

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบด้วย การอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$N$	แทน	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา
$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
$\sigma$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
$t$	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบค่า ( $t$ -test)
$F$	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean squares)
Sig.	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = 97)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 ชาย	33	34.00
1.2 หญิง	64	66.00
<b>รวม</b>	<b>97</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
2.1 25 – 34 ปี	32	33.00
2.2 35 – 44 ปี	36	37.10
2.3 45 ปีขึ้นไป	29	29.90
<b>รวม</b>	<b>97</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
3.1 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	8	8.20
3.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	40	41.30
3.3 ปริญญาตรีขึ้นไป	49	50.50
<b>รวม</b>	<b>97</b>	<b>100.00</b>

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

4. ประเภทบุคลากร		
4.1 พนักงานเทศบาลตำบลและ ลูกจ้างประจำ	63	61.11
4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	34	38.89
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 97 คน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.00 และมีอายุ 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.10 รองลงมาอายุ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 และมีอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.90 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคือระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 41.30 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 8.20 และประเภทบุคลากรเทศบาลตำบลส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาลตำบลและลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 61.11 พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 38.89

#### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงใจ
<b>1. ปัจจัยงใจ</b>			
1.1 ความสำเร็จของงาน	2.81	0.58	ปานกลาง
1.2 การยอมรับนับถือ	2.80	0.58	ปานกลาง
1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.99	0.75	ปานกลาง
1.4 ความรับผิดชอบ	2.76	0.45	ปานกลาง
1.5 ลักษณะของงาน	2.93	0.66	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.85</b>	<b>0.60</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>2. ปัจจัยำจุน</b>			
2.1 นโยบายและการบริหาร	3.33	0.58	ปานกลาง
2.2 การปกครองบังคับบัญชา	3.34	0.48	ปานกลาง
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.13	0.59	ปานกลาง
2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	0.43	ปานกลาง
2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.50	0.65	น้อย
<b>รวม</b>	<b>3.14</b>	<b>0.54</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>รวม</b>	<b>2.99</b>	<b>0.71</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.99$ ) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่าแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้านโดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.43$ ) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 3.34$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.33$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.13$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\mu = 2.99$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\mu = 2.93$ ) ด้านความสำเร็จของงาน ( $\mu = 2.81$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\mu = 2.80$ ) และ ด้านความ

รับผิดชอบ ( $\mu = 2.76$ ) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\mu = 2.50$ )

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายชื่อของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 11 - 20 ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงานจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.00	0.52	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	2.81	0.44	ปานกลาง
3. ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ	2.77	0.74	ปานกลาง
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	2.69	0.65	ปานกลาง
รวม	2.81	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลด้านความสำเร็จของงานโดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.81$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อคือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ( $\mu = 3.00$ ) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ( $\mu = 2.81$ ) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ( $\mu = 2.77$ ) และ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ( $\mu = 2.69$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหกรณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	2.77	0.51	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของท่าน	2.55	0.57	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน	2.78	0.43	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.06	0.70	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะของงาน	2.86	0.70	ปานกลาง
รวม	2.80	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.80$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ( $\mu = 3.06$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะของงาน ( $\mu = 2.86$ ) ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ( $\mu = 2.78$ ) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของท่าน ( $\mu = 2.77$ ) และ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ( $\mu = 2.55$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงใจ
1. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.63	0.56	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.56	0.80	มาก
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	3.17	1.10	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากบังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.60	0.55	ปานกลาง
รวม	2.99	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.99$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ( $\mu = 3.56$ ) ท่านมีแรงงใจในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยรองลงมา คือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ( $\mu = 3.17$ ) รองลงมาคือ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\mu = 2.63$ ) และ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากบังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ( $\mu = 2.60$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหชัยขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	2.86	0.42	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.73	0.46	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.69	0.48	ปานกลาง
รวม	2.76	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.76$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ( $\mu =2.86$ ) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ( $\mu =2.73$ ) และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\mu = 2.69$ )



ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.73	0.60	ปานกลาง
2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบขบข่ยงานที่ชัดเจน	3.24	0.77	ปานกลาง
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.78	0.68	ปานกลาง
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศัทยภาพได้อย่างเต็มที่	2.97	0.59	ปานกลาง
รวม	2.93	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านลักษณะของงาน โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=2.93$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบขบข่ยงานที่ชัดเจน ( $\mu=3.24$ ) รองลงมา คือลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศัทยภาพได้อย่างเต็มที่ ( $\mu=2.97$ ) งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ( $\mu=2.78$ ) และ งานที่ปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\mu=2.73$ )

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.43	0.73	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.79	0.45	มาก
3. สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	3.76	0.45	มาก
4. มีการสั่งการ มอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน	2.80	0.78	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.91	0.49	ปานกลาง
รวม	3.33	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.33$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ( $\mu = 3.79$ ) รองลงมา คือ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม ( $\mu = 3.76$ ) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน ( $\mu = 3.43$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\mu = 2.91$ ) และ มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ( $\mu = 2.80$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	3.07	0.41	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.26	0.56	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.70	0.48	มาก
รวม	3.34	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.34$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ( $\mu=3.70$ ) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ( $\mu=3.26$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ( $\mu=3.07$ )

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหชัยขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.80	0.58	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	2.85	0.67	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.21	0.64	ปานกลาง
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็น ไปด้วยดี	3.67	0.49	มาก
รวม	3.13	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.13$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็น ไปด้วยดี ( $\mu=3.67$ ) มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ( $\mu=3.21$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ( $\mu=2.85$ ) และบังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\mu=2.80$ )

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงใจ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.53	0.50	มาก
2. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.77	0.44	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	3.38	0.54	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.05	0.26	ปานกลาง
รวม	3.43	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.43$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ ( $\mu=3.77$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\mu=3.53$ ) มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ( $\mu=3.38$ ) รองลงมา คือ และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ( $\mu=3.05$ )

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ	2.68	0.82	ปานกลาง
2. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความยุติธรรม	2.49	0.59	น้อย
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม กับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	1.94	0.60	น้อย
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวก รวดเร็ว	2.89	0.60	ปานกลาง
รวม	2.50	0.65	น้อย

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu=2.50$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว = 2.89) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ( $\mu = 2.68$ ) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความยุติธรรม ( $\mu = 2.49$ ) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 1.94$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล	เพศ				t	Sig.
	ชาย (33 คน)		หญิง (64 คน)			
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1. ความสำเร็จของงาน	2.84	0.33	2.80	0.27	0.51	.60
2. การยอมรับนับถือ	2.63	0.33	2.90	0.28	-4.21	.00*
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.48	0.58	3.26	0.22	-9.42	.00*
4. ความรับผิดชอบ	2.68	0.34	2.80	0.28	-1.76	.81
5. ลักษณะของงาน	2.97	0.45	2.91	0.34	0.76	.44
6. นโยบายและการบริหาร	3.44	0.28	3.29	0.38	2.00	.04*
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.22	0.36	3.41	0.30	-2.70	.00*
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.07	0.28	3.16	0.31	-1.41	.16
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.06	0.20	3.34	0.20	5.81	.00*
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.80	0.44	2.35	0.21	6.73	.00*
รวม	2.97	0.13	3.02	0.09	-2.06	.41

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มเพศชายและเพศหญิง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างในระดับแตกต่างกันจำนวน 6 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ด้าน



ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.99	9.36	.00*
ภายในกลุ่ม	0.99	94	.11		
รวม	1.19	96			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล	อายุ						F	Sig.
	25-34 ปี (32 คน)		35-44 ปี (36 คน)		45 ปีขึ้นไป (29 คน)			
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1. ความสำเร็จของงาน	2.75	0.25	2.86	0.31	2.83	0.30	1.12	.32
2. การยอมรับนับถือ	2.83	0.32	2.71	0.33	2.89	0.28	2.68	.73
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.09	0.26	2.65	0.67	3.31	0.53	18.14	.00*
4. ความรับผิดชอบ	2.72	0.33	2.72	0.34	2.85	0.30	1.70	.18
5. ลักษณะของงาน	2.86	0.37	2.97	0.40	2.95	0.38	0.78	.46
6. นโยบายและการบริหาร	3.05	0.41	3.43	0.17	3.55	0.35	25.19	.00*
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.33	0.34	3.21	0.29	3.21	0.33	8.17	.00*
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.29	0.31	2.99	0.23	3.13	0.30	9.88	.00*
9. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.29	0.30	3.55	0.19	3.39	0.24	8.88	.00*
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ ที่ถืออยู่	2.68	0.47	2.52	0.27	2.27	0.22	10.99	.00*
รวม	2.99	0.10	2.96	0.11	3.07	0.11	9.36	.00*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับแตกต่างกันจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังนี้

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

อายุ	$\mu$	25 – 34 ปี	35 – 44 ปี	45 ปีขึ้นไป
		(32 คน)	(36 คน)	(29 คน)
		3.05	3.43	3.55
25- 34 ปี	3.05	-	.00*	.00*
35 -44 ปี	3.43		-	.26
45 ปีขึ้นไป	3.55			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุ 25 – 34 ปีกับอายุ 35- 44 ปีและอายุ 25 -34 ปีกับอายุ 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
ในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันด้านนโยบาย  
และการบริหาร

อายุ	$\mu$	25 – 34 ปี	35 – 44 ปี	45 ปีขึ้นไป
		(32 คน)	(36 คน)	(29 คน)
	$\mu$	3.33	3.21	3.13
25 - 34 ปี	3.33	-	0.29	.05*
35 - 44 ปี	3.21	-	-	.00*
45 ปีขึ้นไป	3.13	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต  
พื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุ 25 – 34 ปีกับอายุ 45 ปีขึ้นไปและอายุ 35 -44 ปี  
กับอายุ 45ปีขึ้นไป มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
ในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันด้านการปกครอง  
บังคับบัญชา

อายุ	$\mu$	25 – 34 ปี	35 – 44 ปี	45 ปีขึ้นไป
		(32 คน)	(36 คน)	(29 คน)
	$\mu$	3.09	2.65	3.31
25 - 34 ปี	3.09	-	.00*	.16
35 - 44 ปี	2.65	-	-	.00*
45 ปีขึ้นไป	3.31	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุ 25 – 34 ปีกับอายุ 35-44 ปีและอายุ 35 -44 ปีกับอายุ 45ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

อายุ	$\mu$	25 – 34 ปี	35 – 44 ปี	45 ปีขึ้นไป
		(32 คน)	(36 คน)	(29 คน)
		3.29	2.99	3.13
25 - 34 ปี	3.29	-	.00*	.09
35 - 44 ปี	2.99		-	.12
45 ปีขึ้นไป	3.13			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุ 25 – 34 ปีกับอายุ 35-44 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
ในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันด้าน  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	$\mu$	25 – 34 ปี	35 – 44 ปี	45 ปีขึ้นไป
		(32 คน)	(36 คน)	(29 คน)
25- 34 ปี	3.29	-	.00*	.57
35 -44 ปี	3.55	-	-	.02*
45 ปีขึ้นไป	3.39	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต  
พื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุ 25 – 34 ปีกับอายุ 35-44 ปีและอายุ 35 – 44 ปี  
กับอายุ 45ปีขึ้นไป มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
ในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันด้านเงินเดือน  
และผลประโยชน์เกื้อกูล

อายุ	$\mu$	25 – 34 ปี	35 – 44 ปี	45 ปีขึ้นไป
		(32 คน)	(36 คน)	(29 คน)
25 - 34 ปี	2.68	-	.16	.00*
35 - 44 ปี	2.52	-	-	.01*
45 ปีขึ้นไป	2.27	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต  
พื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุ 25 – 34 ปีกับอายุ 45ปีขึ้นไป และอายุ 35-44 ปี  
และอายุ 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 วิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	2.03	.13
ภายในกลุ่ม	1.47	94	0.01		
รวม	1.19	96			

จากตารางที่ 30 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง



ตารางที่ 31 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลที่มี  
ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล	ประเภท				t	Sig.
	พนักงาน เทศบาลตำบล และ ถูกจ้างประจำ (63 คน)		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (34 คน)			
	μ	σ	μ	σ		
	1. ความสำเร็จของงาน	2.86	0.29	2.75		
2. การยอมรับนับถือ	2.77	0.32	2.85	0.32	1.21	.22
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	2.86	0.62	3.20	0.22	3.21	.00*
4. ความรับผิดชอบ	2.77	0.30	2.74	0.31	0.44	.66
5. ลักษณะของงาน	2.94	0.38	2.92	0.38	0.27	.76
6. นโยบายและการบริหาร	3.43	0.31	3.22	0.39	2.91	.00*
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.32	0.34	3.38	0.32	0.91	.36
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.11	0.29	3.17	0.32	1.06	.29
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	0.22	3.33	0.22	3.47	.00*
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.56	0.41	2.41	0.29	1.92	.05*
รวม	3.01	0.11	3.00	0.10	0.58	.55

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี  
ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทบุคลากร  
แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสนใจอยู่ในระดับไม่แตกต่างกันจำนวน 4 ด้าน คือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ส่วนด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 32 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่(คน)
<b>1. ด้านความสำเร็จของงาน</b>	
1.1 ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจในการทำงานพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	30
1.2 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	15
1.3 ควรมีเกณฑ์การวัดการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และให้รางวัลเป็นผลตอบแทน	11
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	35
2.2 เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการทำงานให้มากขึ้นกว่านี้	28
2.3 ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	22

## ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่(คน)
<b>3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>	
3.1 ควรมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	29
3.2 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาใน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	15
3.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดที่จะ ก้าวหน้ามากขึ้น	11
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>	
4.1 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมใน การทำงานทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน	45
4.2 ผู้บังคับบัญชาควรสั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่ ภายในระเบียบและข้อบังคับ	18
4.3 ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นมากกว่านี้	14
4.4 ผู้บังคับบัญชาควรมอบอำนาจการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน	10
<b>5. ด้านลักษณะของงาน</b>	
5.1 ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาศักยภาพในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่	28
5.2 ควรแบ่งงานให้ตรงตามสายงานปฏิบัติ	25
5.3 ควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน	18
<b>6. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>	
6.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและ มอบหมายงานเพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติและตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	39
6.2 องค์กรควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนและ ง่ายต่อการปฏิบัติ	31

## ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่(คน)
<b>7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>	
7.1 ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	42
7.2 ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง	38
<b>8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>	
8.1 ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	26
8.2 เพื่อนร่วมงานควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน กันมากขึ้น	24
<b>9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
9.1 ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและ เพียงพอการทำงาน ถึงจะเสร็จตามเวลา	40
9.2 ควรมีการจัดสถานที่ทั้งภายในห้องทำงานและบริเวณ รอบนอกให้เหมาะสมและสวยงามเพื่อเป็นการสร้าง บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	28
9.3 ควรจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนให้มากกว่านี้	22
<b>10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล</b>	
10.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้	46
10.2 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวก และรวดเร็วมากกว่านี้	38

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหชัยขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจในการทำงานพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง(30) รองลงมา คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี(15) และควรมีเกณฑ์การวัดการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ วางไว้ และให้รางวัลเป็นผลตอบแทน (11)
2. ด้านการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา (35) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการทำงานให้มากขึ้นกว่านี้ (28) และผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน (22)
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ควรมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง (29) รองลงมา คือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (15) และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากขึ้น (11)
4. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน (45) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรสั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ (18) ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นมากกว่านี้(14) และ ผู้บังคับบัญชาควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน (10)
5. ด้านลักษณะของงาน มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ (28) รองลงมา คือ ควรแบ่งงานให้ตรงตามสายงานปฏิบัติ (25) และควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน (18)

6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานเพื่อที่จะได้ไปปฏิบัติและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (39) รองลงมา คือ องค์กรควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ (31)

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ (42) รองลงมา คือ ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง (38)

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (26) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น (24)

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอการทำงานถึงจะเสร็จตามเวลา (40) รองลงมา คือ ควรมีการจัดสถานที่ทั้งภายในห้องทำงานและบริเวณรอบนอกให้เหมาะสมและสวยงาม เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (28) และควรจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนให้มากกว่านี้ (22)

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ (46) รองลงมา คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็วมากกว่านี้ (38)