

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

μ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean)

σ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivation)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่อเดือน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในแต่ละด้าน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสรุปประเด็น หาความหมาย และแจกแจงความถี่ในแต่ละประเด็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปรากฏตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	24	23.5
หญิง	78	76.5
รวม	102	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	16.6
ปริญญาตรี	83	81.4
สูงกว่าปริญญาตรี	2	2.0
รวม	102	100
ตำแหน่ง		
พนักงานเทศบาล	24	23.5
ลูกจ้างประจำ	4	3.9
พนักงานจ้างตามภารกิจ	34	33.3
พนักงานจ้างทั่วไป	40	39.2
รวม	102	100
รายได้		
4,800 -7,800 บาท	43	42.2
7,801 – 10,800 บาท	27	26.4
10,801 บาทขึ้นไป	32	31.4
รวม	102	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 102 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4

ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ ตามตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 4,800 – 7,800 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รายได้ 7,801 – 10,800 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 รายได้ 10,801 บาท ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล ดงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลดงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านปรากฏผลดังตารางที่ 7 – 18



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยงูใจ	แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง			แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง			แปลผล
	ระดับแรงงูใจ		แปลผล	ระดับ		แปลผล	
	μ	σ		μ	σ		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.98	0.65	มาก	1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.57	0.59	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.66	0.57	มาก	2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.83	0.75	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.62	0.60	มาก	3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.56	0.65	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.57	มาก	4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.36	0.65	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.25	0.76	ปานกลาง	5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกอูล	3.36	0.65	ปานกลาง
รวม	3.69	0.63	มาก	6. ด้านความมั่นคงของอาชีพ	3.77	0.71	มาก
				รวม	4.13	0.66	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยงใจ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.98$; $\sigma=0.65$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.97$; $\sigma=0.57$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.66$; $\sigma=0.57$) ปัจจัยค้ำจุน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.83$; $\sigma=0.75$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.57$; $\sigma=0.59$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.56$; $\sigma=0.65$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยงใจ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับแรงงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.03	0.86	มาก
2. ขยันทุ่มเทและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ	3.97	0.85	มาก
3. ทำงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	3.96	0.70	มาก
4. มีความต้องการให้งานที่ทำสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง	3.97	0.73	มาก
โดยรวม	3.98	0.65	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยงใจ ด้านความสำเร็จของงานจำแนกเป็นรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.98$; $\sigma=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ($\mu= 4.03$; $\sigma= 0.86$) ขยันทุ่มเทและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ ($\mu= 3.97$; $\sigma = 0.73$) และมีความต้องการให้งานที่ทำสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง ($\mu= 3.97$; $\sigma= 0.85$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือความรู้และความสามารถในการทำงาน	3.67	0.73	มาก
2. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือความรู้และความสามารถในการทำงาน	3.70	0.72	มาก
3. ผู้มาติดต่องานให้การยอมรับนับถือความรู้และความสามารถในการทำงาน	3.67	0.63	มาก
4. ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้มาติดต่องาน	3.60	0.77	มาก
โดยรวม	3.66	0.57	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu= 3.66$; $\sigma= 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือความรู้และความสามารถในการทำงาน ($\mu= 3.70$; $\sigma= 0.72$) ผู้มาติดต่องานให้การยอมรับนับถือความรู้และความสามารถในการทำงาน ($\mu= 3.67$; $\sigma= 0.63$) และผู้มาติดต่องานให้การยอมรับนับถือความรู้และความสามารถในการทำงาน ($\mu= 3.67$; $\sigma= 0.73$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ บัณฑิตจบใหม่
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับ แรงงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. งานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะกับความรู้ความสามารถ	3.77	0.79	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงานโดยไม่มี การควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.63	0.75	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	3.65	0.72	มาก
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อ หน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน	3.42	0.95	มาก
โดยรวม	3.62	0.60	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล
ตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ บัณฑิตจบใหม่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$; $\sigma = 0.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานที่
ได้รับมอบหมาย เหมาะกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.77$; $\sigma = 0.79$) งานที่ได้รับมอบหมาย
ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\mu = 3.65$; $\sigma = 0.72$) และงานที่ได้รับ
มอบหมายมีอิสระในการทำงาน โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ($\mu = 3.63$; $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
เทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. มีส่วนรับผิดชอบในงานที่สำคัญๆ ของหน่วยงาน	3.88	0.82	มาก
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายเต็มศักยภาพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.10	0.70	มาก
3. มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ	4.05	0.71	มาก
4. ต้องการให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย	3.83	0.84	มาก
โดยรวม	3.97	0.57	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu= 3.97$; $\sigma= 0.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเต็มศักยภาพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\mu= 4.10$; $\sigma= 0.70$) มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ($\mu= 4.05$; $\sigma= 0.71$) และมีส่วนรับผิดชอบในงานที่สำคัญๆ ของหน่วยงาน ($\mu= 3.88$; $\sigma= 0.82$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับ แรงงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.14	0.94	ปานกลาง
2. ได้รับการประเมินการทำงานอย่างยุติธรรม	3.34	0.90	ปานกลาง
3. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของ มีความชัดเจนและยุติธรรม	3.13	0.94	ปานกลาง
4. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ฝึกอบรมพัฒนาทักษะและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.40	0.90	ปานกลาง
โดยรวม	3.25	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล
ตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
พบว่า โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu= 3.25$; $\sigma= 0.76$) เมื่อจำแนก
เป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม
พัฒนาทักษะและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu= 3.40$; $\sigma= 0.90$) ได้รับการ
ประเมินการทำงานอย่างยุติธรรม ($\mu= 3.34$; $\sigma= 0.90$) และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มี
โอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu= 3.14$; $\sigma= 0.94$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับ แรงจูงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. แผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานเขียนไว้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ	3.51	0.72	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	3.59	0.81	มาก
3. ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	3.62	0.81	มาก
4. หน่วยงานมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้	3.57	0.82	มาก
โดยรวม	3.57	0.59	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ
บริหาร พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$; $\sigma = 0.59$)
เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ ซึ่งสามารถ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ
หน่วยงาน ($\mu = 3.62$; $\sigma = 0.81$) บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ($\mu = 3.59$;
 $\sigma = 0.81$) และหน่วยงานมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้
($\mu = 3.57$; $\sigma = 0.82$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ 2561
รายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีภาวะความเป็นผู้นำ	3.87	0.89	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	3.89	0.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.81	0.80	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.75	0.80	มาก
โดยรวม	3.83	0.75	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ 2561 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.83$; $\sigma=0.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\mu= 3.89$; $\sigma=0.85$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีภาวะความเป็นผู้นำ ($\mu= 3.87$; $\sigma=0.89$) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu= 3.81$; $\sigma= 0.80$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการของบุคลากรสังกัดเทศบาล
ตำบลดงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ บัณฑิตศึกษา บัณฑิตศึกษา จำนวนเป็นรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับ แรงงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	3.63	0.70	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีความรักความสามัคคี และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.54	0.85	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความเชื่อถือศรัทธาซึ่งกันและกัน	3.49	0.76	ปานกลาง
4. ในการทำงานได้รับความร่วมมือด้วยดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.57	.71	มาก
โดยรวม	3.56	0.65	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ บัณฑิตศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.56$; $\sigma = 0.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ($\mu = 3.63$; $\sigma = 0.70$) ในการทำงานได้รับความร่วมมือด้วยดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.57$; $\sigma = 0.71$) และบุคลากรในหน่วยงานมีความรักความสามัคคี และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\mu = 3.54$; $\sigma = 0.85$) และแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ บุคลากรในหน่วยงานมีความเชื่อถือศรัทธาซึ่งกันและกัน ($\mu = 3.49$; $\sigma = 0.76$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ บัณฑิตศึกษาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับ แรงงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. หน่วยงานมีการจัดทำห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.46	0.68	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.33	0.87	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน	3.27	0.81	ปานกลาง
4. การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสงเสียง ของหน่วยงานเอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน	3.37	0.81	ปานกลาง
โดยรวม	3.36	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ บัณฑิตศึกษานด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu= 3.36$; $\sigma= 0.65$)
เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ
ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานมีการจัดทำห้องทำงานอย่างเป็น
สัดส่วน ($\mu= 3.46$; $\sigma= 0.68$) การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสงเสียง ของหน่วยงานเอื้อต่อการ
ปฏิบัติงาน ($\mu= 3.37$; $\sigma= 0.81$) และหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
($\mu= 3.33$; $\sigma= 0.87$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. อัตราค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.27	0.88	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.39	0.91	ปานกลาง
3. ได้รับการจัดสรรเงินสิทธิประโยชน์อื่นใดอันพึงมีพึงได้อย่างยุติธรรม	3.42	0.90	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับ มีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบแน่นอน	3.58	0.84	มาก
โดยรวม	3.36	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu= 3.36$; $\sigma= 0.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับ มีการกำหนดไว้ อย่างเป็นระบบแน่นอน ($\mu= 3.58$; $\sigma= 0.84$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ ท่านได้รับการจัดสรรเงินสิทธิประโยชน์อื่นใดอันพึงมีพึงได้อย่างยุติธรรม ($\mu= 3.42$; $\sigma= 0.90$) ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ($\mu= 3.39$; $\sigma= 0.91$) และอัตราค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณ ($\mu= 3.27$; $\sigma= 0.88$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ บัณฑิตศึกษาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความมั่นคงของอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
	μ	σ	
1. มีความภาคภูมิใจ ในอาชีพและมีความจงรักภักดี ต่อองค์กร	3.94	0.71	มาก
2. งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม	3.90	0.80	มาก
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.81	0.82	มาก
4. งานที่ปฏิบัติมีความยั่งยืนท่านมีโอกาสก้าวหน้า และเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.46	1.04	ปานกลาง
โดยรวม	3.77	0.71	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล
ตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ บัณฑิตศึกษาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ พบว่า
โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu= 3.77$; $\sigma= 0.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ
พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ มีความภาคภูมิใจ ในอาชีพ
และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของท่าน ($\mu= 3.94$; $\sigma= 0.71$) งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับนับถือ
ของสังคม ($\mu= 3.90$; $\sigma= 0.80$) และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ($\mu= 3.81$;
 $\sigma= 0.82$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ งานที่
ปฏิบัติมีความยั่งยืนมีโอกาสนก้าวหน้าและเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ($\mu=3.46$; $\sigma= 1.04$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง
อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้
ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง
อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้
ปรากฏผลดังตารางที่ 19 – 23

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ

ด้าน	ระดับแรงงใจ					
	ชาย		แปลผล	หญิง		แปลผล
	μ	σ		μ	σ	
ปัจจัยงใจ						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.02	0.32	มาก	3.96	0.33	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.76	0.34	มาก	3.85	0.35	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.53	0.48	มาก	3.73	0.40	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.13	0.35	มาก	4.06	0.37	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.85	0.42	มาก	3.73	0.38	มาก
รวม	3.85	0.38	มาก	3.86	0.36	มาก
ปัจจัยค้ำจุน						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.89	0.32	มาก	3.92	0.32	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.73	0.45	มาก	3.83	0.41	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.90	0.33	มาก	3.83	0.34	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.84	0.38	มาก	3.86	0.40	มาก
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่	3.90	0.33	มาก	3.83	0.34	มาก
6. ด้านความมั่นคงของอาชีพ	3.75	0.48	มาก	3.75	0.46	มาก
รวม	3.83	0.62	มาก	3.83	0.37	มาก

จากตารางที่ 19 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง
อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ปัจจัยงใจ และปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

ด้าน	ระดับการศึกษา							
	ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		แปลผล	
	แปลผล		แปลผล		แปลผล		แปลผล	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	0.49	3.85	0.37	3.62	0.53	มาก	มาก
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด	3.94	0.40	3.83	0.33	3.87	0.17	มาก	มาก
6. ด้านความมั่นคงของอาชีพ	3.85	0.55	3.73	0.45	3.75	0.35	มาก	มาก
รวม	3.91	0.44	3.81	0.36	3.93	0.26	มาก	มาก



จากตารางที่ 20 แรงจูงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง
นทอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า
ม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภออมลาคะไสย
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายด้าน

ด้าน	ตำแหน่ง																
	พนักงานเทศบาล		แปดผล		ลูกจ้างประจำ		แปดผล		พนักงานจ้างตามภารกิจ		แปดผล		พนักงานจ้างทั่วไป		แปดผล		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
																	μ
ปัจจัยงูใจ																	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.90	0.30	มาก	0.20	3.96	0.34	มาก	0.34	3.96	0.34	มาก	0.34	4.00	0.33	มาก	0.33	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.84	0.31	มาก	0.32	3.81	0.32	มาก	0.32	3.81	0.32	มาก	0.32	3.83	0.40	มาก	0.40	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.68	0.46	มาก	0.23	3.68	0.23	มาก	0.23	3.66	0.43	มาก	0.43	3.71	0.43	มาก	0.43	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.05	0.28	มาก	0.43	3.83	0.43	มาก	0.43	4.11	0.33	มาก	0.33	4.09	0.43	มาก	0.43	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.68	0.46	มาก	0.42	3.56	0.42	มาก	0.42	3.80	0.39	มาก	0.39	3.78	0.35	มาก	0.35	มาก
รวม	3.83	0.36	มาก	0.32	3.83	0.32	มาก	0.32	3.70	0.37	มาก	0.37	3.88	0.38	มาก	0.38	มาก
ปัจจัยค่าจูน																	
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.96	0.21	มาก	0.12	3.81	0.12	มาก	0.12	3.92	0.41	มาก	0.41	3.88	0.30	มาก	0.30	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.77	0.36	มาก	0.20	3.75	0.20	มาก	0.20	3.85	0.44	มาก	0.44	3.80	0.46	มาก	0.46	มาก

ตำแหน่ง

ด้าน	พนักงาน		ประเภทผล	ลูกจ้างประจำ		ประเภทผล	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ประเภทผล	พนักงานจ้างทั่วไป		ประเภทผล
	คะแนน	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	0.35	มาก	3.62	0.32	มาก	3.86	0.32	มาก	3.88	0.35	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.91	0.39	มาก	3.87	0.43	มาก	3.80	0.36	มาก	3.87	0.43	มาก
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยวกับ	3.83	0.35	มาก	3.62	0.32	มาก	3.86	0.32	มาก	3.88	0.35	มาก
6. ด้านความมุ่งมั่นของอาชีพ	3.81	0.43	มาก	3.75	0.35	มาก	3.66	0.40	มาก	3.80	0.54	มาก
รวม	3.85	0.34	มาก	3.73	0.29	มาก	3.82	0.37	มาก	3.85	0.40	มาก

จากตารางที่ 21 แรงจูงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงสิง
เภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า ไม่
แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอเถกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ เป็นรายด้าน

ด้าน	รายได้										แปลผล	
	4,800 – 7,800		แปลผล		7,801 – 10,800		แปลผล		10,801 บาท			แปลผล
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
ปัจจัยงูใจ												
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.93	0.36	มาก	3.94	0.29	มาก	4.06	0.31	มาก	4.06	0.31	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.84	0.35	มาก	3.84	0.39	มาก	3.79	0.32	มาก	3.79	0.32	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.43	มาก	3.71	0.40	มาก	3.64	0.45	มาก	3.64	0.45	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.11	0.37	มาก	4.08	0.32	มาก	4.03	0.40	มาก	4.03	0.40	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.81	0.41	มาก	3.68	0.38	มาก	3.75	0.38	มาก	3.75	0.38	มาก
รวม	3.87	0.38	มาก	3.85	0.35	มาก	3.85	0.37	มาก	3.85	0.37	มาก
ปัจจัยต่ำงู												
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.93	0.30	มาก	3.95	0.36	มาก	3.86	0.31	มาก	3.86	0.31	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.83	0.48	มาก	3.76	0.42	มาก	3.82	0.33	มาก	3.82	0.33	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.97	0.31	มาก	3.78	0.33	มาก	3.75	0.34	มาก	3.75	0.34	มาก

ด้าน	รายได้										แปลผล
	4,800 - 7,800		แปลผล	7,801 - 10,800		แปลผล	10,801 บาท ขึ้นไป		แปลผล		
	บาท	μ σ		μ σ	μ σ						
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.93	0.37	มาก	3.87	0.44	มาก	3.74	0.36	มาก	มาก	
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	3.97	0.31	มาก	3.78	0.33	มาก	3.75	0.34	มาก	มาก	
6. ด้านความมั่นคงของอาชีพ	3.79	0.53	มาก	3.74	0.40	มาก	3.72	0.43	มาก	มาก	
รวม	3.90	0.38	มาก	3.81	0.38	มาก	3.77	0.35	มาก	มาก	

จากตารางที่ 22 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงสิงห์ อําเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงสิงห์ อําเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงสิงห์ อําเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
ตอนที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆ เรื่องเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	13
1.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายภาระงานให้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	8
1.3 ควรพิจารณาตามผลงาน	10
1.4 ควรบรรจุตำแหน่งตามความเหมาะสม	5
รวม	36
ตอนที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับในการปฏิบัติงานของบุคลากร	10
2.2 ควรให้กำลังใจบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงาน	5
2.3 ยอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4
รวม	19
ตอนที่ 3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีทุนการศึกษาในการศึกษาต่อเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป	20
3.2 เลื่อนขั้นตำแหน่งตามหน้าที่ที่ปฏิบัติ	15

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
3.3 ควรให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ถนัดงาน เพื่อจะให้งานและมี ประสิทธิภาพ	10
รวม	45
ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ มากกว่านี้	10
4.2 ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	7
4.3 แบ่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบชัดเจน	6
4.4 พนักงานแต่ละตำแหน่งควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง ให้มากขึ้น	5
รวม	29
ด้านที่ 5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
5.1 ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคน	15
5.2 ควรมีความชัดเจนในงานแต่ละตำแหน่ง	10
5.3 งานควรมีความเหมาะสมกับบุคลิกของคน	5
รวม	30
ด้านที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 ควรมีนโยบายที่ชัดเจน	15
6.2 ผู้บังคับขาดควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องของนโยบายและ การบริหารงาน	10
6.3 มีการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร	7
6.4 ควรมีหลักสูตรรามาภิบาลในการบริหารงาน	5
รวม	37
ด้านที่ 7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ควรมีความชัดเจนในการสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงาน	15
7.2 ไม่ควรใช้อำนาจในการปกครอง	8
7.3 ควรให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน	

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหให้แก่บุคลากรทุกคน	3
รวม	31
ตอนที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กัน เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน	14
8.2 ควรจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายใน องค์กร	10 8
8.3 ไม่มีความจริงใจของบุคลากรในแต่ละฝ่าย	
รวม	32
ตอนที่ 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรปรับภูมิทัศน์รอบเทศบาลตำบลจนถึงให้สวยงาม	30
9.2 ควรมีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบ	14
รวม	44
ตอนที่ 10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	
10.1 ควรให้เงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	20
10.2 ควรมีค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ	13
10.3 ควรเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษในงานที่มีความเสี่ยงภัยหรืองานที่ใช้ ความสามารถสูง	10
รวม	43
ตอนที่ 11 ด้านความมั่นคงของอาชีพ	
11.1 ควรมีการบรรจุให้พนักงานจ้างทั่วไปให้เป็นลูกจ้างประจำ	15
11.2 ควรมีการสวัสดิการสำหรับบุตรของพนักงานจ้างทั่วไป	10
11.3 ควรมีการเพิ่มอายุงานในการทำสัญญา จาก 1 ปี เป็น 5 ปี	6
รวม	31

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีจำนวนความถี่
ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (45) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(4) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (43)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY