

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 89 ฉบับ ดำเนินการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับของแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ระดับของแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์เนื้อหา และเรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	53	59.60
หญิง	36	40.40
รวม	89	100
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	9	10.10
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	4.50
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	17	19.10
อนุปริญญาหรือ ปวส.	14	15.70
ปริญญาตรีขึ้นไป	45	50.60
รวม	89	100
ตำแหน่ง		
พนักงานเทศบาลสามัญ	34	38.20
ลูกจ้างประจำ	4	4.50
พนักงานจ้างตามภารกิจ	14	15.70
พนักงานจ้างทั่วไป	37	41.60
รวม	89	100

ข้อความ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รายได้		
4,880 – 5,530 บาท	37	41.60
5,531 – 10,000 บาท	30	33.70
10,001 บาทขึ้นไป	22	24.70
รวม	89	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.60 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 40.40 จำแนกตามระดับการศึกษาจบการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.10 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 4.50 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 19.10 จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 15.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.60 จำแนกตามตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ คิดเป็นร้อยละ 38.20 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 4.50 พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 15.70 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน คิดเป็นร้อยละ 41.60 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 4,880 – 5,530 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.60 รายได้ 5,531 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.70 รายได้ 10,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.70

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามเกณฑ์การให้คะแนนจากการตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 5 – 15

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมทั้ง 2 ปีวิจัย

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	3.78	.84	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.46	.95	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	3.65	.86	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.64	.82	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.06	1.10	ปานกลาง
รวม	3.52	.91	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน แยกเป็น			
ค่านโยบายและการบริหาร	3.42	1.01	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.59	1.08	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.42	1.02	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.42	.94	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	2.49	1.09	น้อย
รวม	3.27	1.10	ปานกลาง
รวม 2 ปีวิจัย	3.39	.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสุดท้ายด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มี และ ค่านโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1.งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.76	.69	มาก
2.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.70	.76	มาก
3.ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	3.93	1.01	มาก
4.ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.71	.88	มาก
รวม	3.78	.84	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับ แรงงใจ
1.ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความ สามารถของท่าน	3.48	.94	มาก
2.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่ท่านเสนอในที่ประชุม	3.27	1.09	ปานกลาง
3.ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.64	.77	มาก
4.ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี	3.54	.88	มาก
5.ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จ ในงานของท่าน	3.38	1.06	ปานกลาง
รวม	3.46	.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ ปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1, 3, และ 4 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีระดับ แรงงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 2 และ 5 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับ แรงงใจ
1.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.56	.92	มาก
2.ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่ง ขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.76	.87	มาก
3.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.65	.84	มาก
4.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.61	.81	มาก
รวม	3.65	.86	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล
โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงงใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก เพื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับ แรงงใจ
1.ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.77	.82	มาก
2.ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.71	.77	มาก
3.ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.44	.88	ปานกลาง
รวม	3.64	.82	มาก

จากตารางที่ 9 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 และ 2 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 3 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับ แรงงูใจ
1.งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.34	1.11	มาก
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้การฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.02	1.03	ปานกลาง
3.ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	2.73	1.20	ปานกลาง
4.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษางานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.16	1.05	ปานกลาง
รวม	3.06	1.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงงูใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 2, 3 และ 4 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1.นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน มีความชัดเจน	3.22	1.08	ปานกลาง
2.นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.30	.96	ปานกลาง
3.สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.55	.98	มาก
4.มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.57	.92	มาก
5.ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.48	1.13	ปานกลาง
รวม	3.42	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล
โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1, 2 และ 5 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมี
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 3 และ 4 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพ นุ่มนวลต่อท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.70	1.00	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการ บริหารเป็นอย่างดี	3.40	1.21	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสะดวก	3.59	1.04	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	3.65	1.03	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.63	1.11	มาก
รวม	3.59	1.08	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล
โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1, 3, 4 และ 5 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงงใจอยู่ใน
ระดับมาก ส่วนข้อ 2 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1.ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.48	1.03	ปานกลาง
2.เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.43	1.00	ปานกลาง
3.ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.47	0.92	ปานกลาง
4.ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเอง และเข้าใจผู้อื่น	3.30	1.14	ปานกลาง
รวม	3.42	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1.หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.46	.97	ปานกลาง
2.อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.40	.99	ปานกลาง
3.หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.32	.93	ปานกลาง
4.หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมการปฏิบัติงาน	3.36	.86	ปานกลาง
5.การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	3.54	.94	มาก
รวม	3.42	.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1, 2, 3 และข้อ 4 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อ 5 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	ค่าเฉลี่ย (μ)	σ	ระดับ แรงงใจ
1.เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ	3.16	.92	ปานกลาง
2.เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	2.57	.95	ปานกลาง
3.ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา(เบี้ยเลี้ยง)ที่ ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.27	1.21	น้อย
4.การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวก และรวดเร็ว	2.52	1.14	ปานกลาง
5.สภาพบ้านพักที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัด ให้มีความมั่นคงและปลอดภัยแก่การพักอาศัย	2.13	1.20	น้อย
6.หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	2.29	1.09	น้อย
รวม	2.49	1.09	น้อย

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล
โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1, 2 และ 4 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมี
แรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อ 3, 5 และ 6 เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงงใจอยู่ใน
ระดับน้อย

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 2 ปัจจัย จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ ผลปรากฏตามตารางที่ 16 - 19

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ

ประเด็น	เพศชาย			เพศหญิง		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ						
ความสำเร็จของงาน	3.76	.60	มาก	3.79	.49	มาก
การยอมรับนับถือ	3.51	.83	มาก	3.38	.57	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	3.77	.77	มาก	3.45	.51	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.72	.72	มาก	3.51	.61	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.10	.92	ปานกลาง	2.99	.70	ปานกลาง
รวม	3.57	.77	มาก	3.42	.58	ปานกลาง
2. ปัจจัยก้ำจุน						
นโยบายและการบริหาร	3.59	.77	มาก	3.17	.94	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	3.81	.77	มาก	3.37	.97	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.55	.87	มาก	3.25	.68	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.55	.81	มาก	3.21	.68	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.63	.98	ปานกลาง	2.28	.71	น้อย
รวม	3.43	.84	ปานกลาง	3.06	.80	ปานกลาง
รวม 2 ปัจจัย	3.50	.80	ปานกลาง	3.24	.69	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า เพศกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล ตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมทั้ง 2 ปีวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็น

กลุ่มเพศชาย มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มเพศหญิงมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้ายคือ ด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ประเด็น	ประถมศึกษา			มัธยมศึกษาตอนต้น			ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.			อนุปริญญาหรือ ปวส.			ปริญญาตรีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับแรงงใจ	μ	σ	ระดับแรงงใจ	μ	σ	ระดับแรงงใจ	μ	σ	ระดับแรงงใจ	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. บังคับงใจ															
ความถี่เร่งของงาน	3.75	.58	มาก	3.93	1.08	มาก	3.67	.42	มาก	3.87	.74	มาก	3.77	.50	มาก
การยอมรับนับถือ	3.44	.93	ปานกลาง	3.90	.95	มาก	3.35	.49	ปานกลาง	3.70	.94	มาก	3.39	.69	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	3.88	.92	มาก	3.68	.96	มาก	3.50	.45	ปานกลาง	3.94	.78	มาก	3.55	.65	มาก
ความรับผิดชอบ	3.59	.82	มาก	3.75	.87	มาก	3.56	.52	มาก	3.90	.70	มาก	3.58	.69	มาก
เงินเดือนและผลประโยชน์	2.74	1.18	ปานกลาง	2.79	1.14	ปานกลาง	2.28	.53	น้อย	2.89	1.28	ปานกลาง	2.37	.75	น้อย
รวม	3.59	.84	มาก	3.75	.98	มาก	3.40	.50	ปานกลาง	3.71	.85	มาก	3.46	.66	ปานกลาง

ประเด็น	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษาตอนต้น		ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.		อนุปริญญาหรือ ปวส.		ปริญญาตรีขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
	ระดับแรงงใจ	ระดับแรงงใจ	ระดับแรงงใจ	ระดับแรงงใจ	ระดับแรงงใจ	ระดับแรงงใจ	ระดับแรงงใจ	ระดับแรงงใจ	ระดับแรงงใจ	ระดับแรงงใจ
2. บัญชีกำจน										
นโยบายและการบริหาร	3.33	.90	3.84	.78	3.48	.57	3.84	.78	3.28	.95
การปกครองบังคับบัญชา	3.51	.84	3.75	.75	3.62	.63	3.9	1.10	3.54	.95
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.41	.83	3.75	.73	3.32	.56	3.94	.76	3.26	.85
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	.88	3.45	.64	3.22	.62	4.00	.81	3.31	.76
เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้ออก	2.74	1.18	2.79	1.14	2.28	.53	2.89	1.28	2.37	.75
รวม	3.27	.93	3.45	.87	3.18	.58	3.73	.95	3.15	.85
รวม 2 บัญชี	3.43	.88	3.60	.92	3.29	.54	3.72	.90	3.31	.76

จากตาราง 17 พบว่า ระดับการศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสุดท้าย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร มี และด้านสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะ

งาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วน ปัจจัยที่จำแนกอยู่ในระดับมาก มี เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่จำแนกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยที่จำแนกอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่ง

ประเด็น	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป		
	μ	σ	ระดับแรงงใจ	μ	σ	ระดับแรงงใจ	μ	σ	ระดับแรงงใจ	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. ปัจจัยงใจ												
ความถำเร็วของงาน	3.86	.40	มาก	3.25	.50	ปานกลาง	3.57	.55	มาก	3.83	.65	มาก
การยอมรับนับถือ	3.40	.63	ปานกลาง	3.20	.58	ปานกลาง	3.32	.76	ปานกลาง	3.60	.83	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	3.56	.61	มาก	3.06	.55	ปานกลาง	3.46	.72	ปานกลาง	3.85	.71	มาก
ความรับผิดชอบ	3.65	.54	มาก	3.16	.43	ปานกลาง	3.47	.77	ปานกลาง	3.73	.77	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.08	.82	ปานกลาง	2.93	.23	ปานกลาง	3.12	.69	ปานกลาง	3.02	.96	ปานกลาง
รวม	3.51	.60	มาก	3.12	.46	ปานกลาง	3.39	.70	ปานกลาง	3.61	.78	มาก
2. ปัจจัยก้ำกุน												
นโยบายและการบริหาร	3.27	.96	ปานกลาง	2.75	.66	ปานกลาง	3.51	.80	มาก	3.61	.77	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	3.46	.88	ปานกลาง	3.45	1.14	ปานกลาง	3.60	.93	มาก	3.82	.83	มาก

ประเด็น	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป		
	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.17	.72	ปานกลาง	3.25	.35	ปานกลาง	3.33	.75	ปานกลาง	3.69	.87	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.26	.68	ปานกลาง	3.15	.41	ปานกลาง	3.28	.87	ปานกลาง	3.63	.82	มาก
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกิดจุด	2.37	.70	น้อย	2.00	.23	น้อย	2.45	.95	น้อย	2.67	1.05	ปานกลาง
รวม	3.11	.79	ปานกลาง	2.92	.56	ปานกลาง	3.23	.86	ปานกลาง	3.48	.87	ปานกลาง
รวม 2 ปีจัด	3.31	.69	ปานกลาง	3.02	.51	ปานกลาง	3.31	.78	ปานกลาง	3.55	.83	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ตำแหน่งกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ปัจจัยงใจมีแรงงใจในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ปัจจัยงใจมีแรงงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงงใจในระดับน้อย เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ปัจจัยงใจมีแรงงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการ และด้านสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ปัจจัยงใจมีแรงงใจในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี
อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประเด็น	4,880 – 5,530 บาท			5,531 – 10,000 บาท			10,001 บาทขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ									
ความสำเร็จของงาน	3.83	.65	มาก	3.65	.57	มาก	3.85	.32	มาก
การยอมรับนับถือ	3.60	.83	มาก	3.30	.78	ปานกลาง	3.45	.42	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	3.85	.71	มาก	3.50	.83	ปานกลาง	3.50	.24	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.73	.77	มาก	3.54	.74	มาก	3.60	.37	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.02	.96	ปานกลาง	3.05	.77	ปานกลาง	3.12	.73	ปานกลาง
รวม	3.61	.78	มาก	3.41	.74	ปานกลาง	3.50	.42	ปานกลาง
2. ปัจจัยก้ำจุน									
นโยบายและการบริหาร	3.61	.77	มาก	3.24	.92	ปานกลาง	3.37	.91	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	3.82	.83	มาก	3.50	.98	ปานกลาง	3.49	.79	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.69	.87	มาก	3.27	.76	ปานกลาง	3.15	.62	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	.82	มาก	3.24	.74	ปานกลาง	3.28	.68	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.67	1.05	ปานกลาง	2.49	.85	น้อย	2.18	.56	น้อย
รวม	3.48	.87	ปานกลาง	3.15	.85	ปานกลาง	3.09	.71	ปานกลาง
รวม 2 ปัจจัย	3.55	.83	ปานกลาง	3.28	.79	ปานกลาง	3.30	.56	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า รายได้ค่อนข้างเชื่อมโยงกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มผู้มีรายได้ 4,880 – 5,530 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มผู้มีรายได้ 5,531 – 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มผู้มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษานำปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์เนื้อหาและเรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น เพื่อพิจารณาประเด็น โดยนำมาเรียงลำดับและความถี่ปรากฏผลดังตารางที่ 20 – 21

ตารางที่ 20 ปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับและความถี่

ที่	ปัญหา	ความถี่
1.	เงินสวัสดิการค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	43
2.	การพิจารณาความดีความชอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	25
3.	การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับ	24
4.	เจ้าหน้าที่ของเทศบาลไม่มีความรัก ความสามัคคีและความร่วมมือในการทำงาน	22
5.	การบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารองค์กร	15
6.	การทำงานไม่เป็นระบบ	11
7.	ไม่มีบ้านพักสำหรับเจ้าหน้าที่เทศบาล	6
8.	ระเบียบข้อบังคับไม่ชัดเจน	5
9.	บรรยากาศในสถานที่ทำงานและอาคารสถานที่คับแคบไม่เป็นสัดส่วนในการทำงาน	2
10.	การประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่น	1

จากตารางที่ 20 พบว่า เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาต่อการปฏิบัติงานเทศบาลตำบล โนนบุรี เรียงลำดับประเด็นที่มีความถี่มาก 3 ลำดับ ได้แก่ เงินสวัสดิการค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รองลงมาคือ การพิจารณาความดีความชอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับ

ตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมากขึ้น	34
2.	เพิ่มมาตรการในการตรวจสอบการทำงาน	18
3.	ควรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับ	17
4.	ฝึกอบรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน โดยภารกิจกรรมรวมกลุ่ม ควรมีการประสานงาน ทำงานเป็นทีมและไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	10
5.	สร้างจิตสำนึกของผู้บังคับบัญชาในการครองตนครองคนอย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม	8
6.	การปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแบบแผน	6
7.	ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	5
8.	เพิ่มมาตรการในการตรวจสอบการทำงาน	4
9.	ควรมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย จัดหน่วยงานให้เป็นสัดส่วน	3
10.	จัดทำเนียบคนดีของหน่วยงานหรือบุคคลต้นแบบประจำปี	1

จากตารางที่ 21 พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
มีข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลโนนบุรี เรียงลำดับประเด็นที่มีความถี่มาก 3 ลำดับ
ได้แก่ คือ ควรมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมากขึ้น รองลงมา คือ เพิ่มมาตรการในการตรวจสอบ
การทำงาน และควรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับ