

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานและอายุการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 64 คน ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 64 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

$\mu$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

$\sigma$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนา  
ทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงานและอายุการทำงาน

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง  
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏตามตารางที่ 3 – 4

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัด  
กาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานเทศบาล	21	32.80
พนักงานจ้างตามภารกิจ	40	62.50
พนักงานจ้างทั่วไป	3	4.70
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน  
อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานจ้าง  
ตามภารกิจ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาได้แก่ พนักงานเทศบาล จำนวน 21  
คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี	29	45.20
มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	25	39.10
มากกว่า 6 ปี - 10 ปี	4	6.30
มากกว่า 10 ปี	6	9.40
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงาน ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมาได้แก่ อายุงาน มากกว่า 3 ปี - 6 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 อายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และอายุงาน มากกว่า 6 ปี - 10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
นาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน  
ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน  
อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏ ตามตารางที่ 5 – 10

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับแรงงูใจ		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.55	0.68	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.79	0.72	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.75	0.66	มาก
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.44	0.85	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.94	1.01	ปานกลาง
รวม	3.49	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
นาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 และ  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้าน  
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย  
3.75 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.55 และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่  
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.44 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย  
2.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงงใจ		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.41	0.87	ปานกลาง
2. การได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.23	0.90	ปานกลาง
3. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.42	0.85	ปานกลาง
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.91	ปานกลาง
5. มีศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	4.00	0.85	มาก
6. ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.91	0.96	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.91 และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.42 การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.41 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.31 และการได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	4.00	0.78	มาก
2. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.73	0.84	มาก
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.78	0.90	มาก
4. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.66	0.86	มาก
รวม	3.79	0.72	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ย 3.78 การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.73 และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงงใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.64	0.86	มาก
2. มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน	3.22	1.07	ปานกลาง
3. ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาในการปฏิบัติหน้าที่	4.16	0.95	มาก
4. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน	3.83	0.83	มาก
5. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ	3.89	0.93	มาก
รวม	3.75	0.66	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 4.16 รองลงมาได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 3.89 ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน ค่าเฉลี่ย 3.83 และงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.64 และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงงใจ		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.52	1.02	มาก
2. งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด	3.63	0.93	มาก
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย	3.19	1.15	ปานกลาง
รวม	3.44	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด ค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.52 และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คืองานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย ค่าเฉลี่ย 3.19 ตามลำดับ



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับแรงงูใจ		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ	3.55	1.13	มาก
2. หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม	2.95	1.06	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.03	1.14	ปานกลาง
4. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.42	1.51	น้อย
5. ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	2.75	1.32	ปานกลาง
รวม	2.94	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.55 แรงงูใจระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.03 หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 2.95 ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ค่าเฉลี่ย 2.75 และแรงงูใจระดับน้อย 1 ข้อ คือมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.42 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
นาทัน อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน  
ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน  
อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ปรากฏตาม  
ตารางที่ 11 – 12

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ตำแหน่งงาน					
	พนักงาน เทศบาล		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.10	0.54	3.27	0.53	3.39	1.10
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.18	0.66	3.71	0.47	2.25	1.56
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.60	3.50	0.41	3.07	1.33
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.92	0.67	3.28	0.74	2.33	1.73
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.06	0.63	2.41	0.56	2.27	1.68
รวม	4.11	0.49	3.23	0.34	2.66	1.47
แปรผล	มาก		ปานกลาง		ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
นาทัน อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตำแหน่งพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 และเมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดย  
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมา ได้แก่ ด้าน  
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.18 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 4.10

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 4.06 และด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.92

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.71 แรงจูงใจระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.50 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.28 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.27 และแรงจูงใจระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 2.41

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.39 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.07 และแรงจูงใจระดับน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 2.33 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 2.27 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 2.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม  
อายุการทำงาน

ระดับแรงงูใจในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร	อายุการทำงาน							
	ไม่เกิน 3 ปี		มากกว่า 3-6 ปี		มากกว่า 6-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.54	0.84	3.56	0.58	3.29	0.44	3.69	0.34
2. ด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	3.83	0.64	3.69	0.90	4.13	0.32	3.83	0.34
3. ด้านความ รับผิดชอบ	3.72	0.69	3.64	0.70	4.10	0.58	4.07	0.35
4. ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	3.33	0.85	3.32	0.87	3.92	0.74	4.17	0.41
5. ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.00	1.02	2.82	0.92	2.90	1.72	3.20	1.06
รวม	3.48	0.71	3.41	0.65	3.67	0.56	3.79	0.40
แปรผล	ปานกลาง		ปานกลาง		มาก		มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
นาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

บุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีแรงงูใจระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48  
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน  
ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.72  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.54 แรงงูใจระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.33 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 3.00 ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี - 6 ปี มีแรงงูใจระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.69 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.64 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.56 แรงงูใจระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.32 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 2.82 ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี - 10 ปี มีแรงงูใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.10 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.92 แรงงูใจระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.29 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 2.90 ตามลำดับ

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีแรงงูใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 4.17 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.69 แรงงูใจระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 13 ความถี่ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความถี่
1	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
	1.1 ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ได้สำเร็จลุล่วง	15
	1.2 ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในงานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมาย	11
2	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	
	2.1 บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้นจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	28
	2.2 หากบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	12
	2.3 ในการปฏิบัติงานควรมีการประสานงาน ทำงานเป็นทีม	8
	2.4 การปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน	5
3	ด้านความรับผิดชอบ	
	3.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่าๆกัน	21
	3.2 มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนางานองค์กร	9
	3.3 มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	7
4	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
	4.1 มีอิสระในการปฏิบัติงาน	6
	4.2 งานที่ปฏิบัติตรงตามความถนัดและมาตรฐานของตำแหน่ง	4
	4.3 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย	3



ตารางที่ 13 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความถี่
5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
	5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามลักษณะงาน ปริมาณงานและคุณภาพงาน	22
	5.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสและการยอมรับ	13
	5.3 พนักงานจ้างควรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาลได้	8

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความถี่ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรียงลำดับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชารายของชมรมเทศบาลที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นได้สำเร็จลุล่วง และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในงานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายตามลำดับ
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้นจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หากบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถจะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานควรมีการประสานงาน ทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน ตามลำดับ
3. ด้านความรับผิดชอบ เรียงลำดับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่าๆ กัน มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนางาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ



4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงลำดับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำมั่ง จังหวัดกาฬสินธุ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติตรงตามความถนัดและมาตรฐานของตำแหน่ง และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงลำดับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำมั่ง จังหวัดกาฬสินธุ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามลักษณะงาน ปริมาณงานและคุณภาพงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสและการยอมรับมากกว่านี้ และพนักงานจ้างควรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาลได้ ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY