.63	มาก
2	ความมุ่งมั่น	2.89	0.63	มาก
3	การมีทิศทาง	3.02	0.59	มาก
4	การมีเป้าหมาย	2.90	0.50	มาก
	รวม	2.96	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.96) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพยายาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.20) รองลงมาการมีทิศทาง (ค่าเฉลี่ย 3.02) การมีเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.90) และความมุ่งมั่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม

ข้อ	ด้านความพยายาม	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	แรงงูใจ
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านมีความพยายามในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	(79) 29.5	(161) 60.1	(28) 10.4	-	3.19	0.60	มาก
2	เมื่อพบข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำงานบ่อยครั้ง ทำให้ท่านมีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จยิ่งขึ้น	(26) 9.7	(172) 64.2	(56) 20.9	(14) 5.2	2.78	0.68	มาก
3	ท่านพยายามคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานอยู่เสมอ	(47) 17.5	(179) 66.8	(28) 10.4	(14) 5.2	2.96	0.69	มาก
4	ท่านพยายามแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน และลดข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น	(47) 17.5	(179) 66.8	(42) 15.7	-	3.01	0.57	มาก
5	ท่านพร้อมที่จะแก้ไขงานที่ผิดพลาดด้วยความเต็มใจ และพยายามทำงานนั้นออกมาให้ดีที่สุด	(130) 48.5	(82) 30.6	(28) 10.4	(28) 10.4	3.17	0.99	มาก
รวม						3.02	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 ท่านมีความพยายามในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.19) และข้อ 2 เมื่อพบข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำงานบ่อยครั้งทำให้ท่านมีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.78)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่น

ข้อ	ด้านความมุ่งมั่น	ระดับแรงจูงใจ				$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนให้บุคคลอื่นมา ปฏิบัติงานแทนกลางคัน	(42) 15.7	(170) 63.4	(42) 15.7	(14) 5.2	2.89	0.71	มาก
2	ท่านยินดีทำงานนอกเวลาทำการเมื่อ จำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตาม กำหนด	(52) 19.4	(145) 54.1	(71) 26.5	-	2.93	0.67	มาก
3	ท่านจะปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทันที	(42) 15.7	(198) 73.9	(28) 10.4	-	3.05	0.50	มาก
4	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	(32) 11.9	(194) 72.4	(14) 5.2	(28) 10.4	2.86	0.75	มาก
5	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมายเป็นอย่างดี	(32) 11.9	(150) 56.0	(72) 26.9	(14) 5.2	2.75	0.73	มาก
รวม						2.90	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 3 ท่านจะปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทันที มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.05) และข้อ 5 ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีทิศทาง

ข้อ	ด้านการมีทิศทาง	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
		(จำนวน) (ร้อยละ)	(จำนวน) (ร้อยละ)	(จำนวน) (ร้อยละ)	(จำนวน) (ร้อยละ)			
1	ท่านมีการปรึกษาหารือกันก่อนการดำเนินงานเสมอ	(22) 8.2	(204) 76.1	(42) 15.7	-	2.92	0.48	มาก
2	ท่านร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบกับทุกคนในหน่วยงาน	(64) 23.9	(176) 65.7	(28) 10.4	-	3.13	0.57	มาก
3	ท่านต้องการให้หน่วยงานแจ้งให้ทราบก่อนที่จะสั่งให้มีการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน	(76) 28.4	(122) 45.5	(70) 26.1	-	3.02	0.73	มาก
4	หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานก่อนดำเนินงาน	(56) 20.9	(141) 52.6	(57) 21.3	(14) 5.2	2.89	0.78	มาก
5	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนด	(76) 28.4	(150) 56.0	(42) 15.7	-	3.12	0.65	มาก
รวม						3.02	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีทิศทาง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 ท่านร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบกับทุกคนในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13) และข้อ 4 หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานก่อนดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมาย

ข้อ	ด้านการมีเป้าหมาย	ระดับแรงจูงใจ				$\bar{X}$	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
		(จำนวน) (ร้อยละ)	(จำนวน) (ร้อยละ)	(จำนวน) (ร้อยละ)	(จำนวน) (ร้อยละ)			
1	ท่านมีการวางแผนงานเกี่ยวกับระบบงานก่อนดำเนินการเสมอ	(42) 15.7	(212) 79.1	(14) 5.2	-	3.10	0.44	มาก
2	ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ	(32) 11.9	(208) 77.6	(28) 10.4	-	3.01	0.47	มาก
3	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่จนงานเสร็จเรียบร้อยทันเวลาตามที่กำหนดไว้เสมอ	(32) 11.9	(194) 72.4	(42) 15.7	-	2.96	0.52	มาก
4	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	(32) 11.9	(80) 29.9	(156) 58.2	-	2.54	0.69	มาก
5	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานจนงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	(32) 11.9	(194) 72.4	(28) 10.4	(14) 5.2	2.91	0.65	มาก
		รวม				2.91	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 ท่านมีการวางแผนงานเกี่ยวกับระบบงานก่อนดำเนินการเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.10) และข้อ 4 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.54)

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ เงินเดือน/ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (3) การวิเคราะห์ผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ทดสอบค่าเอฟ(F-test) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis)

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.12 - 4.17

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ด้าน	ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสร้างความพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.83	0.55	มาก
2	ความก้าวหน้าในงาน	2.62	0.73	มาก
3	ความยอมรับนับถือ	2.81	0.64	มาก
4	ความรับผิดชอบ	2.78	0.53	มาก
5	ความสำเร็จในงาน	3.15	0.57	มาก
	รวม	2.84	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.15) รองลงมา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 2.83) ความยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 2.81) ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.78) และความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.62)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ และเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความสามารถ	(33) 12.3	(207) 77.2	(14) 5.2	(14) 5.2	2.96	0.62	มาก
2	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	(57) 21.3	(84) 31.3	(113) 42.2	(14) 5.2	2.68	0.86	มาก
3	ท่านมีความพอใจในลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่	(27) 10.1	(199) 74.3	(42) 15.7	-	2.94	0.50	มาก
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบที่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ	(37) 13.8	(161) 60.1	(70) 26.1	-	2.87	0.62	มาก
5	งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	(3) 1.1	(195) 72.8	(56) 20.9	(14) 5.2	2.70	0.58	มาก
		รวม				2.83	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อ 1 งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.96) และข้อ 2 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.68)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมอยู่เสมอ	(13) 4.9	(165) 61.6	(48) 17.9	(42) 15.7	2.56	0.81	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม	(13) 4.9	(151) 56.3	(76) 28.4	(28) 10.4	2.56	0.74	มาก
3	ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในงานในการทำงานในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน	(49) 18.3	(125) 46.6	(52) 19.4	(42) 15.7	2.67	0.94	มาก
4	งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในงานในตำแหน่ง	(27) 10.1	(132) 49.3	(95) 35.4	(14) 5.2	2.64	0.73	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จในงาน	(37) 13.8	(112) 41.8	(119) 44.4	-	2.69	0.70	มาก
		รวม				2.62	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.69) และข้อ 1 หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมอยู่เสมอ และข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.55)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้าน ความยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านความยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านมี โอกาส เป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาคคนอื่น	(27)	(151)	(76)	(14)	2.71	0.71	มาก
		10.1	56.3	28.4	5.2			
2	ท่านได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่น ในด้านการทำงาน	(27)	(151)	(90)	-	2.76	0.61	มาก
		10.1	56.3	33.6				
3	ท่านได้รับ คำยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อ ท่านมีผลงานการปฏิบัติงานดี	(40)	(130)	(84)	(14)	2.73	0.77	มาก
		14.9	48.5	31.3	5.2			
4	ท่านรู้สึกพอใจต่อการยอมรับในด้าน ตำแหน่งหน้าที่การงานจากเพื่อน ร่วมงาน	(51)	(141)	(76)	-	2.91	0.68	มาก
		19.0	52.6	28.4				
5	เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจใน การทำงานของท่าน	(51)	(155)	(62)	-	2.96	0.64	มาก
		19.0	57.8	23.1				
		รวม				2.81	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย

2.96) และข้อ 1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาคณะอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.71)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความ รับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
		(จำนวน (ร้อยละ))	(จำนวน (ร้อยละ))	(จำนวน (ร้อยละ))	(จำนวน (ร้อยละ))			
1	ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเอง	(29) 10.8	(197) 73.5	(42) 15.7	-	2.95	0.51	มาก
2	งานที่ท่านรับผิดชอบ มีปริมาณที่เหมาะสม	(28) 10.4	(154) 57.5	(72) 26.9	(14) 5.2	2.73	0.71	มาก
3	ท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและ ปรับปรุงงาน	(3) 1.1	(136) 50.7	(101) 37.7	(28) 10.4	2.42	0.69	น้อย
4	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย	(44) 16.4	(182) 67.9	(42) 15.7	-	3.01	0.56	มาก
5	ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถใน งานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการรับผิดชอบ อย่างเต็มที่	(22) 8.2	(174) 64.9	(72) 26.9	-	2.81	0.56	มาก
		รวม				2.78	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 4 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.01) และข้อ 3 ท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.42)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน

ข้อ	ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	(32) 11.9	(194) 72.4	(42) 15.7	-	2.96	0.52	มาก
2	ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะไม่ได้ค่าล่วงเวลา	(95) 35.4	(145) 54.1	(28) 10.4	-	3.25	0.63	มาก
3	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	(95) 35.4	(131) 48.9	(42) 15.7	-	3.20	0.68	มาก
4	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานภายใต้กรอบระเบียบที่กำหนด	(85) 31.7	(155) 57.8	(28) 10.4	-	3.21	0.61	มาก
5	ท่านรู้สึกพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จในงานที่ท่านได้รับจากการทำงาน	(82) 30.6	(144) 53.7	(42) 15.7	-	3.15	0.66	มาก
		รวม				3.15	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะไม่ได้ค่าล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.25) และข้อ 1 ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.96)

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ประกอบด้วย เงินเดือน/ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร ดังแสดงในตารางที่ 4.18 - 4.23

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ด้าน	ปัจจัยสุขวิทยาหรือ ปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	เงินเดือน/ผลตอบแทน	2.65	0.49	มาก
2	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.85	0.65	มาก
3	ความมั่นคงในงาน	2.80	0.52	มาก
4	สภาพการทำงาน	2.88	0.46	มาก
5	นโยบายและการบริหาร	2.82	0.49	มาก
	รวม	2.80	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.88) รองลงมา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 2.85) นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.82) ความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.80) และเงินเดือน/ผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.65)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน

ข้อ	ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่	(18) 6.7	(186) 69.4	(64) 23.9	-	2.83	0.52	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่	(18) 6.7	(166) 61.9	(84) 31.3	-	2.75	0.56	มาก
3	รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	(4) 1.5	(180) 67.2	(84) 31.3	-	2.70	0.49	มาก
4	สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านกำหนดมีความเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของท่านในปัจจุบัน	(4) 1.5	(180) 67.2	(84) 31.3	-	2.70	0.49	มาก
5	รายได้และสวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	(4) 1.5	(93) 34.7	(143) 53.4	(28) 10.4	2.27	0.66	น้อย
รวม						2.65	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.83) และข้อ 5 รายได้และสวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.27)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัย  
 สุขวิทยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือแก่กันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวในโอกาสอันสมควร	(68) 25.4	(124) 46.3	(62) 23.1	(14) 5.2	2.98	0.83	มาก
2	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	(54) 20.1	(148) 55.2	(66) 24.6	-	2.95	0.66	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้ความใกล้ชิดสนิทสนม และมีความเป็นกันเอง	(29) 10.8	(163) 60.8	(76) 28.4	-	2.82	0.60	มาก
4	ท่านมักได้รับความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ไปจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	(28) 10.4	(170) 63.4	(56) 20.9	(14) 5.2	2.79	0.69	มาก
5	ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	(28) 10.4	(170) 63.4	(56) 20.9	(14) 5.2	2.79	0.69	มาก
รวม						2.86	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.20 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.95) ข้อ 4 ท่านมักได้รับความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ไปจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และข้อ 5 ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.79)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านความมั่นคงในงาน

ข้อ	ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
		(จำนวน) (ร้อยละ)	(จำนวน) (ร้อยละ)	(จำนวน) (ร้อยละ)	(จำนวน) (ร้อยละ)			
1	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	(46) 17.2	(194) 72.4	(28) 10.4	-	3.07	0.52	มาก
2	หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น	(5) 1.9	(137) 51.1	(70) 26.1	(56) 20.9	2.34	0.82	น้อย
3	รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของท่านคือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	(18) 6.7	(177) 66.0	(73) 27.2	-	2.79	0.54	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม	(29) 10.8	(169) 63.1	(70) 26.1	-	2.84	0.58	มาก
5	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครปฐม	(30) 11.2	(196) 73.1	(42) 15.7	-	2.95	0.51	มาก
		รวม				2.80	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.21 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และข้อ 2 หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.34)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัย  
สุขวิทยา ด้านสภาพการทำงาน

ข้อ	ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน มีความ เหมาะสมและได้รับความสะดวกสบาย	(18) 6.7	(208) 77.6	(42) 15.7	-	2.91	0.46	มาก
2	บรรยากาศในที่ทำงานทำให้ท่านทำงาน อย่างมีความสุข	(34) 12.7	(172) 64.2	(62) 23.1	-	2.85	0.59	มาก
3	วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงานของท่าน มีครบถ้วนและเพียงพอต่อ การใช้งาน	(5) 1.9	(193) 72.0	(70) 26.1	-	2.76	0.47	มาก
4	การจัดแบ่งบริเวณต่างๆ ภายในหน่วยงาน ของท่าน เป็นสัดส่วน และมีความเหมาะสม	(29) 10.8	(169) 63.1	(70) 26.1	-	2.85	0.58	มาก
5	สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย	(51) 19.0	(175) 65.3	(42) 15.7	-	3.03	0.58	มาก
รวม						2.89	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่  
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุข  
วิทยา ด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า ข้อ 5 สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.03)  
และข้อ 3 วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วนและเพียงพอต่อการใช้  
งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.76)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัย  
สุขวิทยา ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน) (ร้อยละ)	มาก (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (จำนวน) (ร้อยละ)			
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน	(40) 14.9	(186) 69.4	(42) 15.7	-	2.99	0.55	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	(4) 1.5	(194) 72.4	(70) 26.1	-	2.75	0.46	มาก
3	ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบของการบริหารงานของหน่วยงานเป็นอย่างมาก	(16) 6.0	(210) 78.4	(42) 15.7	-	2.90	0.45	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมและชัดเจน	(4) 1.5	(222) 82.8	(28) 10.4	(14) 5.2	2.81	0.54	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการสั่งการเฉพาะในสายการบังคับบัญชา และไม่มีการสั่งงานข้ามสายงาน	(4) 1.5	(194) 72.4	(42) 15.7	(28) 10.4	2.65	0.68	มาก
รวม						2.82	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.99) และข้อ 5 หน่วยงานของท่านมีการสั่งการเฉพาะในสายการบังคับบัญชาและไม่มีการสั่งงานข้ามสายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.65)

### 3.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis)

3.3.1 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้ประกอบการแทนค่าในสมการถดถอย ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

	n=268	
สัญลักษณ์ของตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
<b>ตัวแปรอิสระ</b>		
<u>ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสร้างความพอใจในงาน</u>		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_1$ )	2.83	0.55
ความก้าวหน้าในงาน ( $X_2$ )	2.62	0.73
ความยอมรับนับถือ ( $X_3$ )	2.81	0.64
ความรับผิดชอบ ( $X_4$ )	2.78	0.53
ความสำเร็จในงาน ( $X_5$ )	3.15	0.57
รวม	2.84	0.52
<u>ปัจจัยสุวิชา หรือปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน</u>		
เงินเดือน/ผลตอบแทน ( $X_6$ )		
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ( $X_7$ )	2.65	0.49
ความมั่นคงในงาน ( $X_8$ )	2.85	0.65
สภาพการทำงาน ( $X_9$ )	2.80	0.52
นโยบายและการบริหาร ( $X_{10}$ )	2.88	0.46
รวม	2.82	0.49
รวม	2.80	0.46

ตารางที่ 4.24 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (ต่อ)

	n=268	
สัญลักษณ์ของตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
<b>ตัวแปรตาม</b>		
<b>(แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม)</b>		
<b>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม</b>		
ภาพรวม (Y)	2.96	0.56
ความพยายาม (Y <sub>1</sub> )	3.20	0.63
ความมุ่งมั่น (Y <sub>2</sub> )	2.89	0.63
การมีทิศทาง (Y <sub>3</sub> )	3.02	0.59
การมีเป้าหมาย (Y <sub>4</sub> )	2.90	0.50

จากตารางที่ 4.24 สรุปผลค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้

1) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 2.83) ความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.62) ความยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 2.81) ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.78) ความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) เงินเดือน/ผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.65) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 2.85) ความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.80) สภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.88) นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.82)

2) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความพยายาม (ค่าเฉลี่ย 3.20) ความมุ่งมั่น (ค่าเฉลี่ย 2.89) การมีทิศทาง (ค่าเฉลี่ย 3.02) และการมีเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.90)

3.3.2 การแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis) การแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนมีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เข้าสมการพยากรณ์และอธิบายรูปแบบสมการพยากรณ์ เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม โดยมีตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน และ (2) ปัจจัยสุขวิทยา ประกอบด้วย เงินเดือน/ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ภาพรวม (Y) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม เป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 10 ตัว กับตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.25 – 4.26

ตารางที่ 4.25 การเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เมื่อเพิ่มปัจจัยเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม

ตัวแปร	R	$R^2$	$R^2$ change	SE <sub>est</sub>	F	Sig
$X_{10}$	.835	.696	.695	.052	610.406	.000*
$X_{10}X_5$	.851	.724	.722	.053	348.426	.000*
$X_{10}X_5X_1$	.860	.740	.737	.048	250.304	.000*
$X_{10}X_5X_1X_3$	.870	.756	.752	.068	203.754	.000*
$X_{10}X_5X_1X_3X_2$	.888	.789	.785	.059	195.592	.000*
$X_{10}X_5X_1X_3X_2X_8$	.913	.833	.830	.107	261.092	.000*
$X_{10}X_5X_1X_3X_2X_8X_4$	.927	.860	.856	.082	227.391	.000*
$X_{10}X_5X_1X_3X_2X_8X_4X_7$	.931	.867	.863	.071	211.177	.000*

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการศึกษาพบว่า (1) นโยบายและการบริหาร เป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมต่อมา เป็น (2) ความสำเร็จในงาน (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4) ความยอมรับนับถือ (5) ความก้าวหน้าในงาน (6) ความมั่นคงในงาน (7) ความรับผิดชอบ และ (8) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .931 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 86.70 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ .071

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน  
ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม

ตัวแปร	b	$\beta$	t	Sig
นโยบายและการบริหาร	.710	.618	13.787	.000*
ความสำเร็จในงาน	-.330	-.338	-6.173	.000*
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.224	-.220	-4.678	.000*
ความยอมรับนับถือ	-.529	-.602	-7.770	.000*
ความก้าวหน้าในงาน	.618	.800	10.420	.000*
ความมั่นคงในงาน	1.202	1.125	11.229	.000*
ความรับผิดชอบ	-.435	-.413	-5.312	.000*
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	-.271	-.315	-3.818	.000*

ค่าคงที่ 1.119 :  $SE_{est} = \pm .071$

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์  
(1) ความมั่นคงในงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมภาพรวมได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,  $\beta$ ) เป็น 1.202 และ 1.125 รองลงมาเป็น (2) นโยบายและการบริหาร สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็น .710 และ .618 (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมภาพรวมได้น้อยที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็น -.224 และ -.220 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ .071

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมสามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.119 + 0.710X_{10} - 0.330X_5 - 0.224X_1 - 0.529X_3 + 0.618X_2 + 1.202X_8 - 0.435X_4 - 0.271X_7$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่ได้อยู่ในสมการถดถอย คือ เงินเดือน/ผลตอบแทน และ สภาพการทำงาน ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ภาพรวม มี 8 ปัจจัย คือ (1) นโยบายและการบริหาร (2) ความสำเร็จในงาน (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4) ความยอมรับนับถือ (5) ความก้าวหน้าในงาน (6) ความมั่นคงในงาน (7) ความรับผิดชอบ และ (8) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมภาพรวมได้ร้อยละ 86.70 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $R^2 = 0.867, p < 0.05$ )

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม ( $Y_1$ ) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม เป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 10 ตัว กับตัวแปรตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม ดังแสดงในตารางที่ 4.27 – 4.28

ตารางที่ 4.27 การเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เมื่อเพิ่มปัจจัยเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายาม

n=268						
ตัวแปร	R	$R^2$	$R^2$ change	$SE_{est}$	F	Sig
$X_{10}$	.836	.699	.698	.051	617.523	.000*
$X_{10}X_5$	.862	.743	.741	.050	383.740	.000*
$X_{10}X_5X_2$	.873	.763	.760	.059	282.814	.000*
$X_{10}X_5X_2X_3$	.905	.820	.817	.057	298.700	.000*
$X_{10}X_5X_2X_3X_8$	.926	.858	.855	.096	317.092	.000*
$X_{10}X_5X_2X_3X_8X_1$	.944	.891	.888	.048	354.365	.000*
$X_{10}X_5X_2X_3X_8X_1X_7$	.946	.895	.893	.067	317.866	.000*

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการศึกษา พบว่า (1) นโยบายและการบริหาร เป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม ต่อมาเป็น (2) ความสำเร็จในงาน (3) ความก้าวหน้าในงาน (4) ความยอมรับนับถือ (5) ความมั่นคงในงาน (6) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ (7) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เป็น .946 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม ได้ร้อยละ 89.50 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ .067

ตารางที่ 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายาม

ตัวแปร	b	$\beta$	t	Sig
นโยบายและการบริหาร	.904	.698	17.602	.000*
ความสำเร็จในงาน	-.723	-.658	-14.379	.000*
ความก้าวหน้าในงาน	.971	1.114	16.403	.000*
ความยอมรับนับถือ	-1.008	-1.018	-17.847	.000*
ความมั่นคงในงาน	.749	.622	7.842	.000*
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.459	-.400	-9.661	.000*
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	.230	.237	3.421	.001*

ค่าคงที่ 1.591 :  $SE_{est} = \pm .067$

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (1) ความก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม ได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,  $\beta$ ) เป็น .971 และ 1.114 รองลงมาเป็น (2) นโยบายและการบริหาร สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็น .904 และ .698 (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายามได้น้อยที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็น -0.459 และ -0.400 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ .067

สมการพยากรณ์ความพยายาม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.591 + 0.904X_{10} - 0.723X_5 + 0.971X_2 - 1.008X_3 + 0.749X_8 - 0.459X_1 + 0.230X_7$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่ได้อยู่ในสมการถดถอย คือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน/ผลตอบแทน และสภาพการทำงาน ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม มี 7 ปัจจัย คือ (1) นโยบายและการบริหาร (2) ความสำเร็จในงาน (3) ความก้าวหน้าในงาน (4) ความยอมรับนับถือ (5) ความมั่นคงในงาน (6) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ (7) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายามได้ร้อยละ 89.50 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $R^2 = 0.895$ ,  $p < 0.05$ )

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่น ( $Y_2$ ) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม เป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 10 ตัว กับตัวแปรตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่น ดังแสดงในตารางที่ 4.29 – 4.30

ตารางที่ 4.29 การเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เมื่อเพิ่มปัจจัยเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่น

n=268

ตัวแปร	R	$R^2$	$R^2$ change	$SE_{est}$	F	Sig
$X_{10}$	.788	.621	.619	.063	434.959	.000*
$X_{10}X_3$	.818	.670	.667	.084	268.647	.000*
$X_{10}X_3X_2$	.840	.705	.702	.073	210.611	.000*
$X_{10}X_3X_2X_8$	.852	.726	.722	.131	174.201	.000*
$X_{10}X_3X_2X_8X_7$	.889	.790	.786	.087	197.587	.000*
$X_{10}X_3X_2X_8X_7X_4$	.904	.817	.813	.100	194.273	.000*
$X_{10}X_3X_2X_8X_7X_4X_1$	.910	.829	.824	.059	179.653	.000*
$X_{10}X_3X_2X_8X_7X_4X_1X_5$	.916	.839	.834	.066	169.253	.000*

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการศึกษา พบว่า (1) นโยบายและการบริหาร เป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่น ต่อมาเป็น (2) ความยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าในงาน (4) ความมั่นคงในงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (6) ความรับผิดชอบ (7) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ (8) ความสำเร็จในงาน ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .916 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่นได้ร้อยละ 83.90 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ .066

ตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน  
ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปร	b	$\beta$	t	Sig
นโยบายและการบริหาร	.752	.586	11.888	.000*
ความยอมรับนับถือ	-.623	-.635	-7.455	.000*
ความก้าวหน้าในงาน	.663	.768	9.102	.000*
ความมั่นคงในงาน	1.799	1.507	13.691	.000*
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	-.646	-.674	-7.421	.000*
ความรับผิดชอบ	-.551	-.469	-5.488	.000*
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.343	-.302	-5.844	.000*
ความสำเร็จในงาน	-.274	-.251	-4.166	.000*

ค่าคงที่ .968 :  $SE_{est} = \pm .066$

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (1) ความมั่นคงในงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่น ได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,  $\beta$ ) เป็น 1.799 และ 1.507 รองลงมาเป็น (2) นโยบายและการบริหาร สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเป็น .752 และ .586 (3) ความสำเร็จในงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมด้านความมุ่งมั่น ได้น้อยที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็น -.274 และ -.251 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ .067

สมการพยากรณ์ความมุ่งมั่น สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.968 + 0.752X_{10} - 0.623X_3 + 0.663X_2 + 1.799X_8 - 0.646X_7 - 0.551X_4 - 0.343X_1 - 0.274X_5$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่ได้อยู่ในสมการถดถอย คือ เงินเดือน/ผลตอบแทน และ สภาพการทำงาน ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่น มี 8 ปัจจัย คือ (1) นโยบายและการบริหาร (2) ความยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าในงาน (4) ความมั่นคงในงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (6) ความรับผิดชอบ (7) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ (8) ความสำเร็จในงาน โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่นได้ร้อยละ 83.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $R^2 = 0.839$ ,  $p < 0.05$ )

4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีทิศทาง ( $Y_3$ ) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดนครปฐม เป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 10 ตัว กับตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีทิศทาง ดังแสดงในตาราง ที่ 4.31 – 4.32

ตารางที่ 4.31 การเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เมื่อเพิ่ม ปัจจัยเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมี ทิศทาง

	n=268						
ตัวแปร	R	$R^2$	$R^2$ change	$SE_{est}$	F	Sig	
$X_{10}$	.837	.701	.700	.067	623.587	.000*	
$X_{10}X_1$	.865	.748	.746	.050	393.861	.000*	
$X_{10}X_1X_3$	.893	.797	.795	.067	346.487	.000*	
$X_{10}X_1X_3X_9$	.902	.813	.810	.130	285.997	.000*	
$X_{10}X_1X_3X_9X_4$	.915	.836	.833	.099	267.729	.000*	
$X_{10}X_1X_3X_9X_4X_2$	.919	.844	.840	.058	234.816	.000*	
$X_{10}X_1X_3X_9X_4X_2X_8$	.923	.851	.847	.141	212.726	.000*	
$X_{10}X_1X_3X_9X_4X_2X_8X_7$	.924	.854	.850	.075	189.819	.000*	
$X_{10}X_1X_3X_9X_4X_2X_8X_7X_6$	.926	.857	.852	.047	172.340	.000*	

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการศึกษา พบว่า (1) นโยบายและการบริหาร เป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีทิศทาง ต่อมาเป็น (2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3) ความยอมรับนับถือ (4) สภาพการทำงาน (5) ความรับผิดชอบ (6) ความก้าวหน้าในงาน (7) ความมั่นคงในงาน (8) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และ (9) เงินเดือน/ผลตอบแทน ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .926 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีทิศทาง ได้ร้อยละ 85.70 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ .047

ตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีทิศทาง

ตัวแปร	b	$\beta$	t	Sig
นโยบายและการบริหาร	.609	.504	9.025	.000*
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.214	.200	4.288	.000*
ความยอมรับนับถือ	-.234	-.254	-3.477	.001*
สภาพการทำงาน	.595	.467	4.575	.000*
ความรับผิดชอบ	-.795	-.718	-8.035	.000*
ความก้าวหน้าในงาน	.218	.268	3.766	.000*
ความมั่นคงในงาน	.619	.551	4.396	.000*
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	-.228	-.253	-3.040	.003*
เงินเดือน/ผลตอบแทน	.111	.093	2.364	.019

ค่าคงที่ .166 :  $SE_{est} = \pm .047$

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (1) ความมั่นคงในงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมด้านการมีทิศทางได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,  $\beta$ ) เป็น .619 และ .551 รองลงมาเป็น (2) นโยบายและการบริหาร สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีทิศทาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็น .609 และ .504 (3) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมด้านการมีทิศทางได้น้อยที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็น -.228 และ -.253 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ .047

สมการพยากรณ์การมีทิศทาง สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.166 + 0.609X_{10} + 0.214X_1 - 0.234X_3 + 0.595X_5 - 0.795X_4 + 0.218X_2 + 0.619X_8 - 0.228X_7 + 0.111X_6$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าอยู่ในสมการถดถอย คือ ความสำเร็จในงาน ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมด้านการมีทิศทาง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีทิศทาง มี 9 ปัจจัย คือ (1) นโยบายและการบริหาร (2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3) ความยอมรับนับถือ (4) สภาพการทำงาน (5) ความรับผิดชอบ (6) ความก้าวหน้าในงาน (7) ความมั่นคงในงาน (8) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และ (9) เงินเดือน/ผลตอบแทน โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีทิศทางได้ร้อยละ 85.7 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $R^2 = 0.857$ ,  $p < 0.05$ )

5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมาย ( $Y_4$ ) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม เป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 10 ตัว กับตัวแปรตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมาย ดังแสดงในตารางที่ 4.33 – 4.34

ตารางที่ 4.33 การเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เมื่อเพิ่มปัจจัยเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมาย

n=268

ตัวแปร	R	$R^2$	$R^2$ change	$SE_{est}$	F	Sig
$X_{10}$	.708	.501	.499	.068	267.121	.000*
$X_{10}X_2$	.729	.531	.528	.060	150.124	.000*
$X_{10}X_2X_4$	.764	.584	.579	.098	123.438	.000*
$X_{10}X_2X_4X_8$	.779	.606	.600	.146	101.253	.000*
$X_{10}X_2X_4X_8X_7$	.826	.682	.676	.093	112.500	.000*
$X_{10}X_2X_4X_8X_7X_6$	.831	.691	.683	.056	97.092	.000*
$X_{10}X_2X_4X_8X_7X_6X_5$	.835	.696	.688	.064	85.220	.000*
$X_{10}X_2X_4X_8X_7X_6X_5X_1$	.838	.703	.693	.061	76.473	.000*

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการศึกษา พบว่า (1) นโยบายและการบริหาร เป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมาย ต่อมาเป็น (2) ความก้าวหน้าในงาน (3) ความรับผิดชอบ (4) ความมั่นคงในงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (6) เงินเดือน/ผลตอบแทน (7) ความสำเร็จในงาน และ (8) ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .838 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมายได้ร้อยละ 70.3 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ .061

ตารางที่ 4.34 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมาย

ตัวแปร	b	$\beta$	t	Sig
นโยบายและการบริหาร	.433	.419	6.363	.000*
ความก้าวหน้าในงาน	.503	.724	8.348	.000*
ความรับผิดชอบ	-.836	-.884	-8.535	.000*
ความมั่นคงในงาน	1.402	1.460	9.585	.000*
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	-.624	-.809	-6.731	.000*
เงินเดือน/ผลตอบแทน	.110	.108	1.949	.052
ความสำเร็จในงาน	-.186	-.212	-2.899	.004
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.140	-.153	-2.308	.022

ค่าคงที่ 1.240 :  $SE_{est} = \pm .061$

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (1) ความมั่นคงในงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมายได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,  $\beta$ ) เป็น 1.402 และ 1.460 รองลงมาเป็น (2) ความก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็น .503 และ .724 (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมายได้น้อยที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเป็น -.140 และ -.153 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ .061

สมการพยากรณ์การมีเป้าหมาย สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.240 + 0.403X_{10} + 0.503X_2 - 0.836X_4 + 1.402X_8 - 0.624X_7 + 0.110X_6 - 0.186X_5 - 0.140X_1$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่ได้อยู่ในสมการถดถอย คือ ความยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน ดังนั้นปัจจัยดังกล่าว จึงไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมาย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมาย มี 8 ปัจจัย คือ (1) นโยบายและการบริหาร (2) ความก้าวหน้าในงาน (3) ความรับผิดชอบ (4) ความมั่นคงในงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (6) เงินเดือน/ผลตอบแทน (7) ความสำเร็จในงาน และ (8) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมายได้ร้อยละ 70.3 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $R^2 = 0.703$ ,  $p < 0.05$ )



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน  
จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทเทศบาล

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม  
จำแนกตามประเภทเทศบาล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เทศบาลนคร		เทศบาลเมือง		เทศบาลตำบล		$\bar{X}$	S.D.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพยายาม	3.06	0.62	3.11	0.60	2.98	0.64	3.03	0.63
ความมุ่งมั่น	2.95	0.63	2.96	0.59	2.85	0.63	2.90	0.63
การมีทิศทาง	3.06	0.59	3.11	0.57	2.97	0.59	3.02	0.59
การมีเป้าหมาย	2.96	0.52	2.96	0.47	2.86	0.50	2.91	0.50
รวม	3.01	0.57	3.04	0.52	2.92	0.56	2.96	0.56

จากตารางที่ 4.35 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทเทศบาล พบว่า พนักงานเทศบาลเมือง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.04) รองลงมา คือ พนักงานเทศบาลนคร (ค่าเฉลี่ย 3.01) และพนักงานเทศบาลตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพยายาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.03) รองลงมา คือ ด้านการมีทิศทาง (ค่าเฉลี่ย 3.02) ด้านการมีเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.91) และด้านความมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทเทศบาล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig
1. ความพยายาม	ระหว่างกลุ่ม	.593	2	.296	.730	.483
	ภายในกลุ่ม	107.505	265	.406		
	รวม	108.097	267			
2. ความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	.673	2	.337	.846	.430
	ภายในกลุ่ม	105.443	265	.398		
	รวม	106.116	267			
3. การมีทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	.707	2	.353	1.004	.368
	ภายในกลุ่ม	93.305	265	.352		
	รวม	94.001	267			
4. การมีเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.717	2	.358	1.395	.250
	ภายในกลุ่ม	68.034	265	.257		
	รวม	68.750	267			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.655	2	.327	1.028	.359
	ภายในกลุ่ม	84.438	265	.319		
	รวม	85.093	267			

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทเทศบาล ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 1.028 และ Sig มีค่าเท่ากับ .359 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม แต่ละประเภทเทศบาลไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดนครปฐม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.37 – 4.43

ตารางที่ 4.37 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

ด้านที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม	จำนวน	ร้อยละ
1	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	58	21.64
2	ด้านความก้าวหน้าในงาน	48	17.91
3	ด้านความรับผิดชอบ	34	12.68
4	ด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน	54	20.14
5	ด้านสภาพการทำงาน	38	14.18
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	37	13.80
	รวม	269	16.72

จากตารางที่ 4.37 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเห็นว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 58 คน (ร้อยละ 21.64) รองลงมาด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน จำนวน 54 คน (ร้อยละ 20.14) และด้านความรับผิดชอบมีข้อเสนอแนะน้อยที่สุด จำนวน 34 คน (ร้อยละ 12.68)

ตารางที่ 4.38 จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

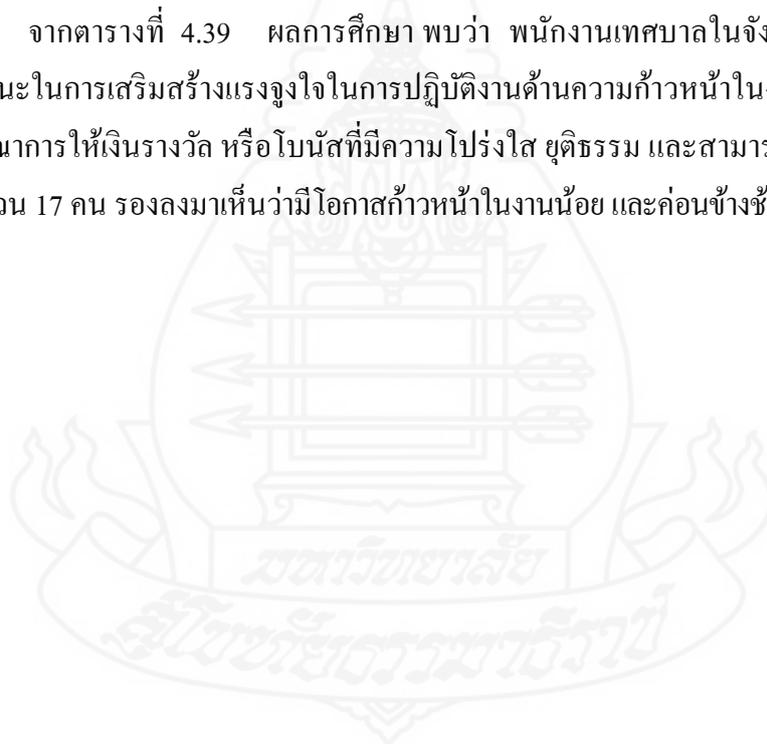
ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน
1	ในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรบางท่านรับผิดชอบน้อยเกินไป ไม่คุ้มกับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน	10
2	ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบขององค์กรที่ล้าสมัย เข้มงวด ขั้นตอนที่ยุ่งยากให้มีความยืดหยุ่นและทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันให้มากขึ้น	15
3	เป็นงานที่ให้เสนอความคิดความสามารถพอสมควร	5
4	เป็นงานที่ข้าราชการจําเควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่กันทำงาน	14
5	หน่วยงานบางหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เช่น บางหน่วยงานปริมาณงานน้อยแต่บุคลากรมาก บางหน่วยงานบุคลากรมากแต่ปริมาณงานน้อย	14
รวม		58

จากตารางที่ 4.38 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเห็นว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบขององค์กรที่ล้าสมัย เข้มงวด ขั้นตอนที่ยุ่งยากให้มีความยืดหยุ่นและทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันให้มากขึ้น มากที่สุด จำนวน 15 คน รองลงมาเห็นว่าเป็นงานที่ข้าราชการจําเควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่กันทำงาน และเห็นว่าหน่วยงานบางหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เช่น บางหน่วยงานปริมาณงานน้อยแต่บุคลากรมาก บางหน่วยงานบุคลากรมากแต่ปริมาณงานน้อย จำนวนด้านละ 14 คน

ตารางที่ 4.39 จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความก้าวหน้าในงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความก้าวหน้าในงาน	จำนวน
1	ควรมีการมอบทุนการศึกษา หรือทุนศึกษาต่อและแจ้งให้ทุกหน่วยงาน ได้รับทราบพร้อมๆ กัน ไม่เลือกปฏิบัติ	15
2	ควรมีการพิจารณาการให้เงินรางวัล หรือ โบนัสที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้	17
3	มีโอกาสดำเนินงานน้อย และค่อนข้างช้า	16
รวม		48

จากตารางที่ 4.39 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมได้ให้  
ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน โดยเห็นว่าควรมี  
การพิจารณาการให้เงินรางวัล หรือ โบนัสที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ มาก  
ที่สุด จำนวน 17 คน รองลงมาเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงานน้อย และค่อนข้างช้า จำนวน 16 คน



ตารางที่ 4.40 จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน
1	ผู้บังคับบัญชาควรเน้นการทำงานเป็นทีม และควรเห็นความสำคัญของการระดมความคิดเห็น โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นมากขึ้น	18
2	ความรับผิดชอบของบุคลากรแตกต่างกันเมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ	5
3	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานอยู่แล้ว	11
รวม		34

จากตารางที่ 4.40 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรเน้นการทำงานเป็นทีม และควรเห็นความสำคัญของการระดมความคิดเห็น โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นมากขึ้น มากที่สุด จำนวน 18 คน รองลงมาเห็นว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานอยู่แล้ว จำนวน 11 คน

ตารางที่ 4.41 จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน	จำนวน
1	ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อการประเมินการปรับ ขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงาน ทำงานมากขึ้น	17
2	เงินเดือนควรได้รับการปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับรายจ่ายหรือค่าครองชีพ	14
3	ผลตอบแทนควรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ บางตำแหน่งงานน้อย แต่ได้รับผลตอบแทนมากกว่า	15
4	มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	8
	รวม	54

จากตารางที่ 4.41 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมได้ให้  
ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน โดยเห็นว่า  
ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อการประเมินการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของ  
พนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานมากขึ้น มากที่สุด จำนวน 17 คน รองลงมาเห็นว่า  
ผลตอบแทนควรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ บางตำแหน่งงานน้อยแต่ได้รับผลตอบแทนมากกว่า  
จำนวน 15 คน

ตารางที่ 4.42 จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านสภาพการทำงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน
1	ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสงบไม่ส่งเสียงดังเพื่อให้มีสมาธิในการทำงาน	15
2	สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมกับการทำงาน	11
3	ห้องทำงานมีความคับแคบเกินไป	7
4	ควรมีการจัดสภาพการทำงาน เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียง	5
รวม		38

จากตารางที่ 4.42 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน โดยเห็นว่าควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสงบไม่ส่งเสียงดังเพื่อให้มีสมาธิในการทำงาน มากที่สุดจำนวน 15 คน รองลงมาเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมกับการทำงาน จำนวน 11 คน

ตารางที่ 4.43 จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายและการบริหาร

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวน
1	ควรมีการแจ้งนโยบายเป้าหมาย ตลอดจนแนวทางการทำงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบก่อนเสมอเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร	10
2	ควรให้พนักงานสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินงานของตนเอง รวมทั้งควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	8
3	ควรปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการที่มีความรวดเร็วและไม่ซับซ้อน	8
4	ควรปรับปรุงขั้นตอนการมอบหมายงานให้มีความเป็นธรรมมากกว่านี้	6
5	นโยบายการบริหารงานค่อนข้างชัดเจน	5
รวม		37

จากตารางที่ 4.43 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยเห็นว่าควรมีการแจ้งนโยบายเป้าหมาย ตลอดจนแนวทางการทำงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบก่อนเสมอเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร มากที่สุด จำนวน 10 คน รองลงมาเห็นว่าควรให้พนักงานสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินงานของตนเอง รวมทั้งควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ และควรปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการที่มีความรวดเร็วและไม่ซับซ้อน จำนวนด้านละ 8 คน