

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้คือ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t- Distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F- Distribution)
SS	แทน ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน ระดับขั้นของความอิสระ (degree of freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
p / Sig.	แทน ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Probability)

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
ขอเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลเมือง
กาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน
เทศบาล ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
กาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 5 – 15

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
กาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 16 – 20

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 21

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานเทศบาล
ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	89	41.60
หญิง	125	58.40
รวม	214	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	30	14.00
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	37	17.30
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป	147	68.70
รวม	214	100.00
ประเภทพนักงานเทศบาล		
พนักงานเทศบาล	52	24.30
ลูกจ้างประจำ	27	12.60
พนักงานจ้าง	135	63.10
รวม	214	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานและลูกจ้าง เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กล่าวคือ เป็นเพศหญิงจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 และเป็นเพศชายจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 รองลงมา สำเร็จการศึกษา อนุปริญญาหรือเทียบเท่าจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และประเภทพนักงานเทศบาลส่วนใหญ่ เป็นพนักงานจ้างมากที่สุดจำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 63.10 รองลงมา เป็นพนักงานเทศบาลจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30

2. การวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 5 - 19 ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.97	0.75	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.87	0.79	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.84	0.82	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.85	มาก
5. ด้านลักษณะของงาน	3.91	0.88	มาก
6. ด้านเงินเดือน	3.67	0.71	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.68	มาก
8. ด้านสถานะของอาชีพ	3.75	0.65	มาก
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.72	0.44	มาก
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69	0.42	มาก
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	0.47	มาก
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.59	0.55	มาก
13. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.52	0.57	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.56	0.52	มาก
โดยรวม	3.76	0.65	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.79$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.72$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.69$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.59$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.56$) และด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านต้องการให้งานที่ท่านปฏิบัติ และได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของเทศบาล	3.99	0.74	มาก
2. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	3.97	0.76	มาก
โดยรวม	3.97	0.75	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ท่านต้องการให้งานที่ท่านปฏิบัติ และได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของเทศบาล ($\bar{X} = 3.99$) ข้อ 2 ผลการปฏิบัติงานของท่าน ในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.88	0.80	มาก
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.87	0.78	มาก
โดยรวม	3.87	0.79	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในความคิดเห็น
และข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.88$) ข้อ 2 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จาก
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. การปฏิบัติงานของท่าน ทำให้มีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในหน้าที่	3.83	0.83	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนา องค์ความรู้ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์	3.84	0.82	มาก
3. หน่วยงานของท่าน มีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรม ในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.85	0.81	มาก
โดยรวม	3.84	0.82	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3 หน่วยงานของท่าน มีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมใน
ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.85$) ข้อ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการ
พัฒนาองค์ความรู้ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.84$) และข้อ 1 การ
ปฏิบัติงานของท่าน ทำให้มีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.95	0.85	มาก
2. ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.94	0.84	มาก
3. ได้รับผิดชอบงาน ที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.96	0.86	มาก
โดยรวม	3.95	0.85	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3 ได้รับผิดชอบงาน ที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.96$) ข้อ 1 ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$) และ ข้อ 2 ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำท่าย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.90	0.89	มาก
2. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.91	0.87	มาก
3. งานที่รับผิดชอบอยู่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่	3.93	0.88	มาก
โดยรวม	3.91	0.88	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.93$) ข้อ 2 ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.91$) และ ข้อ 1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำท่าย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสม ทำให้ท่านมีกำลังใจ ในการทำงาน ตามปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.68	0.70	มาก
2. เงินเดือน และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	3.66	0.72	มาก
โดยรวม	3.67	0.71	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ข้อ 1 เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสม ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ตามปริมาณงานและความ
รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$) ข้อ 2 เงินเดือน และค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ย
เลี้ยง) ที่ท่านได้รับ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน เป็นไปด้วยดี	3.80	0.68	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความยุติธรรมแก่พนักงาน เป็นกลาง เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	3.81	0.69	มาก
3. ในการปฏิบัติงานท่านและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเชื่อใจ หรือไว้วางใจได้จากผู้บังคับบัญชา	3.78	0.67	มาก
โดยรวม	3.79	0.68	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความยุติธรรม แก่พนักงานเป็นกลาง เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.81$) ข้อ 1 สัมพันธภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.80$) และ ข้อ 3 ในการปฏิบัติงานท่าน และเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเชื่อใจหรือไว้วางใจได้จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะ ของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างดี	3.75	0.66	มาก
2. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในอนาคต	3.77	0.64	มาก
โดยรวม	3.75	0.65	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในอนาคต ($\bar{X} = 3.77$) ข้อ 1 ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างดี ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ กล้าตัดสินใจในงาน	3.72	0.43	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.73	0.45	มาก
โดยรวม	3.72	0.44	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$) ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถกล้าตัดสินใจในงาน ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบาย แผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน และสายบังคับบัญชาที่จัดไว้ มีความชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติ	3.70	0.41	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่งานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.43	มาก
โดยรวม	3.69	0.42	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 นโยบาย แผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน และสายบังคับบัญชาที่จัดไว้ มีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.70$) และข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่งานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. หน่วยงานของท่าน มีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานและอุปกรณ์ เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.65	0.48	มาก
2. ระยะเวลาการเดินทางไปปฏิบัติงาน มีความสะดวก	3.63	0.46	มาก
โดยรวม	3.64	0.47	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 หน่วยงาน มีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานและอุปกรณ์เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$) และข้อ 2 ระยะเวลาการเดินทางไปปฏิบัติงาน มีความสะดวก ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะ
ได้รับความก้าวหน้า

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ท่านได้รับ โอกาสหรือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.59	0.55	มาก
2. ท่านได้มีโอกาสดำเนินการหรือรับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย ความสามารถ	3.60	0.56	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการประเมินผลงานของบุคลากร แล้วนำมาประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น	3.61	0.57	มาก
โดยรวม	3.59	0.55	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการประเมินผลงานของบุคลากร
แล้วนำมาประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น ($\bar{X} = 3.61$) ข้อ 2 ท่านได้มีโอกาสดำเนินการหรือ
รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.60$) และข้อ 1 ท่านได้รับ โอกาสหรือสนับสนุนจาก
ผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นส่วนตัว

ด้านความเป็นส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
1. หน่วยงานของท่าน มีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา	3.52	0.58	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัว ของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้	3.54	0.56	มาก
โดยรวม	3.52	0.57	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่าน เข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัวของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้ ($\bar{X} = 3.54$) และข้อ 1 หน่วยงานของท่าน มีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
1. ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน และการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน	3.57	0.53	มาก
2. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญและสนับสนุนในการได้รับ ผลประโยชน์ต่างๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส	3.55	0.51	มาก
โดยรวม	3.56	0.52	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการประเมินผลงานและการต่อ

สัญญาจ้างของพนักงาน ($\bar{X} = 3.54$) และข้อ 2 ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญและสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่างๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส ($\bar{X} = 3.52$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ พนักงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ ปรากฏตามตารางที่ 20 – 24 ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.98	0.76	3.96	0.74	.493	.117
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.89	0.82	3.85	0.77	.527	.599
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.86	0.82	3.82	0.80	.889	.375
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.96	0.86	3.94	0.84	1.771	.078
5. ด้านลักษณะของงาน	3.92	0.90	3.90	0.86	1.182	.239
6. ด้านเงินเดือน	3.69	0.72	3.65	0.69	.828	.409
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.69	3.78	0.67	1.094	.275
8. ด้านสถานะของอาชีพ	3.77	0.67	3.73	0.63	.557	.578
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.74	0.45	3.70	0.43	.297	.976
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	0.44	3.68	0.40	.897	.371
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.65	0.48	3.63	0.46	.198	.843
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.61	0.56	3.57	0.54	.151	.880
13. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.53	0.58	3.51	0.56	.238	.812
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.57	0.54	3.55	0.50	.136	.989
โดยรวม	3.78	0.67	3.74	0.63	.601	.548

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p>.05$)

2. พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์	ระดับการศึกษา					
	มัธยมศึกษา		อนุปริญญา /เทียบเท่า		ปริญญาตรีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.98	0.74	3.93	0.75	4.01	0.76
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.87	0.80	3.83	0.79	3.90	0.78
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.85	0.83	3.81	0.82	3.87	0.81
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.86	3.92	0.85	3.99	0.84
5. ด้านลักษณะของงาน	3.92	0.89	3.88	0.88	3.94	0.87
6. ด้านเงินเดือน	3.66	0.71	3.64	0.70	3.71	0.72
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.69	3.76	0.68	3.82	0.67
8. ด้านสถานะของอาชีพ	3.74	0.65	3.73	0.66	3.78	0.64
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.73	0.43	3.70	0.44	3.74	0.45
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.71	0.43	3.63	0.42	3.73	0.41
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.65	0.48	3.61	0.47	3.67	0.49
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.58	0.56	3.56	0.54	3.62	0.55
13. ด้านความเ็นส่วนตัว	3.52	0.56	3.51	0.57	3.54	0.58
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.56	0.53	3.54	0.53	3.58	0.51
โดยรวม	3.77	0.66	3.73	0.64	3.79	0.65

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.79$) มีค่าเฉลี่ยมากกว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 3.77$) และพนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.197	2	2.098	.206	.337
	ภายในกลุ่ม	107.459	211	.509		
	รวม	111.655	213			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.401	2	.201	.365	.694
	ภายในกลุ่ม	115.940	211	.549		
	รวม	116.341	213			
3. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.581	2	.291	.515	.598
	ภายในกลุ่ม	119.128	211	.565		
	รวม	119.709	213			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.290	2	1.145	2.230	.110
	ภายในกลุ่ม	108.353	211	.514		
	รวม	110.644	213			
5. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.914	2	.457	.890	.412
	ภายในกลุ่ม	108.347	211	.513		
	รวม	109.261	213			
6. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.817	2	.409	.608	.545
	ภายในกลุ่ม	141.786	211	.672		
	รวม	142.603	213			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.026	2	.513	.878	.417
	ภายในกลุ่ม	123.310	211	.584		
	รวม	124.336	213			
8. ด้านสถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.529	2	.265	.435	.648
	ภายในกลุ่ม	128.335	211	.608		
	รวม	128.864	213			
9. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.006	2	.003	.774	.996
	ภายในกลุ่ม	134.753	211	.639		
	รวม	134.758	213			
10. ด้านนโยบาย และการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.893	2	.446	.674	.511
	ภายในกลุ่ม	139.809	211	.663		
	รวม	140.702	213			
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.252	2	.126	.182	.834
	ภายในกลุ่ม	146.151	211	.693		
	รวม	146.403	213			
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.076	2	.038	.085	.953
	ภายในกลุ่ม	164.409	211	.779		
	รวม	164.484	213			
13. ด้านความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.121	2	.560	.729	.484
	ภายในกลุ่ม	162.211	211	.769		
	รวม	163.332	213			
14. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.467	2	.234	.280	.756
	ภายในกลุ่ม	176.243	211	.835		
	รวม	176.710	213			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	.077	2	.039	.082	.921
	ภายในกลุ่ม	99.417	211	.471		
	รวม	99.494	213			

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงานเทศบาล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์	ประเภทพนักงานเทศบาล					
	พนักงานเทศบาล		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.02	0.76	3.98	0.74	3.92	0.75
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.91	0.79	3.88	0.80	3.82	0.78
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.88	0.81	3.86	0.82	3.79	0.83
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.85	3.94	0.86	3.90	0.84
5. ด้านลักษณะของงาน	3.95	0.87	3.93	0.88	3.85	0.89
6. ด้านเงินเดือน	3.72	0.72	3.67	0.70	3.61	0.71
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.69	3.81	0.68	3.74	0.67
8. ด้านสถานะของอาชีพ	3.79	0.65	3.75	0.66	3.71	0.64
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.76	0.44	3.73	0.46	3.68	0.45
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.74	0.42	3.71	0.43	3.62	0.41
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.68	0.48	3.65	0.47	3.60	0.49
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.63	0.55	3.59	0.54	3.54	0.56
13. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.55	0.56	3.52	0.57	3.51	0.58
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.59	0.52	3.56	0.50	3.53	0.51
โดยรวม	3.78	0.65	3.75	0.64	3.74	0.66

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงานเทศบาล โดยรวม พบว่า ประเภทพนักงานเทศบาลที่เป็นพนักงานเทศบาลสามัญ ($\bar{X} = 3.78$) มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ประเภทพนักงานเทศบาลที่เป็นลูกจ้างประจำ ($\bar{X} = 3.75$) และประเภทพนักงานเทศบาลที่เป็นพนักงานจ้าง ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีประเภทพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.425	2	2.212	.185	.223
	ภายในกลุ่ม	107.231	211	.508		
	รวม	111.655	213			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.340	2	.170	.309	.734
	ภายในกลุ่ม	116.001	211	.550		
	รวม	116.341	213			
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.245	2	.122	.216	.806
	ภายในกลุ่ม	119.465	211	.566		
	รวม	119.709	213			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.290	2	1.145	2.230	.110
	ภายในกลุ่ม	108.354	211	.514		
	รวม	110.644	213			
5. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.210	2	.605	1.181	.309
	ภายในกลุ่ม	108.051	211	.512		
	รวม	109.261	213			
6. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.913	2	.456	.680	.508
	ภายในกลุ่ม	141.690	211	.672		
	รวม	142.603	213			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.588	2	.294	.501	.607
	ภายในกลุ่ม	123.749	211	.586		
	รวม	124.336	213			
8. ด้านสถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.356	2	.178	.292	.747
	ภายในกลุ่ม	128.509	211	.609		
	รวม	128.864	213			
9. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	.102	.981
	ภายในกลุ่ม	134.734	211	.639		
	รวม	134.758	213			
10. ด้านนโยบาย และการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.812	2	.406	.612	.543
	ภายในกลุ่ม	139.890	211	.663		
	รวม	140.702	213			
11. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.348	2	.174	.251	.778
	ภายในกลุ่ม	146.055	211	.692		
	รวม	146.403	213			
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.685	2	.343	.441	.644
	ภายในกลุ่ม	163.799	211	.776		
	รวม	164.484	213			
13. ด้านความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.225	2	.113	.146	.865
	ภายในกลุ่ม	163.107	211	.773		
	รวม	163.332	213			
14. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.039	2	.020	.175	.977
	ภายในกลุ่ม	176.671	211	.837		
	รวม	176.710	213			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	.120	2	.060	.127	.881
	ภายในกลุ่ม	99.374	211	.471		
	รวม	99.494	213			

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏตามตารางที่ 25 ดังนี้

ตารางที่ 25 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 พนักงาน ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	14
2. ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 พนักงาน ควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	13
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษา ให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	12
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 พนักงาน ควรมีความรับผิดชอบต่ออย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	9
5. ด้านลักษณะของงาน	
5.1 ควรให้ความเป็นอิสระทางความคิดสร้างสรรค์ แก่พนักงาน ได้อย่างเต็มที่	8
6. ด้านเงินเดือน	
6.1 ผู้บริหาร ควรพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	11
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน	
7.1 ผู้บังคับบัญชา ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน	10
8. ด้านสถานะของอาชีพ	
8.1 ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง ได้ซักถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน	7
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
9.1 ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม	6

ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	
10.1 ควรมีการฝึกอบรมพนักงาน ให้เข้าใจในนโยบายและการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง	5
11. ด้านสภาพการทำงาน	
11.1 องค์กร ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน	4
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	
12.1 ควรสนับสนุนทุนการศึกษา ให้แก่พนักงานจ้าง เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3
13. ด้านความเป็นส่วนตัว	
13.1 ควรจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา	2
14. ด้านความมั่นคงในงาน	
14.1 ผู้บังคับบัญชา ควรมีความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน	1
รวม	105

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงตามลำดับความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้คือ

1. ด้านความสำเร็จของงาน พนักงาน ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีความถี่จำนวน 14 คน
2. ด้านการยอมรับนับถือ พนักงาน ควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 13 คน
3. ด้านความรับผิดชอบ พนักงาน ควรมีความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความถี่จำนวน 12 คน
4. ด้านเงินเดือน ผู้บริหาร ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีความถี่จำนวน 11 คน
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน มีความถี่จำนวน 10 คน
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษา ให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความถี่จำนวน 9 คน

7. ด้านลักษณะของงาน ควรให้ความเป็นอิสระทางความคิดสร้างสรรค์ แก่พนักงานได้อย่างเต็มที่ มีความถี่จำนวน 8 คน
8. ด้านสถานะของอาชีพ ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง ได้ซักถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน มีความถี่จำนวน 7 คน
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม มีความถี่จำนวน 6 คน
10. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการฝึกอบรมพนักงาน ให้เข้าใจในนโยบายและการบริหารงาน อย่างต่อเนื่อง มีความถี่จำนวน 5 คน
11. ด้านสภาพการทำงาน องค์กร ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 4 คน
12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ควรสนับสนุนทุนการศึกษา ให้แก่พนักงานจ้าง เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความถี่จำนวน 3 คน
13. ด้านความเป็นส่วนตัว ควรจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา มีความถี่จำนวน 2 คน
14. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บังคับบัญชา ควรมีความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน มีความถี่จำนวน 1 คน