

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน
จังหวัดนครปฐม
ชื่อและนามสกุล นางสาวสรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิศัยกุล

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

น.อ. อภิวัฒน์ ธีระกุล

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันโททัย)

อ. อภิวัฒน์ ธีระกุล

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)

ดร. ราณี อิศัยกุล

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิศัยกุล)

ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม
ผู้วิจัย นางสาวสรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ รหัสนักศึกษา 2533005837 ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนต์วีรัต (2) รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม (3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทเทศบาล (4) ศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ทั้งเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 คนจากประชากรทั้งสิ้น 813 คน สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก โดยด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความมุ่งมั่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยตัวแปรทั้ง 8 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 86.70 (3) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทเทศบาล พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมา คือ พนักงานเทศบาลนคร และพนักงานเทศบาลตำบล (4) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ ควรพิจารณาปรับเปลี่ยนค่าตอบแทน ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้น รวมทั้งพิจารณาจัดระบบการให้รางวัลเพื่อการจูงใจ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในลักษณะทีม

คำสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล จังหวัดนครปฐม

Thesis title: Factors Affecting Work Motivation of Municipalities' Officials in Nakhon Pathom Province

Researcher: Miss Saranpat Eawchjaroen; **ID:** 2533005837;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor;

(2) Dr. Rane Isichaikul, Associate Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

The purposes of this research were to (1) study work motivation of municipalities' officials in Nakhonpathom province (2) study factors affecting work motivation of municipalities' officials in Nakhonpathom province (3) compare work motivation of municipalities' officials in Nakhonpathom province, classified by type of municipalities (4) study recommendations to enhance work motivation of municipalities' officials in Nakhonpathom province.

Sample consisted of 268 municipalities' officials in Nakhonpathom province including city municipality, town municipalities and sub-district municipalities, from population of 813. Accidental sampling method was applied. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

Research results revealed that work motivation of municipalities' officials in Nakhonpathom province was at high level, with the highest on effort aspect and the lowest on intention (2) factors affecting work motivation of municipalities' officials in Nakhonpathom province were: company policy and administration, achievement, work itself, recognition, advancement, security, responsibility, and relationship with others, all 8 variables could predict work motivation at 86.70 percent (3) as for comparison result; work motivation of town municipalities' officials was the highest, followed by motivation of city municipaliy's officials, and sub-district municipalities' officials, respectively (4) recommendations were: the organizations should bring into consideration the increase in compensation, rules and regulations should be deregulated so to facilitate workflow, reward system should be developed, and working in teams should be fostered in all tasks and activities at all times.

Keywords: Factors Affecting, Work Motivation, Municipalities' officials, Nakhonpathom Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต ซึ่งได้ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนของการวิจัยด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดปีการศึกษา

ขอขอบคุณอาจารย์ลักขมี พันธุ์ชนโสภณ, อาจารย์ศุภศิษฏ์ อรุณรุ่งสวัสดิ์ และอาจารย์ขนิษฐา ไทยเจริญ ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐมทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีต่อการศึกษาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการีผู้ให้ความรัก ความอบอุ่น ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

สร้อยพัทธ์ เอี้ยวเจริญ

พฤศจิกายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	23
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเทศบาลในจังหวัดนครปฐม	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม	66
ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม	69
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดนครปฐม	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทเทศบาล.....	102
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดนครปฐม	104
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	110
สรุปการวิจัย	110
อภิปรายผล	121
ข้อเสนอแนะ	124
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก	132
ก แบบสอบถาม	133
ข RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)	144
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	149
ง รายนามผู้เชี่ยวชาญ	151
ประวัติผู้วิจัย	153



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงสถานการณ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา 4 แบบ	24
ตารางที่ 3.1 ตารางจำนวนพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม	58
ตารางที่ 3.2 ตารางกลุ่มตัวอย่างพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม	60
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ	66
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ.....	66
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่ง	67
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้	68
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุราชการ	68
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกเป็นรายด้าน และภาพรวม	69
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความพยายาม	70
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความมุ่งมั่น	71
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีทิศทาง	72
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านการมีเป้าหมาย	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม	74
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	75
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน	76
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ	77
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	78
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน	79
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยาจำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม	80
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 82
ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านความมั่นคงในงาน 83
ตารางที่ 4.22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านสภาพการทำงาน 84
ตารางที่ 4.23	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านนโยบายและการบริหาร 85
ตารางที่ 4.24	สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม 86
ตารางที่ 4.25	การเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) เมื่อเพิ่มปัจจัยเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม 88
ตารางที่ 4.26	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม 89
ตารางที่ 4.27	การเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) เมื่อเพิ่มปัจจัยเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายาม 90
ตารางที่ 4.28	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายาม 91
ตารางที่ 4.29	การเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) เมื่อเพิ่มปัจจัยเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่น 93

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่น 94
ตารางที่ 4.31	การเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) เมื่อเพิ่มปัจจัยเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านการมีทิศทาง 95
ตารางที่ 4.32	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีทิศทาง 96
ตารางที่ 4.33	การเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) เมื่อเพิ่มปัจจัยเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมาย 98
ตารางที่ 4.34	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมาย 99
ตารางที่ 4.35	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทเทศบาล 101
ตารางที่ 4.36	การเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทเทศบาล 102
ตารางที่ 4.37	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม 103
ตารางที่ 4.38	จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 104
ตารางที่ 4.39	จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความก้าวหน้าในงาน 105
ตารางที่ 4.40	จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ 106

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.41 จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน	107
ตารางที่ 4.42 จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านสภาพการทำงาน	108
ตารางที่ 4.43 จำนวนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายและการบริหาร	109



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลพื้นฐานของการจูงใจ (Basic model of motivation)	17
ภาพที่ 2.2 ตัวแบบทั่วไปของกระบวนการแรงจูงใจ	18
ภาพที่ 2.3 แสดงความสามารถและแรงจูงใจที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน	21
ภาพที่ 2.4 แสดงทฤษฎีความคาดหวัง	31
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลนครนครปฐม	44
ภาพที่ 2.6 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลเมืองไร่จิง	46
ภาพที่ 2.7 โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลบางหลวง	47

