

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. วิธีดำเนินการศึกษา
3. สรุปผลการศึกษา
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การศึกษา

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน
2. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้
3. ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

#### วิธีดำเนินการศึกษา

##### 1. ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดที่เป็นเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลตำบล โนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งสิ้น 89 คน แยกเป็น

พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน 34 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 4 คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 14 คน

พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน 37 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาจัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และขอบเขตการศึกษา โดยแบ่งสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามข้อเท็จจริง

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับเป็นคำถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึที่แท้จริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดประเมินค่า กำหนดอำนาจการจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามโดยขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลคำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ตอบแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ในระยะเวลาที่กำหนด ได้แบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 89 ชุด จากแบบสอบถามจำนวน 89 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในการดำเนินการ โดยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วประมวลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นได้นำเสนอผลการค้นคว้าอิสระในรูปแบบตารางพร้อมอธิบายประกอบเชิงพรรณนาและใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลคำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและรายด้านแล้วแปรผลการ

วิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสัจจันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วบรรยายประกอบตาราง

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสัจจันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหาเรียงลำดับความดีแล้วบรรยายประกอบตาราง

## สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสัจจันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งนี้ พบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.60 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 40.40 จำแนกตามระดับการศึกษา จบการศึกษามัธยมศึกษา ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 10.10 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 4.50 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ร้อยละ 19.10 ร้อยละ 15.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 50.60 จำแนกตามตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ ร้อยละ 38.20 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 4.50 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 15.70 พนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 41.60 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน รายได้ 4,880 5,530 บาท ร้อยละ 41.60 รายได้ 5,531–10,000 บาท ร้อยละ 33.70 และรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 24.70

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสัจจันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปีวิจัย ได้แก่ ปีวิจัยจูงใจ และปีวิจัยค่าจูงอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.52$ ) และเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**2.1 ปัจจัยจูงใจ** พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหสัชนธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหสัชนธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัจจัยจูงใจทางด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ และงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ

2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหสัชนธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัจจัยจูงใจทางด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .95 เนื่องจาก ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวม ด้านการยอมรับนับถือ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อชุมชน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และ ได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก

2.1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหสัชนธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัจจัยจูงใจทางด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86 โดยพึงพอใจกับลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานและลักษณะของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่เทศบาล งานที่ทำปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ตามตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตรงตำแหน่งอยู่ และงานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หากงานที่ได้รับ

มอบหมายมีข้อปัญหาอุปสรรคก็สามารถสอบถามและ/หรือขอคำปรึกษา แนะนำจากผู้บังคับบัญชา ได้ตลอดเวลา ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างไม่ติดขัดมีประสิทธิภาพ ก่อเกิดประสิทธิผล

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัจจัยเชิงจิตทางด้านการรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .82 โดยเจ้าหน้าที่ได้มอบหมายงานจาก ผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบที่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การ งานที่ดำรงอยู่ และปริมาณงานมีความเหมาะสม ส่วนข้อ 3 “ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจใน การตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่” เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปาน กลาง อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาไม่มีการมอบหมายอำนาจการตัดสินใจ ไม่มีการ กระจายอำนาจในการบังคับบัญชาหรือการสั่งการอื่น ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาชั้นรองลงมา

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัจจัยเชิงจิตทางด้านการก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 ซึ่ง เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรีคิดว่าหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนให้การฝึกอบรมและศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น, เกณฑ์พิจารณาระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติม มีการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ยกเว้น ข้อ 1 “งานใน หน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น” เจ้าหน้าที่คิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต สาเหตุเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนด โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สำหรับ เจ้าหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นเหตุให้ เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2.2 ปัจจัยค้ำจุน พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านการนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 โดยผู้บังคับบัญชามี การเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่

ชัดเจนและเหมาะสม ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ยกเว้น หน่วยงานมีความชัดเจนของการตั้งการ และมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหาร ได้ยึดหลัก Good Governance ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ชีกระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทำให้องค์กรและชุมชนเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน

2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัจจัยค้ำจุนทางการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 โดยหน่วยงานมีผู้บังคับบัญชา ที่มีกิริยาสุภาพ นุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ให้อิสระในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมี ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำยุคใหม่กล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง หากเกิดปัญหาอุปสรรคใน การทำงานสามารถที่จะพบและให้คำปรึกษาหารือ ได้อย่างสะดวก ยกเว้น ผู้บังคับบัญชามีความรู ้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัจจัยค้ำจุนทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 โดยภายในหน่วยงานมี ความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ หน่วยงานมีความสามัคคี ทำงานเป็น ทีม และให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาใน ยามที่เดือดร้อนและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเต็มใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ทำให้งานทุกงานที่ได้ปฏิบัติ สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .94 โดยหน่วยงานมี อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมการปฏิบัติงาน และมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และชุมชน ทำให้ผู้ไปรับ บริการเกิดความประทับใจ ส่วนข้อ 5 การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก เจ้าหน้าที่ของ เทศบาลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถูก พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถูก อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .94 โดยหน่วยงานยังขาดความเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ในด้านที่อยู่อาศัย การจัดที่พักอาศัยให้กับเจ้าหน้าที่ การให้ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับในปัจจุบัน ไม่มีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม ยกเว้นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว เจ้าหน้าที่เทศบาลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภพ วรรณพิรุณ (2541 : 50-55) ซึ่งเงินเดือนและผลประโยชน์ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่เจ้าหน้าที่ของเทศบาลได้รับอยู่แล้วตามตำแหน่งที่สมัครเข้ามา

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการจัดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจากการที่หน่วยงาน โดยการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากซึ่งผลการศึกษานี้สัมพันธ์กับที่ แมนนิง (Manning, 1977 : 4028-A อ้างใน รุณิดา ปัตตานี, 2546 : 56) ได้ทำการสรุปผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย และสอดคล้องกับหลักการของทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่ว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ก่อเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

**3. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้**

3.1 จำแนกตามเพศ เพศชายมีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตลดา พัดเข็น ร.ต.ท.หญิง (2543 : 116-120) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการศึกษพบว่า

เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศชาย เพศหญิงใช้ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. เพศชาย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. เพศหญิง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบและ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจน้อยที่สุด ทั้งเพศชายและหญิง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค่าจูงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. เพศชาย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. เพศหญิง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าน้อยที่สุด ทั้งเพศชายและหญิง คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

### 3.2 จำแนกตามระดับการศึกษา แยกเป็น

3.2.1 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ และใช้ปัจจัยค่าจูง เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2.2 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ และใช้ปัจจัยค่าจูงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับและด้านสุดท้าย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร



3.2.3 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ฝั่งได้แก่ ฝั่งจูงใจ และฝั่งจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ฝั่งจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน และใช้ฝั่งจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2.4 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ฝั่งได้แก่ ฝั่งจูงใจ และฝั่งจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ฝั่งจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านความสำเร็จของงาน และใช้ฝั่งจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2.5 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ฝั่งได้แก่ ฝั่งจูงใจ และฝั่งจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ฝั่งจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน และใช้ฝั่งจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

ผลการศึกษาแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ตามลำดับ ซึ่งจากการจำแนกตามระดับการศึกษาทั้ง 5 ระดับการศึกษา โดยภาพรวมฝั่งจูงใจและฝั่งจูงใจที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ฝั่งจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และฝั่งจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง เนื่องจากสภาพภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ภาระค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพสูงขึ้น เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

มีความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น

### 3.3 จำแนกตามตำแหน่ง แยกเป็น

3.3.1 กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.31 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ใช้ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน

2) ใช้ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3.2 กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ และใช้ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3.3 กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน และใช้ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.3.4 กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไป

น้อย คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ และใช้ปัจจัยค่าจูนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาจำแนกตามกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มพนักงานเทศบาล กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและกลุ่มลูกจ้างประจำ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของจรัส เพ็ชรเที่ยง (2542 : 32) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและปัจจัยส่วนบุคคลไว้ดังนี้ พนักงานเสมียนที่ค่อนข้างมีอายุแต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำ จะมีความพึงพอใจสูง จากการศึกษาในบางกลุ่มพบว่า ความพึงพอใจในงานสูงจะสูงขึ้น เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่บางกลุ่มกลับพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น

### 3.4 รายได้ต่อเดือน แยกเป็น

3.4.1 กลุ่มผู้มีรายได้ 4,880 – 5,530 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ และใช้ปัจจัยค่าจูนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.4.2 กลุ่มผู้มีรายได้ 5,531 – 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน และใช้ปัจจัยค่าจูนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.4.3 กลุ่มผู้มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ใช้ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน และใช้ปัจจัยสำคัญเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาและข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลโนนบุรี พิจารณาตามประเด็นเนื้อหา เป็นดังนี้

4.1 ปัญหา พบว่า เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาต่อการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลโนนบุรี เรียงลำดับประเด็นที่มีความถี่มาก 3 ลำดับ ได้แก่ เงินสวัสดิการค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รองลงมาคือ การพิจารณาความดีความชอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับ

4.2 พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลโนนบุรี เรียงลำดับประเด็นที่มีความถี่มาก 3 ลำดับ ได้แก่ ควรมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมากขึ้น รองลงมา คือ เพิ่มมาตรการในการตรวจสอบการทำงาน และควรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับ

### อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผลการศึกษามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตตลา พัดเข็น ร.ต.ท.หญิง (2543 : 116-120) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของชนัญธิดา ประโยชริค (2547 : 79-80) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง

แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ในปัจจัยของใจ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค่าจูน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยของใจ คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากผลการศึกษาที่ปรากฏดังกล่าว อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ เห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ทำให้ไม่เป็นไปตามลำดับความอาวุโส หรือความสามารถ ประกอบกับการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสศึกษาหลักสูตรที่นอกเหนือจากสายงานให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมมากยิ่งขึ้นยังขึ้นอยู่กับความอาวุโสอยู่ ทำให้การการพัฒนาศักยภาพของตนเองเป็นไปได้น้อย โดยสอดคล้องกับธราวรรณ พลหาญ (2543 :117) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยค่าที่สุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดสัดส่วนและระบบการให้ความดีความชอบของแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย

ปัจจัยค่าจูน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มรับราชการ โดยมีเงินเดือนเริ่มต้นตั้งแต่ระดับ 1 อันมีผลต่อการได้รับสวัสดิการในด้านอื่น ๆ น้อยตามไปด้วย ดังนั้น หน่วยงานควรมีการปรับฐานเงินเดือนใหม่ ขยายอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น และควรเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนให้สูงขึ้น หรือหารายได้พิเศษต่างๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ จัดสวัสดิการบ้านพักอาศัยให้เป็นธรรม มีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนอย่างรวดเร็ว ซึ่งเงินถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน การที่เจ้าหน้าที่ทุกคนทำงานอย่างเข้มแข็ง ก็เพราะต้องการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อเป็นการยังชีพและยกระดับมาตรฐานการครองชีพของตน แม้ว่าสิ่งที่เจ้าหน้าที่ต้องการในการทำงานนั้นมีมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของเจ้าหน้าที่ให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภพ วรณพิรุณ (2541 : 50-55) ซึ่งเงินเดือนและผลประโยชน์ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่เจ้าหน้าที่ของเทศบาลได้รับอยู่แล้วตามตำแหน่งที่สมัครเข้ามาและสอดคล้องกับธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : 22) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ปัจจัยที่คนอยากทำงานมี ดังนี้ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็น

ด้าน สิ่งจูงใจเกี่ยวกับ โอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ ความมีอิทธิพลและการ ได้รับตำแหน่งที่ดี สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับบริการ ซึ่งอาจจะ ได้โดยรู้ตัวหรือ ไม่รู้ตัวก็ได้ ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้ โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือ ตลอดจน โอกาสที่หน่วยงานจะให้เขาได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับบุคคล ภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงาน และมีหลักประกันความมั่นคง การกินคืออยู่ดี แรงจูงใจดังกล่าวนี้ ปรับเปลี่ยนเป็นสูงต่ำหรือมากน้อยได้ตามสภาพของแรงจูงใจ ถ้ามีปานกลางระดับจูงใจ ก็จะมีระดับปานกลาง

**2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพัฒน์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้พบว่า**

**เพศ** ผลการศึกษาแรงจูงใจจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตลดา พัดเย็น ร.ต.ท.หญิง (2543 : 116-120) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ทำอากาศยานกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่าเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

**ระดับการศึกษา** ผลการศึกษาแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.ตามลำดับ ซึ่งจากการจำแนกตามระดับการศึกษาทั้ง 5 ระดับการศึกษา โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เนื่องจากสภาพภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพสูงขึ้น เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพัฒน์ จังหวัดกาฬสินธุ์มีความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น

ตำแหน่ง ผลการศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มพนักงานเทศบาล กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและกลุ่มลูกจ้างประจำ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของจรัส เพ็ชรเที่ยง (2542 : 32) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและปัจจัยส่วนบุคคลไว้ดังนี้ พนักงานเสมียนที่ก่อนจ้างมีอายุแต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำ จะมีความพึงพอใจสูง

รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาจำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ 4,880 – 5,530 บาท มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มผู้มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป และสุดท้ายคือกลุ่มผู้มีรายได้ 5,531 – 10,000 บาท สอดคล้องกับผลการศึกษาของจรัส เพ็ชรเที่ยง (2542 : 32) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและปัจจัยส่วนบุคคลไว้ดังนี้ พนักงานเสมียนที่ก่อนจ้างมีอายุแต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำ จะมีความพึงพอใจสูง

4. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านการได้รับเงินสวัสดิการค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการไม่เพียงพอ รองลงมา คือ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าตอบแทนของพนักงานจ้างยังไม่ชัดเจนขาดความเป็นธรรม รวมถึงปัญหาการมีอำนาจทางการเมืองมาแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีหรือเพิ่มอัตราค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมากขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากภาวะสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอต่อความต้องการ เศรษฐกิจฝืดเคือง อัตราค่าครองชีพสูงขึ้น และในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ควรเพิ่มมาตรการในการตรวจสอบการทำงาน และนักการเมืองไม่ควรก้าวล้ำการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชรรววรรณ พลหาญ (2543 : 117) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยค่าที่สุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดสัดส่วนและระบบการให้ความคิดความชอบของแต่ละสายให้เป็น ไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม มีความเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 เทศบาลตำบล โนนบุรีควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านทุนในทุก ๆ ด้าน ให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับน้อยที่สุด ( $\mu = 2.49$ ) เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะมากที่สุด ได้แก่ การได้รับเงินสวัสดิการค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ยังไม่เหมาะสมและเพียงพอ จึงแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม ทางด้านผู้บริหารควรหาวิธีแก้ไขในด้านนี้

1.2 เป็นข้อมูลให้หน่วยงานและผู้บริหารเทศบาลตำบล โนนบุรี ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ของเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สนองตอบความต้องการของประชาชนต่อไป

1.3 เทศบาลตำบล โนนบุรีควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า อันเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล โนนบุรี ก้าวสู่หน่วยงานแห่งหลักธรรมาภิบาล

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป หากต้องการทราบรายละเอียดต่าง ๆ ของข้อมูลในเชิงลึก ควรใช้เทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์ และหากต้องการข้อมูลเชิงลึกกว่าควรศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อหาปัจจัยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของเทศบาลตำบล โนนบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาให้ขยายผลออกเป็นวงกว้าง คือ ศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลทุกเทศบาลในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อจะได้ทำให้ทราบข้อมูลหลากหลายและสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นการพัฒนาเทศบาลให้ก้าวหน้าต่อไป

2.3 หาวิธีปรับปรุงและศึกษา เพื่อพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่เทศบาลที่มีอยู่ระดับน้อย