บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ 3 ประการ ดังนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 100 ชุด โดยนำมาวิเคราะห์และประมวลข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ เงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการในการทำงาน และสถานภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ เงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการในการทำงาน และสถานภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	37	37.00
หญิง	63	63.00
รวม	**100**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-30 ปี	29	29.00
31-40 ปี	30	30.00
41-50 ปี	27	27.00
51-60 ปี	14	14.00
รวม	**100**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมา มีอายุ 18-30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และมีอายุ 51-60 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	49	49.00
สมรส	42	42.00
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	9	9.00
รวม	**100**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 และมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	32	32.00
10,001-30,000 บาท	46	46.00
30,001-50,000 บาท	18	18.00
50,001 บาทขึ้นไป	4	4.00
รวม	**100**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001-30,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 มีเงินเดือน 30,001-50,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และมีเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานชั่วคราว	42	42.00
พนักงานปฏิบัติการ	48	48.00
หัวหน้างาน	10	10.00
รวม	**100**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา มีตำแหน่งพนักงานชั่วคราว จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 และมีตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	33	33.00
5 ปี - 10 ปี	17	17.00
11 ปี - 15 ปี	22	22.00
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	28	28.00
รวม	**100**	**100.00**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี – 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี – 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม

(n = 100)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	**3.55**	**0.42**	**มาก**
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.72	0.50	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.59	0.52	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.56	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.70	0.52	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.18	0.66	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	**3.50**	**0.56**	**มาก**
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.47	0.64	มาก
2. ด้านเงินเดือน	2.91	0.98	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.57	0.70	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.36	0.76	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.59	มาก
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.77	0.73	มาก
7. ด้านด้านสถานะอาชีพ	3.77	0.68	มาก
โดยรวม	**3.53**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.43) รายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.50) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.52) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.52)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.51) และด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.18, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานและด้านสถานะอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.73) และ ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.68) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.59) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = 0.70) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.64) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.76) และด้านเงินเดือน ($\overline{X}$ = 2.91, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ : ปัจจัยจูงใจ โดยรวม

(n = 100)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ : ปัจจัยจูงใจ โดยรวม	**$\overline{X}$**	**S.D.**	**แปลผล**
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	**3.72**	**0.50**	**มาก**
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง	3.58	0.64	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.69	0.59	มาก
3. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.92	0.66	มาก
4. ท่านพึงพอใจต่อการยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานใน ผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.67	0.62	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	**3.59**	**0.52**	**มาก**
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในงานที่รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.58	0.71	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.58	0.64	มาก
3. ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้น เพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.68	0.62	มาก
4. ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง	3.47	0.64	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 100)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ : ปัจจัยจูงใจ โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรก้าวหน้า	3.63	0.65	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.56	0.51	มาก
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน	3.56	0.74	มาก
2. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานไม่จำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของท่าน	3.35	0.70	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้มอบอำนาจ และความเชื่อใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.60	0.59	มาก
4. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้	3.74	0.69	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	**3.70**	**0.52**	**มาก**
1. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.75	0.73	มาก
2. งานที่ท่านได้รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	3.75	0.63	มาก
3. งานที่ท่านได้รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.70	0.66	มาก
4. ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	3.61	0.65	มาก
ด้านความก้าวหน้า	**3.18**	**0.66**	**ปานกลาง**
1. ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	3.33	0.89	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.01	0.90	ปานกลาง
3. ท่านไม่ได้รับโอกาสในการทำงน หรือรับผิดชอบงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	3.16	0.73	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.22	0.85	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ โดยรวม	**3.55**	**0.42**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ : ปัจจัยจูงใจ โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.42) พิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.66) รองลงมา ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.59) รองลงมา ท่านพึงพอใจต่อการยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานใน ผลงานที่ท่านปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.62) และท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้น เพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.62) รองลงมา ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.65) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในงานที่รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.71) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.64) ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.69) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้มอบอำนาจ และความเชื่อใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.59) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.74) และกฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานไม่จำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของท่าน ($\overline{X}$ = 3.35, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับผิดชอบและงานที่ท่านได้รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.73) และ ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.63) รองลงมา งานที่ท่านได้รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.66) และท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.18, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.33, S.D. = 0.89) รองลงมา ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$ = 3.22, S.D. = 0.85) ท่านไม่ได้รับโอกาสในการทำงน หรือรับผิดชอบงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.16, S.D. = 0.73) และท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 3.01, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ : ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม

(n = 100)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ : ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
ด้านนโยบายและการบริหาร	**3.47**	**0.64**	**มาก**
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน และเหมาะสม	3.60	0.72	มาก
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายใน การบริหารงาน	3.25	0.83	ปานกลาง
3. หน่วยงานท่านมีกฎเกณฑ์และระเบียบในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	3.56	0.70	มาก
ด้านเงินเดือน	2.91	0.98	ปานกลาง
1. เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	2.92	1.05	ปานกลาง
2. เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.90	0.98	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	**3.57**	**0.70**	**มาก**
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล และใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน	3.60	0.71	มาก
2. เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ	3.53	0.78	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(n = 100)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ : ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	**3.36**	**0.76**	**ปานกลาง**
1. ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.59	0.78	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน	3.12	0.95	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	**3.68**	**0.59**	**มาก**
1. ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.63	0.69	มาก
2. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	0.65	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	**3.77**	**0.73**	**มาก**
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.95	0.72	มาก
2. หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ	3.58	0.91	มาก
ด้านสถานะอาชีพ	**3.77**	**0.68**	**มาก**
1. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก	3.69	0.76	มาก
2. งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	3.84	0.71	มาก
ปัจจัยอนามัย โดยรวม	**3.50**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ : ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.56) พิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.47, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.72) รองลงมา หน่วยงานท่านมีกฎเกณฑ์และระเบียบในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.70) และหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.25, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.91, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 2.92, S.D. = 1.05) รองลงมา เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 2.90, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล และใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.71) รองลงมา เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.78) รองลงมา ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน ($\overline{X}$ = 3.12, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.65) รองลงมา ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.72) รองลงมา หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ด้านสถานะอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.71) รองลงมา ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม

(n = 100)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	**3.59**	**0.69**	**มาก**
1. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.71	มาก
2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานในองค์กร	3.54	0.77	มาก
ด้านคุณภาพการให้บริการ	**3.68**	**0.53**	**มาก**
1. หน่วยงานของท่านประสานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้อื่น หน่วยงานอื่น ได้ตามหน้าที่ของตน	3.72	0.68	มาก
2. การให้บริการของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับดี	3.66	0.59	มาก
3. หน่วยงานของท่านรักษาเวลามาตรฐานการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตามที่กำหนด	3.71	0.59	มาก
4. หน่วยงานของท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นข้อตกลงของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.68	มาก
ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	**3.64**	**0.60**	**มาก**
1. หน่วยงานของท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายและในขณะเดียวกันสามารถเพิ่มประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานอีกด้วย	3.48	0.77	มาก
2. หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพดี	3.64	0.69	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(n = 100)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. หน่วยงานของท่านสามารถทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.64	0.69	มาก
4. หน่วยงานของท่านสามารถให้บริการผู้มาติดต่อราชการได้อย่างรวดเร็ว	3.78	0.63	มาก
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ	**3.42**	**0.89**	**มาก**
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา ทั้งจากภายในหน่วยงานและภายนอก	3.36	0.92	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.48	0.96	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.41	0.92	มาก
โดยรวม	**3.58**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10.ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.59) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.53) รองลงมา ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.60) ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.69) และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.60) ตามลำดับ อธิบายรายละเอียดรายด้านได้ดังนี้

ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.69) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.71) รองลงมา ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =.3.68,.S.D..=.0.53) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านประสานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้อื่น หน่วยงานอื่น ได้ตามหน้าที่ของตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.68) รองลงมา หน่วยงานของท่านรักษาเวลามาตรฐานการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตามที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.59) การให้บริการของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.59) และหน่วยงานของท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นข้อตกลงของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.60) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านสามารถให้บริการผู้มาติดต่อราชการได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.63) รองลงมา หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพดี ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.69) หน่วยงานของท่านสามารถทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.69) และหน่วยงานของท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายและในขณะเดียวกันสามารถเพิ่มประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานอีกด้วย ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.60) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.96) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = 0.92) และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา ทั้งจากภายในหน่วยงานและภายนอก ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ดังนี้

X1	แทน	ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
X2	แทน	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
X3	แทน	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X4	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
X5	แทน	ด้านความก้าวหน้า
Y1	แทน	ด้านนโยบายและการบริหาร
Y2	แทน	ด้านเงินเดือน
Y3	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
Y4	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
Y5	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
Y6	แทน	ด้านสภาพการทำงาน
Y7	แทน	ด้านสถานะอาชีพ
Z	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 4.11 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา

	X1	X2	X3	X4	X5	**Y1**	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Z
X1	1	0.629**	0.610**	0.640**	0.309**	0.363**	0.292**	0.383**	0.278**	0.237*	0.232*	0.417**	0.420**
X2		1	0.619**	0.562**	0.249*	0.503**	0.332**	0.503**	0.397**	0.467**	0.295**	0.378**	0.433**
X3			1	0.768**	0.436**	0.499**	0.366**	0.399**	0.370**	0.400**	0.248*	0.387**	0.369**
X4				1	0.353**	0.381**	0.147	0.336**	0.221*	0.340**	0.277**	0.502**	0.432**
X5					1	0.491**	0.452**	0.277**	0.337**	0.141	0.190	0.188	0.326**
Y1						1	0.541**	0.600**	0.622**	0.598**	0.664**	0.518**	0.703**
Y2							1	0.553**	0.642**	0.353**	0.284**	0.405**	0.419**
Y3								1	0.600**	0.484**	0.599**	0.540**	0.649**
Y4									1	0.476**	0.450**	0.427**	0.487**
Y5										1	0.519**	0.404**	0.572**
Y6											1	0.577**	0.795**
Y7												1	0.701**
Z													1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะอาชีพ กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกหมด ค่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.326-0.795 มีความสัมพันธ์กันต่ำถึงสูง ซึ่งตัวแปรด้านสภาพการทำงานกับตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์กันสูงสุดเท่ากับ 0.795 ส่วนด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์มีความสัมพันธ์ต่ำสุด 0.326

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ	0.506	0.000**	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.794	0.000**	สูง
โดยรวม	0.754	0.000**	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ

บุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.754) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุด (r = 0.794) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 รองลงมาปัจจัยจูงใจ (r = 0.506) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นบวกทั้งหมด และมีค่าเข้าใกล้ 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.420	0.000**	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.433	0.000**	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.369	0.000**	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.432	0.000**	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า	0.326	0.000**	ต่ำ
โดยรวม	0.506	0.000**	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล

เมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.506) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุด (r = 0.433) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 รองลงมาด้านความรับผิดชอบ (r = 0.432) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (r = 0.420) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (r = 0.369) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และด้านความก้าวหน้า (r = 0.326) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นบวกทั้งหมด และมีค่าเข้าใกล้ 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยอนามัยกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.703	0.000**	สูง
2. ด้านเงินเดือน	0.419	0.000**	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.649	0.000**	สูง
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.487	0.000**	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.572	0.000**	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
6. ด้านสภาพการทำงาน	0.795	0.000**	สูง
7. ด้านสถานะอาชีพ	0.701	0.000**	สูง
โดยรวม	0.794	0.000**	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.794) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุด (r = 0.795) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหาร (r = 0.703) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ด้านสถานะอาชีพ (r = 0.701) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (r = 0.649) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (r = 0.572) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (r = 0.487) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และด้านเงินเดือน (r = 0.419) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นบวกทั้งหมด และมีค่าเข้าใกล้ 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะอาชีพเพิ่มขึ้นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย