

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
f	แทน	ค่าความถี่

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 366 ฉบับ ดำเนินการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงานและรายได้ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์เนื้อหาและโดยหาค่าความถี่และการพรรณนาความ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	221	60.38
หญิง	145	39.62
รวม	366	100
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	41	11.20
มัธยมศึกษาตอนต้น	26	7.10
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	35	9.56
อนุปริญญา หรือ ปวส.	44	12.02
ปริญญาตรี	191	52.19
ปริญญาโท หรือ สูงกว่า	29	7.92
รวม	366	100
ประเภทของพนักงาน		
พนักงานเทศบาลสามัญ	115	31.42
ลูกจ้างประจำ	17	4.64
ลูกจ้างชั่วคราว	234	63.93

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รวม	366	100
รายได้		
น้อยกว่า 7,000 บาท	121	33.06
7,001-10,000 บาท	69	18.85
10,001-15,000 บาท	98	26.77
15,001 บาท ขึ้นไป	78	21.31
รวม	366	100

จากตารางที่ 6 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.38 และเป็นเพศหญิงจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 ระดับประถมศึกษาจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.56 ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.02 ระดับปริญญาตรีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 52.19 และระดับปริญญาโทหรือ สูงกว่า จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.92 ส่วนมากเป็นพนักงานเทศบาลสามัญจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 31.42 เป็นลูกจ้างประจำจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.64 และเป็นพนักงานจ้างชั่วคราวจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 63.93 และมีรายได้ต่อเดือนรายได้น้อยกว่า 7,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.06 รายได้ 7,001-10,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.77 และรายได้ 15,001 บาท ขึ้นไปจำนวน 78 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.31

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ปรากฏผลดังตารางที่ 7-17 ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมทั้ง 2 ปีวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.02	.58	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.79	.68	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.99	.69	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.58	.99	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.26	.96	ปานกลาง
รวม	3.73	.78	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.43	.93	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.77	.83	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.35	.98	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.70	.96	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.82	.94	ปานกลาง
รวม	3.21	.93	ปานกลาง
รวม 2 ปีวิจัย	3.47	.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.47$; $\sigma=.85$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่าด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.73$; $\sigma=.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.02$; $\sigma=.58$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.99$; $\sigma=.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.79$; $\sigma=.68$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.58$; $\sigma=.99$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.26$; $\sigma=.96$) และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.21$; $\sigma=.93$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.77$; $\sigma=.83$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.43$; $\sigma=.93$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.35$; $\sigma=.98$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.82$; $\sigma=.94$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.70$; $\sigma=.96$) ตามลำดับ ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	3.97	.66	มาก
2. เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานได้	3.88	.58	มาก
3. เจ้าหน้าที่ที่มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจน ประสบความสำเร็จ	4.22	.51	มาก
รวม	4.02	.58	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.02$; $\sigma=.58$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 เจ้าหน้าที่ที่มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\mu=4.22$; $\sigma=.51$) ข้อ 1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\mu=3.97$; $\sigma=.66$) และข้อ 2 เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\mu=3.88$; $\sigma=.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอในการปฏิบัติงาน	3.73	.53	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความสามารถ ของเจ้าหน้าที่	3.70	.55	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น	3.92	.95	มาก
รวม	3.79	.68	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.79$; $\sigma=.68$)
เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อยคือ ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ($\mu=3.92$; σ
 $=.95$) ข้อ 1 เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.73$; σ
 $=.53$) และข้อ 2 ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความสามารถของเจ้าหน้าที่ ($\mu=3.70$; σ
 $=.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	μ	σ	ระดับแรงงูใจ
1. งานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย	3.99	.81	มาก
2. งานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่มีการส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่ม	3.99	.66	มาก
3. งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่	3.98	.60	มาก
รวม	3.99	.69	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.99$; $\sigma=.69$)
เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย คือ ข้อ 1 งานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ($\mu=3.99$; $\sigma=.81$) ข้อ 2 งานที่
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่มีการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม ($\mu=3.99$; $\sigma=.66$) และข้อ 3 งานที่
เจ้าหน้าที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ($\mu=3.98$; $\sigma=.60$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. เจ้าหน้าที่ที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.64	1.08	มาก
2. เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา	3.55	.97	มาก
3. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตัดสินใจใน งานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่	3.55	.91	มาก
รวม	3.58	.99	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.58$; $\sigma=.99$)
เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย คือ ข้อ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.64$; $\sigma=1.08$) ข้อ 2 เจ้าหน้าที่ที่มี
ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ($\mu=3.55$; $\sigma=.97$)
และข้อ 3 เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ($\mu=3.55$; $\sigma=.91$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. เจ้าหน้าที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.38	.98	ปานกลาง
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาพิจารณาตาม ความรู้ ความสามารถผลงานของเจ้าหน้าที่	3.19	.96	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่มีขั้นเงินเดือนของหน่วยงานที่ เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.20	.94	ปานกลาง
รวม	3.26	.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\mu=3.26$; $\sigma=.96$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง
ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 1 เจ้าหน้าที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น
เงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\mu=3.38$; $\sigma=.98$) ข้อ 3 เจ้าหน้าที่มีขั้นเงินเดือนของ
หน่วยงานที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ($\mu=3.20$; $\sigma=.94$) และข้อ 2
การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความรู้ความสามารถผลงานของเจ้าหน้าที่
($\mu=3.19$; $\sigma=.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของ เทศบาลมีความชัดเจน	3.28	.95	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของเทศบาลง่ายต่อ การนำไปปฏิบัติ	3.42	.93	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตรา การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.58	.93	มาก
รวม	3.43	.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\mu=3.43$; $\sigma=.93$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ
คือ ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ
($\mu=3.58$; $\sigma=.93$) และอยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ
ข้อ 2 นโยบายการบริหารของเทศบาลง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu=3.42$; $\sigma=.93$) และข้อ 1
นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาลมีความชัดเจน ($\mu=3.28$; $\sigma=.95$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อ เจ้าหน้าที่เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.75	1.05	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.85	.60	มาก
3. เจ้าหน้าที่มี โอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือ ผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสม่ำเสมอ	3.70	.85	มาก
รวม	3.77	.83	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.77$; σ
=.83) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย คือข้อ 2 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
($\mu=3.85$; $\sigma =.60$) ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อเจ้าหน้าที่เมื่อให้คำแนะนำ
เกี่ยวกับงาน ($\mu=3.75$; $\sigma =1.05$) และข้อ 3 เจ้าหน้าที่มี โอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือ
ผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสม่ำเสมอ ($\mu=3.70$; $\sigma =.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ บุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างดี	3.48	1.06	ปานกลาง
2. ในหน่วยงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดมีการทำงาน เป็นทีม	3.46	.94	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา	3.09	.93	ปานกลาง
รวม	3.35	.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\mu=3.35$; $\sigma=.98$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ
บุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างดี ($\mu=3.48$; $\sigma=1.06$) ข้อ 2 ในหน่วยงานเจ้าหน้าที่ใน
สังกัดมีการทำงานเป็นทีม ($\mu=3.46$; $\sigma=.94$) และข้อ 3 ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu=3.09$; $\sigma=.93$) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. สำนักงานเทศบาลมีอาคารสถานที่และ ห้องปฏิบัติการที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.63	1.01	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.77	.75	ปานกลาง
3. สำนักงานเทศบาลมีการจัดห้องทำงานอย่าง เป็นสัดส่วน	2.69	1.13	ปานกลาง
รวม	2.70	.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\mu=2.70$; $\sigma=.96$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 2 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี
เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\mu=2.77$; $\sigma=.75$) ข้อ 3 สำนักงานเทศบาลมีการจัดห้องทำงาน
อย่างเป็นสัดส่วน ($\mu=2.69$; $\sigma=1.13$) และข้อ 1 สำนักงานเทศบาลมีอาคารสถานที่และ
ห้องปฏิบัติการที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu=2.63$; $\sigma=1.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบ	2.85	.94	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง)ที่เจ้าหน้าที่ได้รับในปัจจุบันมี ความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน	2.71	.86	ปานกลาง
3. การเบิกเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ มีความสะดวกและรวดเร็ว	2.91	1.02	ปานกลาง
รวม	2.82	.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\mu=2.82$; $\sigma=.94$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง
ทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 การเบิกเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของ
เจ้าหน้าที่ที่มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\mu=2.91$; $\sigma=1.02$) ข้อ 1 เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับ
เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ($\mu=2.85$; $\sigma=.94$) และข้อ 2 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน
นอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่เจ้าหน้าที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลา
ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu=2.71$; $\sigma=.86$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามอำเภอเมือง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงานและรายได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ปราบกฎผลดังตารางที่ 18-21

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง

ประเด็น	เพศชาย			เพศหญิง		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ						
ความสำเร็จของงาน	4.00	.58	มาก	4.04	.58	มาก
การยอมรับนับถือ	3.77	.67	มาก	3.80	.67	มาก
ลักษณะของงาน	3.99	.69	มาก	3.97	.68	มาก
ความรับผิดชอบ	3.56	.97	มาก	3.60	.99	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.24	.95	ปานกลาง	3.28	.96	ปานกลาง
รวม	3.71	.77	มาก	3.74	.78	มาก
ปัจจัยก้ำจุน						
นโยบายและการบริหารงาน	3.40	.93	ปานกลาง	3.46	.94	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	3.73	.84	มาก	3.80	.82	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.33	.99	ปานกลาง	3.36	.96	ปานกลาง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ประเด็น	เพศชาย			เพศหญิง		
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	2.70	.95	ปานกลาง	2.68	.97	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์ ที่เกื้อกูล	2.81	.95	ปานกลาง	2.82	.93	ปานกลาง
รวม	3.20	.93	ปานกลาง	3.22	.92	ปานกลาง
รวม 2 ปีวิจัย	3.45	.85	ปานกลาง	3.48	.85	ปานกลาง

ตารางที่ 18 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศโดยรวมทั้ง 2 ปีวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศพบว่า

เพศชายมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.71$; $\sigma=.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.00$; $\sigma=.58$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.99$; $\sigma=.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.77$; $\sigma=.67$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.56$; $\sigma=.97$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.24$; $\sigma=.95$) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.20$; $\sigma=.93$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.73$; $\sigma=.84$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.40$; $\sigma=.93$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.33$; $\sigma=.99$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ($\mu=2.81$; $\sigma=.95$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.70$; $\sigma=.95$) ตามลำดับ

เพศหญิงมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.74$; $\sigma=.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.04$; $\sigma=.58$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.97$; σ

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ประเด็น	เพศชาย			เพศหญิง		
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	2.70	.95	ปานกลาง	2.68	.97	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.81	.95	ปานกลาง	2.82	.93	ปานกลาง
รวม	3.20	.93	ปานกลาง	3.22	.92	ปานกลาง
รวม 2 ปีวิจัย	3.45	.85	ปานกลาง	3.48	.85	ปานกลาง

ตารางที่ 18 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศโดยรวมทั้ง 2 ปีวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศพบว่า

เพศชายมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.71$; $\sigma=.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.00$; $\sigma=.58$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.99$; $\sigma=.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.77$; $\sigma=.67$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.56$; $\sigma=.97$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.24$; $\sigma=.95$) ส่วนด้านปัจจัยค่าจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.20$; $\sigma=.93$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.73$; $\sigma=.84$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.40$; $\sigma=.93$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.33$; $\sigma=.99$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.81$; $\sigma=.95$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.70$; $\sigma=.95$) ตามลำดับ

เพศหญิงมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.74$; $\sigma=.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.04$; $\sigma=.58$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.97$; σ

=.68) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.80$; $\sigma=.67$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.60$; $\sigma=.99$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.28$; $\sigma=.96$) ส่วนด้านบึงจัยคำจุนมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.22$; $\sigma=.92$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.80$; $\sigma=.82$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.46$; $\sigma=.94$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.36$; $\sigma=.96$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.82$; $\sigma=.93$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.68$; $\sigma=.97$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ประเด็น	ประถมศึกษา			มัธยมศึกษาตอนต้น			มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.			อนุศึกษา หรือ ปวส.			ปริญญาตรี			ปริญญาโทขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ แรง สูงใจ มาก	μ	σ	ระดับ แรง สูงใจ มาก	μ	σ	ระดับ แรง สูงใจ มาก	μ	σ	ระดับ แรง สูงใจ มาก	μ	σ	ระดับ แรง สูงใจ มาก	μ	σ	ระดับ แรง สูงใจ มาก
รวม	4.00	.49	มาก	4.01	.51	มาก	3.69	.51	มาก	3.83	.46	มาก	3.58	.87	มาก	3.92	.42	มาก
2. บัณฑิตำจุน นโยบายและ การบริหารงาน	3.91	.65	มาก	3.95	.64	มาก	3.55	.65	มาก	3.55	.48	มาก	3.13	1.04	ปาน กลาง	3.82	.59	มาก
การปกครอง	3.99	.26	มาก	3.98	.27	มาก	3.84	.24	มาก	4.00	.59	มาก	3.58	.01	มาก	3.96	.24	มาก
บังคับบัญชา ความสัมพันธ์	3.26	1.25	ปาน กลาง	3.33	1.21	ปาน กลาง	3.50	.76	ปาน กลาง	3.66	.33	มาก	3.28	.91	ปาน กลาง	3.15	1.27	ปาน กลาง
สภาพแวดล้อม การทำงาน	2.50	.56.	น้อย	3.52	.55	มาก	3.26	.59	ปาน กลาง	3.71	.66	มาก	2.46	.96	น้อย	2.48	.58	น้อย

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ประตมศึกษา			มัธยมศึกษาตอนต้น			มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.			อนุปริญญา หรือ ปวส.			ปริญญาตรี			ปริญญาโทขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ แรง จูงใจ	μ	σ	ระดับ แรง จูงใจ	μ	σ	ระดับ แรง จูงใจ	μ	σ	ระดับ แรง จูงใจ	μ	σ	ระดับ แรง จูงใจ	μ	σ	ระดับ แรง จูงใจ
ประเด็น เงินเดือนและ ผลประโยชน์ เกิดจุด	2.41	.82	น้อย	2.46	.80	น้อย	2.65	.57	ปาน กลาง	3.98	.58	มาก	2.79	.88	ปาน กลาง	2.35	.85	น้อย
รวม	3.21	.71	ปาน กลาง	3.25	.69	ปาน กลาง	3.36	.56	ปาน กลาง	3.78	.53	มาก	3.05	.96	ปาน กลาง	3.15	.70	ปาน กลาง
รวม 2 ปัจจัย	3.61	.60	มาก	3.63	.60	มาก	3.52	.54	มาก	3.81	.49	มาก	3.31	.91	ปาน กลาง	3.54	.56	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้ง 2 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.00$; $\sigma=.49$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.17$; $\sigma=.38$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=4.11$; $\sigma=.25$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=4.10$; $\sigma=.46$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.97$; $\sigma=.61$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.62$; $\sigma=.76$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.21$; $\sigma=.71$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.99$; $\sigma=.26$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.91$; $\sigma=.65$) ตามลำดับ อยู่ในระดับ ปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.26$; $\sigma=1.25$) อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.50$; $\sigma=.56$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.41$; $\sigma=.82$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.01$; $\sigma=.51$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.19$; $\sigma=.40$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=4.13$; $\sigma=.27$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=4.11$; $\sigma=.49$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=4.01$; $\sigma=.61$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.62$; $\sigma=.79$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.25$; $\sigma=.69$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.98$; $\sigma=.27$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.95$; $\sigma=.64$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.52$; $\sigma=.55$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.33$; $\sigma=1.25$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.46$; $\sigma=.80$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.69$; $\sigma=.51$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.96$; $\sigma=.33$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.92$; $\sigma=.40$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.84$; $\sigma=.45$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.54$; $\sigma=.54$) ตามลำดับ ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.18$; $\sigma=.81$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.36$; $\sigma=.56$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.84$; $\sigma=.24$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.55$; $\sigma=.65$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.50$; $\sigma=0.76$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.26$; $\sigma=.59$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ($\mu=2.65$; $\sigma=.57$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.83$; $\sigma=.46$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ ($\mu=4.01$; $\sigma=.32$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.98$; $\sigma=.40$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.83$; $\sigma=.78$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.72$; $\sigma=.49$) และด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.62$; $\sigma=.30$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.81$; $\sigma=.49$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=4.00$; $\sigma=.59$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ($\mu=3.98$; $\sigma=.58$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.71$; $\sigma=.66$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.66$; $\sigma=.33$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.55$; $\sigma=.48$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.58$; $\sigma=.87$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน ($\mu=4.04$; $\sigma=.80$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.01$; $\sigma=.60$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.61$; $\sigma=.77$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้าน

ความรับผิดชอบ ($\mu=3.23$; $\sigma=1.15$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.00$; $\sigma=1.02$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.05$; $\sigma=.96$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.58$; $\sigma=1.01$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.28$; $\sigma=.91$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.13$; $\sigma=1.04$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว ($\mu=2.79$; $\sigma=.88$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.46$; $\sigma=.96$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.92$; $\sigma=.42$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.10$; $\sigma=.30$) การยอมรับนับถือ ($\mu=4.07$; $\sigma=.20$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=4.03$; $\sigma=.38$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.89$; $\sigma=.55$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.51$; $\sigma=.67$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.15$; $\sigma=.70$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.96$; $\sigma=.24$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.82$; $\sigma=.59$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.15$; $\sigma=1.27$) อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.48$; $\sigma=.58$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว ($\mu=2.35$; $\sigma=.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเด็น	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างชั่วคราว		
	μ	σ	ระดับแรงงูใจ	μ	σ	ระดับแรงงูใจ	μ	σ	ระดับแรงงูใจ
1. ปัจจัยงูใจ									
ความสำเร็จของงาน	3.98	.58	มาก	3.92	.58	มาก	4.04	.57	มาก
การยอมรับนับถือ	3.75	.67	มาก	3.74	.66	มาก	3.80	.67	มาก
ลักษณะของงาน	3.98	.68	มาก	3.94	.68	มาก	3.99	.69	มาก
ความรับผิดชอบ	3.56	.96	มาก	3.47	.98	ปานกลาง	3.60	.99	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.22	.94	ปานกลาง	3.15	.96	ปานกลาง	3.28	.97	ปานกลาง
2. ปัจจัยค่าจูน									
นโยบายและการบริหารงาน	3.38	.92	ปานกลาง	3.35	1.00	ปานกลาง	3.45	.93	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	3.72	.84	มาก	3.70	.80	มาก	3.79	.83	มาก
รวม	3.70	.77	มาก	3.64	.77	มาก	3.74	.78	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ประเด็น	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างชั่วคราว		
	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.32	1.00	ปานกลาง	3.41	.98	ปานกลาง	3.35	.97	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.71	.95	ปานกลาง	2.58	.96	ปานกลาง	2.69	.97	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์ ที่ถือ	2.81	.95	ปานกลาง	2.80	.88	ปานกลาง	2.82	.94	ปานกลาง
รวม	3.19	.93	ปานกลาง	3.17	.92	ปานกลาง	3.22	.93	ปานกลาง
รวม 2 ปัจจัย	3.44	.85	ปานกลาง	3.41	.85	ปานกลาง	3.48	.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามประเภทของพนักงานโดยรวมทั้ง 2 ปีวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของพนักงานพบว่า

กลุ่มพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.70$; $\sigma=.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.98$; $\sigma=.68$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.97$; $\sigma=.58$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.75$; $\sigma=.67$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.56$; $\sigma=.96$) ตามลำดับ ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.22$; $\sigma=.94$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.19$; $\sigma=.93$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.72$; $\sigma=.84$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.38$; $\sigma=.92$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.32$; $\sigma=1.00$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.81$; $\sigma=.95$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.71$; $\sigma=.95$) ตามลำดับ

กลุ่มลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.64$; $\sigma=.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.94$; $\sigma=.68$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.92$; $\sigma=.58$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.74$; $\sigma=.66$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.47$; $\sigma=.98$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.15$; $\sigma=.96$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.17$; $\sigma=.92$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.70$; $\sigma=.80$) ระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.41$; $\sigma=.98$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.35$; $\sigma=1.00$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.80$; $\sigma=.88$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.58$; $\sigma=.96$) ตามลำดับ

กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.74$; $\sigma=.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.04$; $\sigma=0.57$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.99$; $\sigma=.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.80$; $\sigma=.67$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.60$; $\sigma=.99$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.28$; $\sigma=.97$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.48$; $\sigma=.85$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.79$; $\sigma=.83$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.45$; $\sigma=.93$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.35$; $\sigma=.97$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ($\mu=2.82$; $\sigma=.94$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.69$; $\sigma=.97$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ประเด็น	น้อยกว่า 7,000 บาท			7,001 – 10, 000 บาท			10,001 – 15,000 บาท			15,001 บาท ขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับแรงงูใจ	μ	σ	ระดับแรงงูใจ	μ	σ	ระดับแรงงูใจ	μ	σ	ระดับแรงงูใจ
1. ปัจจัยงูใจ												
ความดีร้ายของงาน	3.97	.58	มาก	4.03	.58	มาก	4.05	.58	มาก	4.05	.58	มาก
การยอมรับนับถือ	3.74	.67	มาก	3.78	.68	มาก	3.81	.68	มาก	3.80	.68	มาก
ลักษณะของงาน	3.96	.68	มาก	4.02	.69	มาก	4.01	.69	มาก	3.96	.69	มาก
ความรับผิดชอบ	3.55	.95	มาก	3.56	1.00	มาก	3.60	1.00	มาก	3.61	1.00	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.22	.93	ปานกลาง	3.24	.97	ปานกลาง	3.29	.97	ปานกลาง	3.29	.98	ปานกลาง
รวม	3.69	.76	มาก	3.73	.78	มาก	3.75	.78	มาก	3.74	.78	มาก
2. ปัจจัยค่าตอบแทน												
นโยบายและ												
การบริหารงาน	3.39	.92	ปานกลาง	3.40	.95	ปานกลาง	3.42	.95	ปานกลาง	3.49	.93	ปานกลาง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประเด็น	น้อยกว่า 7,000 บาท			7,001 - 10,000 บาท			10,001 - 15,000 บาท			15,001 บาท ขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
การปกครองบังคับบัญชา	3.72	.82	มาก	3.72	.86	มาก	3.79	.82	มาก	3.82	.83	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.34	.98	ปานกลาง	3.31	1.02	ปานกลาง	3.36	.96	ปานกลาง	3.35	.97	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.71	.95	ปานกลาง	2.69	.96	ปานกลาง	2.68	.96	ปานกลาง	2.69	.99	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์ ที่ถือ	2.82	.94	ปานกลาง	2.80	.97	ปานกลาง	2.82	.92	ปานกลาง	2.82	.95	ปานกลาง
รวม	3.20	.92	ปานกลาง	3.18	.95	ปานกลาง	3.22	.92	ปานกลาง	3.23	.93	ปานกลาง
รวม 2 บัณฑิต	3.44	.84	ปานกลาง	3.46	.87	ปานกลาง	3.48	.85	ปานกลาง	3.49	.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยรวมทั้ง 2 ปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า

กลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า 7,000 บาท มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.69$; $\sigma=.76$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.97$; $\sigma=.58$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.96$; $\sigma=.68$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.74$; $\sigma=.67$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.55$; $\sigma=.95$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.22$; $\sigma=.93$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.20$; $\sigma=.92$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.72$; $\sigma=.82$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.39$; $\sigma=.92$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.34$; $\sigma=.98$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.82$; $\sigma=.94$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.71$; $\sigma=.95$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้มีรายได้ 7,001-10,000 บาท มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.73$; $\sigma=.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.03$; $\sigma=.58$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=4.02$; $\sigma=.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.78$; $\sigma=.68$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.56$; $\sigma=1.00$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.24$; $\sigma=.97$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.18$; $\sigma=.95$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.72$; $\sigma=.86$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.40$; $\sigma=.95$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.31$; $\sigma=1.02$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.80$; $\sigma=.97$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.69$; $\sigma=.96$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.75$; $\sigma=.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.05$; $\sigma=.58$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=4.01$; $\sigma=.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.81$; $\sigma=.68$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.60$; $\sigma=1.00$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.29$; $\sigma=.97$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.22$; $\sigma=.92$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.79$; $\sigma=.82$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.42$; $\sigma=0.95$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.36$; $\sigma=0.96$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.82$; $\sigma=.92$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.68$; $\sigma=.96$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.74$; $\sigma=.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.05$; $\sigma=.58$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.96$; $\sigma=.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.80$; $\sigma=.68$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.61$; $\sigma=1.00$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.29$; $\sigma=.98$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.22$; $\sigma=.93$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.82$; $\sigma=.83$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.49$; $\sigma=.93$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.35$; $\sigma=.97$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.82$; $\sigma=.95$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.69$; $\sigma=.99$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (f) ปรากฏผลดังตารางที่ 22 ตารางที่ 22 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	f
1. ปัจจัยจูงใจ	
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1.1 ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย	31
1.1.2 ควรมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน	30
รวม	61
1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
1.2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของเจ้าหน้าที่	25
1.2.2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	20
รวม	45
1.3 ด้านความรับผิดชอบ	
1.3.1 ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	20
1.3.2 เจ้าหน้าที่ควรมีอิสระในการปฏิบัติงาน	7
รวม	27
1.4 ด้านการยอมรับนับถือ	
1.4.1 ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล ไม่อิงจารีตประเพณีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ	11
1.4.2 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับและเชื่อในความสามารถของเจ้าหน้าที่	9
รวม	20

จากตารางที่ 22 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ ($f=153$) เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($f=61$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($f=45$) ด้านความรับผิดชอบ ($f=27$) และด้านการยอมรับนับถือ ($f=20$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน ($f=61$) เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน ($f=31$) ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย ($f=30$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($f=45$) เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของเจ้าหน้าที่ ($f=25$) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ($f=20$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ ($f=27$) เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ($f=20$) เจ้าหน้าที่ควรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($f=7$) ตามลำดับ

ด้านการยอมรับนับถือ ($f=20$) เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล ไม่อิจฉาริษยาเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ($f=11$) ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับและเชื่อในความสามารถของเจ้าหน้าที่ ($f=9$)

ด้านปัจจัยค้ำจุน ($f=104$) เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($f=41$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($f=35$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($f=21$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($f=7$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($f=41$) เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($f=30$) ผู้บังคับบัญชาควรมีกริยาที่สุภาพนุ่มนวลต่อเจ้าหน้าที่เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($f=11$) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($f=35$) เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ สำนักงานเทศบาลควรมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานการที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($f=18$) อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีเพียงพอต่อ

การปฏิบัติงาน ($f = 17$) ตามลำดับ

ด้านเงินและผลประโยชน์เกื้อกูล ($f = 21$) เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ เทศบาลควรมีเงินสวัสดิการค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($f = 11$) การเบิกเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ควรมีความสะดวกรวดเร็ว ($f = 10$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($f = 7$) คือ เจ้าหน้าที่ของเทศบาลควรมีความรัก ความสามัคคีและความร่วมมือในการบริหารองค์กร ($f = 7$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY