

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ 2) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ สรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

##### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากร เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีเงินเดือน 10,001-30,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ตามลำดับ

##### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.43) รายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 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 ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.51) และด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ รายละเอียดรายด้านดังนี้

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

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

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

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

ด้านความก้าวหน้า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสดำเนินการได้ไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} =$

3.33, S.D. = 0.89) รองลงมา ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = 0.85) ท่านไม่ได้รับโอกาสในการทำงาน หรือรับผิดชอบงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.16$ , S.D. = 0.73) และท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.01$ , S.D. = 0.90) ตามลำดับ

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

**ด้านนโยบายและการบริหาร** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.72) รองลงมา หน่วยงานท่านมีกฎเกณฑ์และระเบียบในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.70) และหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.83) ตามลำดับ

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

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

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

**ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.65) รองลงมา ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ

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

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

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตากดี จังหวัดนครสวรรค์**

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากดี 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) และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ( $\bar{X} = 3.64$ , 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 ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.53) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านประสานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้อื่น หน่วยงานอื่น ได้ตามหน้าที่ของตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.68) รองลงมา หน่วยงานของท่านรักษาวลามาตรฐานการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตามที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.59) การให้บริการของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.59) และหน่วยงานของท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นข้อตกลงของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.59) ตามลำดับ

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

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

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตากดี จังหวัดนครสวรรค์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากดี จังหวัดนครสวรรค์**

1. พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากดี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.1 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากดี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.2 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากดี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### **อภิปรายผลการศึกษา**

1. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองตากดี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานและด้านสถานะอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน ตามลำดับ อาจเป็นเพราะ บุคลากรเทศบาลเมืองดาศลิ จังหวัดนครสวรรค์ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับผิดชอบ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก สอดคล้องแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959 : 113-115) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ เช่น ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้ และได้กล่าวว่า ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน เช่น สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองดาศลิ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร แสดงให้เห็นว่า บุคลากร เทศบาลเมืองดาศลิ จังหวัดนครสวรรค์ ได้มีปฏิบัติงาน โดยการประสานงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้อื่น และหน่วยงานอื่น ได้ตามหน้าที่ อีกทั้งสามารถให้บริการผู้มาติดต่อราชการได้อย่างรวดเร็ว รักษาเวลามาตรฐานที่ให้บริการได้ตามกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกร กุมภักดี (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพนิชยาการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพนิชยาการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองดาศลิ จังหวัดนครสวรรค์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองดาศลิ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจทั้งในส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย และปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะอาชีพเพิ่มขึ้นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสาริต แก้วทึง (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร ผลการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

##### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ควรมีนโยบายให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์
2. เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในเทศบาลเมืองตากลิ ทุกคน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

##### ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ควรสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ และให้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและอาจส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน
2. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ควรให้ผู้บังคับบัญชาใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อ

ผู้ได้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และพิจารณาเงินเดือนค่าจ้างให้กับบุคลากร เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากดี จังหวัดนครสวรรค์
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองตากดี จังหวัดนครสวรรค์
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือใช้วิธีสังเกตร่วมด้วย เพื่อที่จะได้รายละเอียดของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น