

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอคูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 73 คน จากนั้นผู้ศึกษา ได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบาย ตามวัตถุประสงค์การศึกษา ตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean) |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t - test) |
| F | แทน | สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (F-distribution) |
| df | แทน | ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) |
| SS | แทน | ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Square) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares) |
| * | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การประมวลแบบเบื้องต้นและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับ

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงเป็นจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังแสดงในตารางที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาคูณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 73 คน สามารถแยกได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความถี่และค่าร้อยละคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 73)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------|
| การศึกษาสูงสุด | | |
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า | 14 | 19.18 |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 20 | 27.40 |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 39 | 53.42 |
| รวม | 73 | 100.0 |
| ตำแหน่ง | | |
| พนักงานเทศบาล | 14 | 19.18 |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | 39 | 53.42 |
| พนักงานจ้างทั่วไป | 20 | 27.40 |
| รวม | 73 | 100.0 |
| เงินเดือน | | |
| 4,800 – 7,800 บาท | 48 | 65.75 |
| 7,801 – 10,800 บาท | 15 | 20.55 |
| 10,801 – บาทขึ้นไป | 10 | 13.70 |
| รวม | 73 | 100.0 |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 73 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.42 รองลงมาจบการศึกษานอนปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 27.40 และ

ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 19.18 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ 53.42 รองลงมาคือพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 27.40 ด้าน เงินเดือนส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 4,800 – 7,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.75 รองลงมา คือ อัตราเงินเดือน 7,801- 10,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.55 และมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,801 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

1. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 73)

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงงใจ |
|---|-----------|------|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน | 3.71 | 0.48 | มาก |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | 3.55 | 0.47 | มาก |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 2.99 | 0.83 | ปานกลาง |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.28 | 0.49 | ปานกลาง |
| 5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 2.74 | 0.51 | ปานกลาง |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.16 | 0.59 | ปานกลาง |
| 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 3.62 | 0.47 | มาก |
| 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.44 | 0.06 | ปานกลาง |
| 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.06 | 0.78 | ปานกลาง |
| 10. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.00 | 0.71 | ปานกลาง |
| รวม | 3.26 | 0.59 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.62$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.55$) และมีแรงงใจระดับปานกลาง 7 ด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.28$) และด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 3.16$)

2. วิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายชื่อของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงานจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 73)

| ด้านความสำเร็จของงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงงใจ |
|--|-----------|------|-------------|
| 1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | 3.89 | 0.57 | มาก |
| 2. มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ | 3.16 | 0.49 | ปานกลาง |
| 3. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ | 3.91 | 0.43 | มาก |
| 4. ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ | 3.88 | 0.42 | มาก |
| รวม | 3.71 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมพบว่ามีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.89$) ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$) และมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอคูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 73)

| ด้านการยอมรับนับถือ | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงงใจ |
|---|-----------|------|-------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ | 3.02 | 0.54 | ปานกลาง |
| 2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 3.67 | 0.47 | มาก |
| 3. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 4.00 | 0.26 | มาก |
| 4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน | 3.51 | 0.62 | ปานกลาง |
| รวม | 3.55 | 0.47 | มาก |

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอคูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือโดยรวม พบว่าแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อและปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.67$) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.51$) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.02$)

ตารางที่ 6 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูจินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 73)

| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงงใจ |
|--|-----------|------|-------------|
| 1. งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น | 3.07 | 0.95 | ปานกลาง |
| 2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม | 3.20 | 0.82 | ปานกลาง |
| 3. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ | 2.79 | 0.81 | ปานกลาง |
| 4. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 2.90 | 0.75 | ปานกลาง |
| รวม | 2.99 | 0.83 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูจินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง มี 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือ งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.07$) ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.90$) และได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.79$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 73)

| ด้านความรับผิดชอบ | \bar{X} | S.D. | ระดับ แรงงใจ |
|--|-----------|------|-----------------|
| 1. รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด | 3.15 | 0.44 | ปานกลาง |
| 2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม | 2.98 | 0.45 | ปานกลาง |
| 3. ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | 3.36 | 0.60 | ปานกลาง |
| 4. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา | 3.64 | 0.48 | ปานกลาง |
| รวม | 3.28 | 0.49 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ
โดยรวมพบว่ามีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มี
แรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ ได้รับมอบหมาย
ให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.36$) รับผิดชอบงานที่ตรงกับ
ความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.15$) และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม
($\bar{X} = 2.98$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 73)

| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | \bar{X} | S.D. | ระดับ แรงจูงใจ |
|---|-----------|------|-------------------|
| 1. งานที่ปฏิบัติอยู่ทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ | 3.62 | 0.53 | ปานกลาง |
| 2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงาน ที่ชัดเจน | 2.48 | 0.64 | ปานกลาง |
| 3. งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | 2.15 | 0.35 | น้อย |
| 4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ | 2.69 | 0.53 | ปานกลาง |
| รวม | 2.74 | 0.51 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่
ปฏิบัติ โดยรวมพบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ
พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และน้อย 1 ข้อ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ทำทนายและ
ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาคือลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด
โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.69$) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มี
การแบ่งมอบงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.48$) และงานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้
ความสามารถ ($\bar{X} = 2.15$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 73)

| ด้านนโยบายการบริหาร | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|--|-----------|------|---------------|
| 1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน | 2.35 | 0.58 | ปานกลาง |
| 2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ | 3.24 | 0.72 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.88 | 0.57 | มาก |
| 4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา | 3.15 | 0.49 | ปานกลาง |
| รวม | 3.16 | 0.59 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายการบริหารโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 16$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อและระดับมาก 1 ข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.24$) มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.15$) นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 2.35$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับ
บัญชาจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 73)

| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | \bar{X} | S.D. | ระดับ แรงงใจ |
|--|-----------|------|-----------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ | 3.91 | 0.44 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี | 3.87 | 0.42 | มาก |
| 3. มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก | 3.02 | 0.54 | ปานกลาง |
| 4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน | 3.67 | 0.47 | ปานกลาง |
| รวม | 3.62 | 0.47 | มาก |

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.87$) แรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) และมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.02$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 73)

| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | \bar{X} | S.D. | ระดับ แรงงใจ |
|--|-----------|------|-----------------|
| 1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี | 4.0 | 0.26 | มาก |
| 2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน | 3.50 | 0.62 | ปานกลาง |
| 3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม | 3.06 | 0.95 | ปานกลาง |
| 4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเอง และเข้าใจผู้อื่น | 3.20 | 0.82 | ปานกลาง |
| รวม | 3.44 | 0.66 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล โดยรวมพบว่ามีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อจำแนกเป็น
รายชื่อพบว่ามีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปน้อยคือสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี และใน
หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.0$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน
($\bar{X} = 3.50$) ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น
($\bar{X} = 3.20$) และ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 73)

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงงใจ |
|--|-----------|------|-------------|
| 33. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน | 2.78 | 0.81 | ปานกลาง |
| 34. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | 2.89 | 0.75 | ปานกลาง |
| 35. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน | 3.50 | 0.62 | ปานกลาง |
| 36. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน | 3.06 | 0.95 | ปานกลาง |
| รวม | 3.06 | 0.78 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.06$) อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.89$) และหน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.78$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 73)

| ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล | \bar{X} | S.D. | ระดับ แรงงใจ |
|--|-----------|------|-----------------|
| 1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความ รับผิดชอบ | 3.20 | 0.82 | ปานกลาง |
| 2. เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 2.78 | 0.81 | ปานกลาง |
| 3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ (เบี่ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน | 2.89 | 0.75 | ปานกลาง |
| 4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวก และรวดเร็ว | 3.14 | 0.44 | ปานกลาง |
| รวม | 3.00 | 0.71 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์ที่เกื้อกูล พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปน้อยคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.20$)
รองลงมาคือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.14$)
ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี่ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.89$) และ เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
($\bar{X} = 2.78$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน แตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แตกต่างกัน (n = 73)

| แรงงูใจในการปฏิบัติงาน | ระดับการศึกษา | | | | | | F | Sig |
|--|--------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า | | อนุปริญญา | | ปริญญาตรี | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน | 15.30 | 1.21 | 14.52 | 1.59 | 14.85 | 1.17 | 1.268 | 0.29 |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | 14.92 | 1.20 | 14.00 | 1.38 | 14.19 | 1.36 | 2.53 | 0.06 |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 13.00 | 3.28 | 11.69 | 2.97 | 12.02 | 2.82 | 1.79 | 0.15 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 13.42 | 1.34 | 13.17 | 1.19 | 13.08 | 1.34 | 0.81 | 0.49 |
| 5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 11.21 | 1.42 | 11.00 | 1.31 | 10.97 | 1.31 | 2.56 | 0.06 |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 12.64 | 1.86 | 12.60 | 1.33 | 12.78 | 1.42 | 1.74 | 0.16 |
| 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 15.28 | 0.82 | 13.95 | 1.66 | 14.51 | 1.17 | 3.25 | 0.02* |
| 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 14.50 | 2.27 | 13.52 | 2.08 | 13.85 | 2.08 | 2.04 | 0.11 |
| 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 13.35 | 2.76 | 12.13 | 2.43 | 12.27 | 2.55 | 2.80 | 0.04* |
| 10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง | 12.92 | 2.70 | 11.86 | 2.51 | 12.02 | 2.29 | 1.49 | 0.22 |
| รวม | 13.65 | 1.89 | 12.85 | 1.85 | 13.05 | 1.75 | 2.03 | 0.15 |

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลนาขาม อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการปกครองของ
ผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผามาศ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผามาศ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

(n = 73)

| แรงงูใจในการปฏิบัติงาน | ตำแหน่ง | | | | | | F | Sig |
|---|---------------|------|----------------------|------|-------------------|------|------|------|
| | พนักงานเทศบาล | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน | 15.00 | 1.45 | 14.64 | 1.37 | 14.83 | 0.93 | 0.66 | 0.57 |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | 14.70 | 1.44 | 14.04 | 1.34 | 13.66 | 1.07 | 1.82 | 0.14 |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 12.29 | 2.97 | 12.14 | 3.00 | 10.66 | 1.66 | 0.91 | 0.43 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 13.70 | 1.15 | 13.02 | 1.35 | 12.5 | 0.90 | 2.32 | 0.08 |
| 5. ด้านลักษณะของงาน | 11.29 | 1.44 | 11.02 | 1.27 | 10.5 | 1.08 | 1.13 | 0.33 |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 12.64 | 1.76 | 12.88 | 1.19 | 12.33 | 1.43 | 0.99 | 0.39 |
| 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 14.70 | 1.68 | 14.16 | 1.34 | 14.41 | 0.79 | 2.23 | 0.08 |
| 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 14.17 | 2.00 | 13.85 | 2.21 | 12.83 | 1.33 | 1.02 | 0.38 |
| 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 12.82 | 2.55 | 12.38 | 2.53 | 11.00 | 1.90 | 1.26 | 0.29 |
| 10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว | 12.41 | 2.59 | 12.0 | 2.44 | 10.91 | 0.99 | 1.09 | 0.35 |
| รวม | 13.37 | 1.90 | 13.01 | 1.80 | 12.36 | 1.21 | 1.28 | 0.30 |

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอ กุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน

(n = 73)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | เงินเดือน | | | | | | F | Sig |
|--------------------------------------|-------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|------|-------|
| | 4,800 – 7,800 บาท | | 7,801 – 10,800 บาท | | 10,801 - บาทขึ้นไป | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความสำเร็ของงาน | 14.67 | 1.24 | 15.16 | 1.50 | 15.25 | 0.50 | 1.28 | 0.28 |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | 13.96 | 1.25 | 14.66 | 1.49 | 15.25 | 1.89 | 2.60 | 0.05* |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 11.53 | 2.84 | 12.5 | 2.77 | 15.75 | 1.70 | 3.19 | 0.02* |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 12.87 | 1.26 | 13.55 | 1.09 | 14.5 | 1.29 | 3.79 | 0.01* |
| 5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 10.84 | 1.35 | 11.00 | 1.37 | 11.50 | 0.57 | 0.64 | 0.59 |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 12.56 | 1.40 | 12.50 | 1.94 | 13.75 | 0.50 | 1.06 | 0.37 |
| 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 14.26 | 1.18 | 14.94 | 1.66 | 15.00 | 0.81 | 2.48 | 0.06 |
| 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 13.43 | 2.03 | 14.16 | 1.91 | 17.00 | 1.82 | 4.39 | 0.01* |
| 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 11.84 | 2.50 | 12.88 | 2.42 | 15.5 | 1.91 | 3.34 | 0.02* |
| 10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ | 11.67 | 2.28 | 12.66 | 2.54 | 14.75 | 1.25 | 2.80 | 0.04* |
| รวม | 12.76 | 1.61 | 13.40 | 1.87 | 14.83 | 1.22 | 2.56 | 0.13 |

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ วิเคราะห์จำนวนความถี่ ความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|---|---------|
| ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน | |
| 1.1 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี | 25 |
| 1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆ เรื่องเพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ | 20 |
| ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ | |
| 2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา | 19 |
| 2.2 เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้ | 9 |
| 2.3 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา | 7 |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|---|---------|
| ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | |
| 3.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น | 31 |
| 3.2 ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน | 28 |
| 3.3 ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ | 21 |
| 3.4 ควรให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ที่ถนัดงานจะได้ออกมาดี | 19 |
| ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ | |
| 4.1 อยากรให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้ | 21 |
| 4.2 เพิ่มการประสานงาน เพื่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา | 16 |
| 4.3 ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้ | 11 |
| 4.4 ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน | 10 |
| ด้านที่ 5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | |
| 5.1 ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน | 17 |
| 5.2 ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา | 3 |
| 5.3 เปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ | 2 |
| ด้านที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร | |
| 6.1 นโยบายและการบริหารควรชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ | 31 |
| 6.2 ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น | 16 |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|---|---------|
| ด้านที่ 7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา | |
| 7.1 ผู้บังคับควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ | 6 |
| 7.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีกริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้ | 5 |
| 7.3 ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง | 4 |
| ด้านที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | |
| 8.1 อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ | 7 |
| 8.2 ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตาม กำหนดเวลา | 6 |
| ด้านที่ 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | |
| 9.1 ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่องาน | 15 |
| 9.2 ควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน | 12 |
| 9.3 ควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน | 11 |
| ด้านที่ 10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | |
| 10.1 ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 38 |
| 10.2 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้ | 25 |

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้

งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่อง เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. ด้านการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้ และผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีข้อเสนอแนะจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้กลับมาพัฒนาเทศบาลตำบลนาขาม รองลงมาคือ ควรมีโอกาสปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรมีการวางโครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอน จะได้เกิดความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้ รองลงมาคือ ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้ และควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา และควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีนโยบายและหลักการบริหารที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

อย่างจริงจัง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้ และควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ อยากรู้ให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงจังต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ รองลงมาคือ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่อกับงาน รองลงมาคือควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน และควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมาคือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้

ข้อเสนอแนะอื่นๆ บุคลากร มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มความถี่ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนอกสถานที่ รองลงมาคือ มีการจัดสรรเงินรางวัลหรือเบี้ยขยัน สำหรับบุคลากรที่มาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ