รายงานผลการศึกษาวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

กองวิชาการและแผนงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามนั้น จัดทำขึ้นเนื่องจากต้องการศึกษาว่าแรงจูงใจใดบ้างที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคามให้เป็นองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลงานโดยรวมของเทศบาลมีประสิทธิภาพ

ซึ่งรายงานการศึกษาวิจัยเล่มนี้ ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องด้วยข้อมูลที่ได้จากข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เจ้าหน้าที่เทศบาลทุกสำนัก/กอง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามรวมถึงให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม ดังนั้นจึงขอขอบคุณบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคามมา ณ โอกาสนี้

ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง หน้า

บทนำ 1

- ที่มาและความสำคัญ 1
- วัตถุประสงค์ของการศึกษา 2
- สมมติฐานของการศึกษา 2
- ขอบเขตของการวิจัย 2
- คำจำกัดความในการศึกษา 3
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา 3

เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 4

- แนวคิดที่เกี่ยวข้อง 4
- ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 7
- โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลฯ 11
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 15
- กรอบแนวคิดในการศึกษา 18

ระเบียบวิธีวิจัย 19

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 19
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 20
- การเก็บรวบรวมข้อมูล 21
- การวิเคราะห์ข้อมูล 21
- ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 22
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 22

ผลการศึกษา 23

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 24
- ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลฯ 27
- ผลการวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลฯ 37
- การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ 47

สารบัญ

เรื่อง หน้า

อภิปรายผล 48
- สรุปผลการวิจัย 48
- อภิปรายผล 50
- ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ 53
- ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป 54

บรรณานุกรม 55

ภาคผนวก 56

สารบัญตาราง

เรื่อง หน้า

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา..... 20

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนร้อยละเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 24

ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 24

ตารางที่ 4 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 25

ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 25

ตารางที่ 6 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 26

ตารางที่ 7 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 26

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... 27

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความก้าวหน้าในงาน..... 28

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ ด้านการยอมรับนับถือ..... 29

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความสำเร็จในงาน..... 30

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล..... 31

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..... 32

สารบัญตาราง

เรื่อง **หน้า**

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ ด้านการปกครองบังคับบัญชา..... 33

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 34

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ ด้านนโยบายการบริหาร..... 35

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน..... 36

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน..... 37

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศ..... 38

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน..... 38

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามอายุ..... 39

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน..... 40

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 41

สารบัญตาราง

เรื่อง **หน้า**

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 41

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน 42

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 43

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามระดับเงินเดือน 44

ตารางที่ 28 แสดงข้อมูลความแตกต่างด้านระยะเวลาการทำงาน แบบรายคู่ LSD 44

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 45

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ 46

ตารางที่ 31 แสดงข้อมูลความแตกต่างด้านสถานภาพแบบรายคู่ LSD 46

สารบัญแผนภูมิ

เรื่อง **หน้า**

แผนภูมิที่ 1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา..... 18

แผนภูมิที่ 2 แผนภูมิแสดงร้อยละแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม..... 49

แผนภูมิที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม..... 53

บทที่ 1
บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญ

ภายใต้ระบบการปกครองของประเทศนั้น ประกอบไปด้วยความแตกต่าง หลากหลายของสภาพภูมิประเทศ ดินฟ้าอากาศ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และสภาพปัญหาของพื้นที่ ความแตกต่างที่หลากหลายนี้ย่อมนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการบริหารจัดการวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันออกไป การจัดทำบริการสาธารณะโดยรัฐบาลซึ่งตั้งอยู่ที่ส่วนกลางจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการซึ่งแตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันท่วงทีกับสภาพปัญหาของแต่ละท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องยึดหลักการปกครองแบบกระจายอำนาจ ที่ไม่ใช่ให้อำนาจอยู่ที่ศูนย์กลางเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องกระจายออกไปให้อำนาจอยู่ในมือของท้องถิ่นด้วย การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลาง (decentralize) ลงเหลือภารกิจหลักเท่าที่ต้องทำเท่าที่จำเป็นและให้ประชาชนได้มีส่วนในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้น การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นจึงเป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ใหม่ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปในสภาวะที่สังคมมีกลุ่มที่หลากหลาย มีความต้องการความคาดหวังจากรัฐที่เพิ่มขึ้นและแตกต่างกันขัดแย้งกัน ในขณะที่รัฐเองก็มีขีดความสามารถและทรัพยากรที่จำกัด ในการตอบสนองปัญหา ความต้องการ ที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น รัฐบาลจึงกระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับภารกิจการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่นให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกฎหมายให้อำนาจให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบริการสาธารณะบางอย่างที่จำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นภายใต้หลักความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือแก้ไขปัญหารวมถึงบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพจนทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจนั้น บุคลากรในท้องถิ่นถือเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว เนื่องจากผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นจะส่งผลกระทบกับประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง กล่าวคือ หากบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถหรือใช้ความรู้ทั้งหมดที่มีจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ ประชาชนก็จะได้รับประโยชน์อย่างที่ควรจะเป็น แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรปฏิบัติงานไม่เต็มที่ การปฏิบัติงานนั้นๆก็จะส่งผลลบกับประชาชนในพื้นที่ ซึ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับศักยภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยแรงจูงใจในการทำงานถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการทำหน้าที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ประชาชนของบุคลากรท้องถิ่น เพราะเปรียบเสมือนเป็นแรงขับหรือพลังที่จะทำให้แต่ละบุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในหน้าที่ของตนจนประสบผลสำเร็จ หรือทำให้เกิดความคิดความเชื่อมั่นและความพยายามในการทำงานที่ยากทำให้สามารถข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายของงานนั้น ๆ ได้ จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั่นเอง ดังนั้นเรื่องแรงจูงใจในการทำงานจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอเพื่อจะ

ก่อให้เกิดพลังงานที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

สำหรับเทศบาลถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้งหมด 3 ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทมีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไป สำหรับเทศบาลเมืองเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดกลาง โดยสำหรับเทศบาลเมืองมหาสารคามมีบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล สำนักการช่าง สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองคลัง กองกิจการสภา กองสวัสดิการสังคม กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน และหน่วยงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเทศบาลเมืองมหาสารคามได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานเทศบาลตั้งแต่ระดับบริหารไปจนถึงระดับปฏิบัติการ รวมถึงพนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำของเทศบาล ทุกคนเปรียบเสมือนฟันเฟืองของหน่วยงานที่มีส่วนในการขับเคลื่อนการทำงานให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ที่เทศบาลเมืองมหาสารคามรับผิดชอบ หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปหน่วยงานนี้จะไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และการทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปปรับปรุงการทำงานของบุคลากรดังกล่าวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจใดบ้างที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคามให้เป็นองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากผลการดำเนินงานของเทศบาลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกสำนักกอง และเป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ส่งผลสืบเนื่องต่อประโยชน์สุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองมหาสารคามต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

3. สมมติฐานของการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน สถานภาพในหน่วยงาน

1.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg' Two –Tactor Theory) (อ้างถึงใน อำนวยชัย บุญศรี. 2556) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายการบริหาร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยการเก็บข้อมูลใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการทำวิจัย คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนกันยายน 2561

5. คำจำกัดความในการศึกษา

1. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานราชการในสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

2. เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งเทศบาล พ.ศ. 2496 และในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

3. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน สถานภาพของบุคคล

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความก้าวหน้าในงาน
- การยอมรับนับถือ
- ความสำเร็จในงาน
- เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- นโยบายการบริหาร

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

2. ทราบถึงระดับของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

3. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

บทที่ 2
เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดการสังเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move) " ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters.1978 :218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั่นเอง

1.1.2 แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะสิ่งแวดล้อม" (Loundon and Bitta. 1988 : 368)

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบข้างต้นทำให้สรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

1.2 ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิผลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพ มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ

พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ

สรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

1.3 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกินสนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคมคนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

1.3.1 แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่าง ๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุนไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพันเห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขาย

อาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

1.3.2 แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น

2. แนวคิดการสังเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัวของเคทน์ เดวิท และจอห์น นิวตันส์ (Keith Davis and Jhon W.Newton) ผู้บริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดดูมีท่าทีจะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พอใจ ตัวแปรเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรตัวแปรเหล่านี้ได้แก่

อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติมีอายุมากขึ้นๆ ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบอีก เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวของสภาวการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง อย่างไรก็ตามปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพ (status) เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับเขา สถานสภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมากมีการปรับตัวน้อยและอื่นๆ แนวโน้มดังกล่าวนี้ปรับใช้ได้กับทั้งนักบริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ระดับอาชีพ บุคคลที่มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดีและมีสภาพร่างกายที่ดีด้วย และงานของเขาก็มีเกียรติและเขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น จากผลวิจัยปรากฏว่าผู้บริหารและนักวิชาชีพต่าง ๆ โดยทั่วไปมักจะมีความพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้กึ่งแรงงานกึ่งความชำนาญ และคนงานที่ใช้ความชำนาญ ก็มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้กึ่งแรงงานกึ่งความชำนาญ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานในลักษณะอาชีพจะมีความพึงพอใจมากกว่าคนงานที่ไม่มีความชำนาญใด ๆ และจากการศึกษาวิจัยยังพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานระดับสูง ๆ มักเป็นที่พึงพอใจด้วยเหตุผลหลายประการ บุคคลที่ทำงานในระดับสูงมักมีปัญหา

ตัวเอง เป็นต้น ซึ่งจะหาได้จากงานในระดับสูง คนที่ทำงานในระดับสูงๆ มักจะได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาสูง ซึ่งมักจะตั้งระดับความพึงพอใจไว้สูง ในกรณีเช่นนี้ปัญหาความพึงพอใจจึงถูกแก้ไขไปในตัว

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้งานในระดับสูงและคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย และเขามักประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนาทุกอย่างดูจะลงตัวอย่างปราศจากปัญหาดังกล่าวมาในเรื่องระดับอาชีพ

เพศและเชื้อชาติ ผลการสังเกตเรื่องความพึงพอใจในงานในแง่ของเพศ และเชื้อชาติปรากฏว่า ผู้หญิงและคนผิวดำซึ่งทำอาชีพที่เทียบได้กับผู้ชาย และคนที่ผิวไม่ดำนั้นมักมีระดับความพึงพอใจในงานหรือความพึงพอใจในงานเหมือนๆกัน

ชาลล์ เอ็น. วีเวอร์ (Charles N. Weaver) ได้กล่าวถึงรายงานถึงความแตกต่างเรื่องเพศในเรื่องความพึงพอใจในงานว่า ได้มีการศึกษาวิจัยโดยเห็นข้อมูลจากคนอเมริกัน และพบว่าโดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแต่งต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจ เพราะผู้ชายและผู้หญิงต่างก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากตัวแปรต่างๆ ของความพึงพอใจ อาทิ ค่าจ้างเงินเดือน เกียรติภูมิในงาน หรือการควบคุมบังคับบัญชาที่ได้รับ นั่นคือผู้หญิงที่มีเงินเดือนสูง ทำงานที่มีเกียรติ จะมีความพึงพอใจในงานสูงมากเหมือนกับผู้ชายที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทำนองเดียว

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามจะต้องอาศัยความสามารถของบุคลากรทำงาน (ความรู้และทักษะ) และการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหนย่อมขึ้นกับทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

3.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg' Two –Tactor Theory) (อ้างถึงใน อำนวยชัย บุญศรี. 2556)

มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

3.1.1 องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

3.1.2 องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก ผู้ศึกษาจึงได้นำมากำหนดกรอบในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านความก้าวหน้าในงาน 3. ด้านการยอมรับนับถือ 4. ด้านความสำเร็จในงาน 5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9. ด้านนโยบายการบริหาร

3.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) (อ้างถึงใน ดร.เมธา หริมเทพาธิป. 2560)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งมีเบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง เช่น ความมั่นคงความปลอดภัย กินอิ่มนอนหลับ ความต้องการอื่นจะเข้ามาทดแทน เป็นพลังซึ่งจูงใจให้ทำพฤติกรรม เช่น อาจเป็นความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนอง ความพอใจ มาสโลว์แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ด้วยกัน ได้แก่

1. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาศักยภาพของตน
2. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า
3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
4. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
5. ความต้องการทางสรีระ

3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) (อ้างถึงใน นิตญา วิมุล. 2554)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็วในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับ

ข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้ นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

3.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)
(อ้างถึงใน ดร.เมธา หริมเทพาธิป. 2560)

Victor H. Vroom เชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจได้เมื่อบุคคลนั้นประเมินแล้วว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำตามเป้าหมายหรือไม่ เกิดเป็นความคาดหวังต่อความพยายามนั้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความคาดหวังส่วนแรก เป็นการประเมินผลการทำงานของตนเอง โดยคาดหวังว่าเมื่อสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีต่างๆ ร่วมกับความพยายามของตนเองแล้วจะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ความคาดหวังส่วนที่สอง เป็นการประเมินผลของงานกับผลตอบแทน โดยคาดหวังว่าเมื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานแล้วจะได้รับผลตอบแทนการทำงานนั้น

3. ความคาดหวังส่วนที่สาม เป็นการให้คุณค่ากับผลตอบแทนที่จะได้รับว่ามีความคุ้มค่ากับความพยายามในการทำงานนั้น หรือก่อให้เกิดความพึงพอใจได้ในระดับใด

4. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

4.1 อำนาจหน้าที่เทศบาลเมืองมหาสารคาม

เทศบาลเมืองมหาสารคาม เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น มีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่น โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ดังนี้

(1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(7) ให้ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล กล่าวคือ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(5) การสาธารณูปการ

(6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(9) การจัดการศึกษา

(10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมของท้องถิ่น

(12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(14) การส่งเสริมกีฬา

(15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(20) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

(21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณะสถานอื่น ๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(25) การผังเมือง

(26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28) การควบคุมอาคาร

(29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

นอกจากหน้าที่ที่เทศบาลต้องทำในเขตเทศบาลแล้ว อาจทำกิจการนอกเขตเทศบาลหรือกระทำการร่วมกับบุคคลอื่น โดยกิจการนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการที่เกี่ยวเนื่องกับการที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่ภายในเขตเทศบาล ทั้งนี้ ต้องได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สภาองค์การบริหารท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องและได้รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทย นอกจากนั้นเทศบาลยังมีอำนาจตราเทศบัญญัติ โดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายและมีบทลงโทษปรับผู้ละเมิดไว้ด้วยก็ได้ แต่ห้ามมิให้เกินหนึ่งพันบาทในการดำเนินการดังกล่าว

4.2 โครงสร้างการบริหารของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

โครงสร้างการบริหารของเทศบาล แบ่งส่วนการบริหารออกเป็น 2 ฝ่าย

ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล 18 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาล ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล โดยฝ่ายนิติบัญญัติมีหน้าที่ ออกเทศบัญญัติ ตรวจสอบควบคุมการบริหารงานของฝ่ายบริหาร ให้ความเห็นชอบ เทศบัญญัติงบประมาณ แต่งตั้งคณะกรรมการสามัญหรือวิสามัญประจำสภา

ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน และรองนายกเทศมนตรี 3 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ทำหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ทั้งนี้ นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน เป็นผู้ช่วยเหลือนายกเทศมนตรีในการบริหารเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย และอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาและเลขานุการนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน โดยฝ่ายบริหารมีหน้าที่ กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย วางระเบียบเพื่อให้งานเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

4.3 วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคาม

4.3.1 วิสัยทัศน์

" องค์กรคุณภาพ การศึกษาเด่น
เป็นเมืองน่าอยู่ สู่สังคมเป็นสุข "

4.3.2 เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการงานเทศบาล
2. ประชาชน เด็ก เยาวชน ได้รับการศึกษาทั่วถึง และเหมาะสม
3. ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ ได้รับการส่งเสริม สืบสาน และอนุรักษ์
4. การคมนาคม ขนส่ง มีความสะดวก ปลอดภัย
5. เมืองคาร์บอนต่ำ
6. สังคมเมืองมหาสารคามสุขภาพดี
7. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมเข้มแข็ง และเอื้ออาทร

4.3.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 การพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร ระบบบริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์รวม ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการงานเทศบาล

กลยุทธ์
1. พัฒนาอาคารสถานที่
2. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาบุคลากร
4. พัฒนาระบบงานและการบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

เป้าประสงค์รวม ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาตรฐานทั่วถึง สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งอนุรักษ์ สืบสานประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

กลยุทธ์
1. พัฒนาอาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้
2. พัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพและทักษะชีวิต ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. อนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นดนตรีและกีฬา
5. พัฒนาสังคมสอดรับกับการเป็นสมาชิกที่ดีของประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 การพัฒนาการคมนาคม และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์รวม การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวก ปลอดภัย รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์
1. พัฒนาระบบการคมนาคม การจราจรให้เหมาะสมกับเมือง
2. พัฒนาการป้องกันน้ำท่วม และการบำบัดน้ำเสีย
3. พัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ส่งเสริมหรืออนุรักษ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 การพัฒนาสังคมมีสุข และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์รวม ประชาชนทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สร้างสังคม ชุมชนเข้มแข็ง และเอื้ออาทร สมานฉันท์ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์	1. พัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณสุข และคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง
	2. การสร้างสังคมเข้มแข็งและเอื้ออาทร สมานฉันท์
	3. พัฒนาชุมชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
	4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือเครือข่ายภาครัฐเอกชน หรือประชาสังคม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล และ เขมมารี รักษ์ชูชีพ. (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจจำนวน 240 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test, One-way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรีเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 68 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (one – way ANOVA: F-test) หาผลความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีระดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุษบา เชิดชู. (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและรายได้โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรีจำนวน 125 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งและรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ธีระ ทองสพัก. (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เหรียญทองทูล จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เหรียญทองทูล จำกัด และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่าง การหาค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเหรียญทองทูล

จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสในการเติบโต 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีสภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากการวิจัยผู้วิจัยได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยในด้านความสำเร็จของงาน บริษัทควรให้ความสำคัญต่อการวางแผนก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลเป็นประจำเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บริษัทควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจน สำหรับการกล่าวยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บริษัทควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และเป็นธรรม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกอยากทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ควรให้อิสระในการทำงานโดยยึดผลของงานและกำหนดนโยบายกำกับ ด้านความก้าวหน้า บริษัทควรจัดให้มีการสัมมนา หรือการฝึกอบรมเพื่อความรู้ความสามารถของพนักงานให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ ด้านโอกาสในการเติบโตผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และเป้ายอดขายประจำปี โดยให้ยึดหลักตามเขตที่ขายและความสามารถในการทำงาน ทำงานได้ถูกต้อง เรียบร้อย รวดเร็ว คนนั้นมีโอกาสได้เลื่อนขั้น และขึ้นเงินเดือนมากขึ้น

ภุมรินทร์ ทวิชศรี. (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบิลแมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

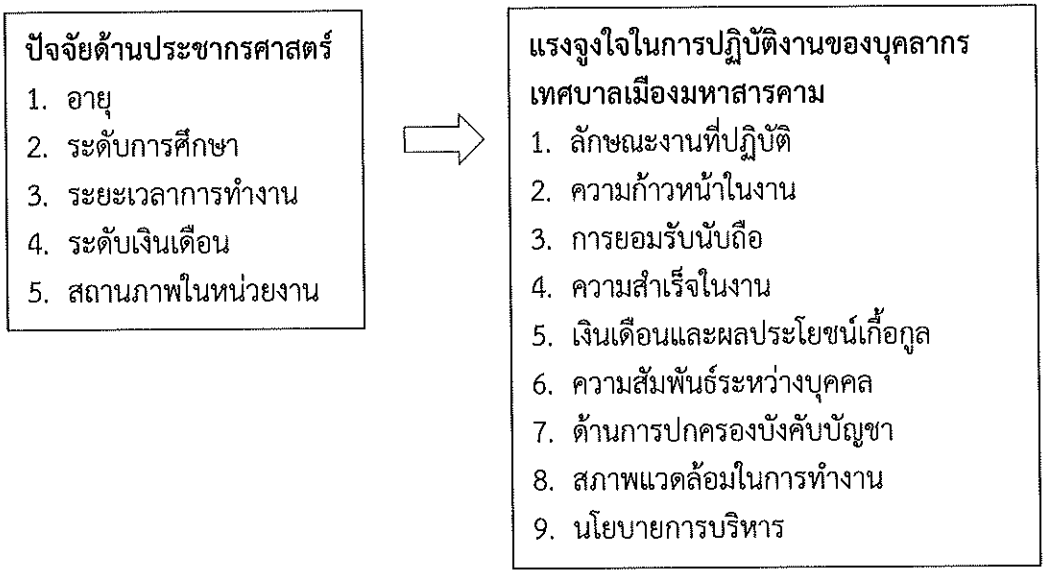
การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจ วิเคราะห์ปัจจัยและเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงาน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจเป็นแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 278 ชุด มีค่าความเชื่อมั่น 0.9605 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ปฏิบัติงานในบริษัท 5 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการและมีรายได้ 25,000 บาท แต่ไม่ถึง 30,000 บาท ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ด้านความปลอดภัยมีความคาดหวังมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารงานและด้านสถานที่ทำงาน ผลการวิเคราะห์ความพึง

พอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยมีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน และด้านการบริหารงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความคาดหวังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีความหวังในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีความหวังในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีพึงพอใจในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg' Two – Tactor Theory) (อ้างถึงใน อำนวยชัย บุญศรี 2556) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายการบริหาร ทำให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัย ซึ่งแสดงในแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 : แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยก่อนที่จะทำการสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาในการวิจัย
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคามรวมทั้งสิ้นจำนวน 602 คน โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งมีวิธีคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด
e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) หรือ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{602}{1 + 602(0.05)^2}$$

$$n = 240.3193613$$

$$n \approx 240$$

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 240 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ดังแสดงในตารางที่ 1

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยก่อนที่จะทำการสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล
และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาในการวิจัย
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคามรวมทั้งสิ้นจำนวน 602 คน โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งมีวิธีคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด
e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) หรือ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{602}{1 + 602(0.05)^2}$$

$$n = 240.3193613$$

$$n \approx 240$$

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 240 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

สำนัก/กอง	จำนวนบุคลากร				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			
	พนง. เทศบาล	พนง.ครู เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนง.จ้าง	พนง. เทศบาล	พนง.ครู เทศบาล	ลูกจ้างป ระจำ	พนง. จ้าง
1. สำนักปลัดเทศบาล	16	-	3	42	9	-	2	16
2. กองทะเบียนราษฎรฯ	8	-	-	7	3	-	-	3
3. กองกิจการสภา	5	-	-	-	2	-	-	-
4. กองวิชาการและแผนงาน	15	-	-	8	6	-	-	3
5. กองคลัง	23	-	-	16	9	-	-	6
6. กองการศึกษา	14	-	-	19	6	-	-	8
7. สำนักการสาธารณสุขฯ	20	-	2	84	8	-	1	33
8. สำนักการช่าง	24	-	1	62	10	-	1	24
9. กองสวัสดิการสังคม	7	-	-	3	3	-	-	1
10. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	1	-	-	-	-	-	-	-
11. โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร	-	52	-	11	-	20	-	4
12. โรงเรียนเทศบาลศรีสวัสดิ์วิทยา	-	24	2	6	-	10	1	1
13. โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย	-	41	2	8	-	16	1	2
14. โรงเรียนเทศบาลสามัคคีวิทยา	-	24	-	3	-	10	-	2
15. โรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรี	-	12	1	2	-	5	-	1
16. โรงเรียนเทศบาลบ้านค้อ	-	20	-	3	-	8	-	1
17. โรงเรียนเทศบาลบ้านแมด	-	8	1	2	-	3	-	1
รวม	133	181	12	276	56	72	6	106
รวมทั้งสิ้น	602				240			

หมายเหตุ : อ้างอิงข้อมูลจำนวนบุคลากรทั้งหมด จากสำนักปลัดเทศบาล ณ วันที่ 3 กรกฎาคม 2561

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษาที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปหรือข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการทำงาน, ระดับเงินเดือน และสถานภาพในหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประกอบด้วย

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ความก้าวหน้าในงาน
3. การยอมรับนับถือ
4. ความสำเร็จในงาน
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. นโยบายการบริหาร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาเอกสาร ตำรา คู่มือ ระเบียบ กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร รวม 36 ข้อ

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการอำนวยการ พิจารณาความถูกต้องครบถ้วนและครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา โครงสร้าง และรูปแบบ เมื่อได้รับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการอำนวยการแล้ว นำร่างแบบสอบถามมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้วนำเสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้อธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์กับบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 240 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ให้ความเป็นอิสระในการให้ข้อมูลรายละเอียดของแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจตรงกัน และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องครบถ้วน และเก็บรวบรวมข้อมูลครบตรงกำหนดเวลา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้นำเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จำนวน 240 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จำนวน 240 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อ ดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยกำหนดไว้ 5 ระดับคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545) ดังนี้

ระดับแรงจูงใจ	คะแนน	คะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด	5	4.50-5.00
มาก	4	3.50-4.49
ปานกลาง	3	2.50-3.49
น้อย	2	1.50-2.49
น้อยที่สุด	1	1.00-1.49

5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนกันยายน 2561

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็น

6.3.1 การทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามกลุ่มเพศ ใช้แบบทดสอบ T-test

6.3.2 การทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามกลุ่มอายุ ระยะเวลาทำงาน ระดับเงินเดือน และสถานภาพในหน่วยงาน ใช้แบบทดสอบ f-test หากพบว่ามีความแตกต่างกันจะวิเคราะห์ความแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

6.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ ได้แก่ และอภิปรายเชิงพรรณา

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม และศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ซึ่งจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการทำงาน, ระดับเงินเดือน และสถานภาพในหน่วยงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปหรือลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ตอนที่ 4 การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นในการอ่านผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะมีสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความหมาย ดังต่อไปนี้

$\overline{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n หมายถึง จำนวนคนตอบแบบสอบถาม

MS หมายถึง ความแปรปรวน

t หมายถึง ค่าสถิติ t-Test เป็นเทคนิคการทดสอบสมมติฐานชนิดหนึ่งที่นิยมใช้การทดสอบ โดยวิธีการนี้ใช้ในกรณีข้อมูลมีจำนวนน้อย ($n < 30$)

ss หมายถึง ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

df หมายถึง ค่าองศาอิสระ เป็นค่าที่ใช้เพื่อชดเชยความผิดพลาดของตัวอย่าง (Sample) เมื่อนำมาคำนวณ

F-Ratio หมายถึง ค่าสถิติ F-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองค่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปหรือลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

☞เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	150	62.50
หญิง	90	37.50
รวม	**240**	**100**

จากตารางที่ 2 พบว่าจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 240 คน เป็นเพศชายจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศหญิง 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

☞อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	33	13.75
30 - 40 ปี	95	39.58
41 – 50 ปี	64	26.67
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	48	20.00
รวม	**240**	**100**

จากตารางที่ 3 พบว่าอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30 – 40 ปี ซึ่งมีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 39.58 รองลงมาคือช่วงอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ถัดมาคืออายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75

☞**ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม**

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	20.42
ปริญญาตรี	138	57.50
ปริญญาโทขึ้นไป	53	22.08
รวม	**240**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 138 คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.08 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.42

☞**ระยะเวลาการทำงานในเทศบาลเมืองมหาสารคามของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	37	15.40
2 - 5 ปี	39	16.30
6 – 9 ปี	36	15.00
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	128	53.30
รวม	**240**	**100.00**

จากตารางที่ 5 พบว่าระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือระยะเวลา 2-5 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ถัดมาคือระยะเวลาต่ำกว่า 2 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และระยะเวลา 6-9 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

☞ระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9000-15,000	85	35.40
15,001-25,000	61	25.40
25,001-35,000	43	17.90
35,001 เป็นต้นไป	51	21.30
รวม	**240**	**100.00**

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 9,000-15,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมาคือระดับ 15,001-25,000 บาท มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ถัดมาคือระดับ 35,001 เป็นต้นไป มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90

☞สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพในหน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานเทศบาล	56	23.33
พนักงานครูเทศบาล	72	30.00
ลูกจ้างประจำ	6	2.50
พนักงานจ้าง	106	44.17
รวม	**240**	**100**

จากตารางที่ 7 พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ซึ่งมีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.17 รองลงมาคือพนักงานครูเทศบาลจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 พนักงานเทศบาลมีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และลูกจ้างประจำจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

☞ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ
งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.13	0.80	82.50	มาก
ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายหน้าที่ที่ชัดเจน	4.09	0.84	81.75	มาก
งานที่รับผิดชอบตรงความรู้ความสามารถของท่าน	4.04	0.85	80.83	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่	3.91	1.02	78.25	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**4.04**	**0.88**	**80.83**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจร้อยละ 80.83 ($\overline{X}$ = 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้องานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ร้อยละ 82.50 ($\overline{X}$ = 4.13) และหัวข้อลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 78.25 ($\overline{X}$ = 3.91)

☞ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ความก้าวหน้าในงาน	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ
มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.27	1.24	65.42	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	3.12	1.18	62.33	ปานกลาง
ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรม	3.28	1.19	65.67	ปานกลาง
ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.64	1.06	72.75	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.33**	**1.17**	**66.54**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจร้อยละ 66.54 ($\overline{X}$ = 3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ร้อยละ 72.75 ($\overline{X}$ = 3.64) และหัวข้อได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 62.33 ($\overline{X}$ = 3.12)

☞ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ
ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถ	3.75	0.88	75.08	มาก
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.82	0.86	76.33	มาก
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.89	0.84	77.83	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน	3.75	0.92	75.08	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.80**	**0.87**	**76.08**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 76.08 ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 77.83 ($\overline{X}$ = 3.89) และหัวข้อผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 75.08 ($\overline{X}$ = 3.75)

☞ด้านความสำเร็จในงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ
งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.05	0.78	80.92	มาก
สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	4.01	0.71	80.33	มาก
ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่เสมอ	4.02	0.71	80.42	มาก
มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ	4.08	0.90	81.58	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**4.04**	**0.78**	**80.81**	**มาก**

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 80.81 ($\overline{X}$ = 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 81.58 ($\overline{X}$ = 4.08) และหัวข้อสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 80.33 ($\overline{X}$ = 4.01)

☞ **ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล**

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.47	1.07	69.33	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.96	1.15	59.25	ปานกลาง
ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม	2.89	1.17	57.83	ปานกลาง
การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวก และรวดเร็ว	3.22	1.10	64.42	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.14**	**1.12**	**62.71**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 62.71 ($\overline{X}$ = 3.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 69.33 ($\overline{X}$ = 3.47) และหัวข้อค่าตอบแทนนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 57.83 ($\overline{X}$ = 2.89)

☞ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ
ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	0.95	76.33	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.77	0.94	75.42	มาก
ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	4.00	0.81	80.08	มาก
สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.92	0.82	78.33	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.88**	**0.88**	**77.54**	**มาก**

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 77.54 ($\overline{X}$ = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 80.08 ($\overline{X}$ = 4.00) และหัวข้อเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 75.42 ($\overline{X}$ = 3.77)

☞ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	4.11	0.80	82.25	มาก
ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง	4.08	0.85	81.67	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก	4.03	0.82	80.67	มาก
ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.99	0.86	79.75	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**4.05**	**0.83**	**81.08**	**มาก**

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 81.08 ($\overline{X}$ = 4.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 82.25 ($\overline{X}$ = 4.11) และหัวข้อผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 79.75 ($\overline{X}$ = 3.99)

☞ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ
หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.52	1.14	70.33	มาก
อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.41	1.08	68.17	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	3.37	1.13	67.42	ปานกลาง
หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.58	0.98	71.58	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.47**	**1.08**	**69.38**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 69.38 ($\overline{X}$ = 3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อผู้หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 71.58 ($\overline{X}$ = 3.58) และหน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 67.42 ($\overline{X}$ = 3.37)

☞ด้านนโยบายการบริหาร

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านนโยบายการบริหาร

นโยบายการบริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ
นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.77	0.91	75.42	มาก
นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.76	0.89	75.25	มาก
การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.87	0.93	77.33	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.88	78.67	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.83**	**0.90**	**76.67**	**มาก**

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 76.67 ($\overline{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 78.67 ($\overline{X}$ = 3.93) และนโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 75.25 ($\overline{X}$ = 3.76)

☞ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละของแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.04	0.88	80.83	มาก
2. ความก้าวหน้าในงาน	3.33	1.17	66.54	ปานกลาง
3. การยอมรับนับถือ	3.80	0.87	76.08	มาก
4. ความสำเร็จในงาน	4.04	0.78	80.81	มาก
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.14	1.12	62.71	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.88	0.88	77.54	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.05	0.83	81.08	มาก
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.47	1.08	69.38	ปานกลาง
9. นโยบายการบริหาร	3.83	0.90	76.67	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.73**	**0.95**	**74.63**	**มาก**

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 74.63 ($\bar{X}$= 3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 81.08 ($\bar{X}$= 4.05)
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 80.83 ($\bar{X}$= 4.04)
- ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 80.81 ($\bar{X}$= 4.04)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 77.54 ($\bar{X}$= 3.88)
- ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 76.67 ($\bar{X}$=3.83)
- ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 76.08 ($\bar{X}$= 3.80)
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 69.38 ($\bar{X}$= 3.47)
- ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 66.54 ($\bar{X}$= 3.33)
- ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 62.71 ($\bar{X}$= 3.14)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม			
	เพศชาย (n =150)		เพศหญิง (n =90)	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.04	0.72	4.04	0.73
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.28	0.97	3.36	0.98
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.81	0.80	3.80	0.79
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.00	0.67	4.06	0.68
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.07	0.93	3.17	0.94
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.89	0.78	3.87	0.75
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.06	0.77	4.05	0.72
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	0.96	3.42	0.99
9. นโยบายการบริหาร	3.86	0.79	3.82	0.87
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.73**	**0.82**	**3.73**	**0.83**

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีเพศที่แตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มเพศได้ดังนี้

เพศชาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.06) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$= 3.07)

เพศหญิง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.06) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.17)

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	150	3.7324	0.66	-0.032	0.975
	หญิง	90	3.7296	0.65		

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมุติฐาน H_1 ว่าเพศที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม							
	ต่ำกว่า 30 ปี (n =33)		30 - 40 ปี (n =95)		41 - 50 ปี (n =64)		ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป (n =48)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.88	0.57	3.89	0.81	4.23	0.66	4.21	0.67
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.30	0.76	3.15	1.08	3.45	0.97	3.54	0.82
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.87	0.62	3.71	0.79	3.80	0.86	3.94	0.81
4. ด้านความสำเร็จในงาน	3.92	0.52	3.95	0.73	4.04	0.67	4.30	0.62
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.11	0.78	2.89	1.04	3.27	0.88	3.45	0.77
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.11	0.58	3.79	0.81	3.88	0.77	3.90	0.73
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.20	0.67	4.01	0.79	4.10	0.68	3.99	0.76
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.32	0.91	3.38	0.98	3.53	1.02	3.67	0.96
9. นโยบายการบริหาร	3.87	0.63	3.75	0.90	3.90	0.84	3.88	0.86
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.73**	**0.67**	**3.61**	**0.88**	**3.80**	**0.82**	**3.88**	**0.78**

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มอายุได้ดังนี้

อายุ ต่ำกว่า 30 ปี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.20) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.11)

อายุ 30 – 40 ปี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.01) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 2.89)

อายุ 41 – 50 ปี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.23) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.27)

อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.30) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.45)

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F-Ratio	Sig
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.650	3	0.883	2.113	0.099
	ภายในกลุ่ม	98.650	236	0.418		

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามไม่แตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมุติฐาน H_1 สรุปว่าระดับอายุที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n =49)		ปริญญาตรี (n =138)		ปริญญาโทขึ้นไป (n =53)	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.94	0.81	4.03	0.71	4.16	0.72
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.20	0.87	3.28	1.00	3.50	0.97
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.77	0.63	3.77	0.86	3.89	0.75
4. ด้านความสำเร็จในงาน	3.95	0.71	4.01	0.68	4.17	0.63
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.05	0.63	3.13	1.00	3.19	1.00
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.89	0.63	3.92	0.81	3.78	0.72
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.15	0.59	4.07	0.77	3.92	0.78
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	0.79	3.41	0.98	3.54	1.11
9. นโยบายการบริหาร	3.99	0.58	3.81	0.89	3.77	0.88
รวม	**3.72**	**0.69**	**3.71**	**0.85**	**3.77**	**0.84**

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา ได้ดังนี้

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.15) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.05)

ระดับปริญญาตรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.07) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$ =3.13)

ระดับปริญญาโทขึ้นไป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$ =4.17) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$ =3.19)

☞**ตารางที่ 23** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F-Ratio	Sig
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.419	3	0.092	0.215	0.886
	ภายในกลุ่ม	96.614	236	0.428		

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมุติฐาน H_1 สรุปว่าระดับระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	ระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม							
	ต่ำกว่า 2 ปี (n =37)		2 - 5 ปี (n =39)		6 - 9 ปี (n =36)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n =128)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.69	3.66	0.83	3.95	0.79	4.20	0.64
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.43	0.79	3.02	1.13	3.46	0.84	3.35	0.99
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.96	0.64	3.56	0.87	3.92	0.71	3.80	0.82
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.06	0.60	3.76	0.79	3.99	0.67	4.13	0.64
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.20	0.92	2.90	0.99	3.33	0.94	3.13	0.92
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.16	0.65	3.65	0.89	3.89	0.62	3.86	0.76
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.34	0.66	3.87	0.80	4.01	0.66	4.04	0.75
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	1.00	3.42	0.80	3.67	1.04	3.45	1.01
9. นโยบายการบริหาร	3.95	0.84	3.66	0.75	3.99	0.84	3.81	0.86
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.83**	**0.75**	**3.50**	**0.87**	**3.80**	**0.79**	**3.75**	**0.82**

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ได้ดังนี้

ระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 2 ปี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.83) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$= 4.34) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$= 3.20)

ระยะเวลาทำงาน 2 -5 ปี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$=3.87) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$=2.90)

ระยะเวลาทำงาน 6 – 9 ปี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.01) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$=3.33)

ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.20) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$=3.13)

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F-Ratio	Sig
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.228	4	0.807	1.934	0.106
	ภายในกลุ่ม	98.072	235	0.417		

จากตารางผลการทดสอบพบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมุติฐาน H_1 สรุปว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	ระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม							
	9000-15,000 (n =85)		15,001-25,000 (n =61)		25,001-35,000 (n =43)		35,001 เป็นต้นไป (n =51)	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.76	4.12	0.64	4.23	0.62	4.26	0.73
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.96	0.97	3.39	0.89	3.77	0.89	3.50	0.93
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.65	0.78	3.89	0.73	3.90	0.87	3.88	0.81
4. ด้านความสำเร็จในงาน	3.84	0.72	4.02	0.67	4.24	0.51	4.23	0.65
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.84	0.84	3.14	0.93	3.61	0.86	3.24	1.00
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.82	0.79	3.93	0.65	3.87	0.85	3.91	0.76
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.06	0.75	4.17	0.66	3.99	0.83	3.97	0.74
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	0.84	3.30	1.01	3.74	1.05	3.51	1.08
9. นโยบายการบริหาร	3.86	0.72	3.83	0.85	3.78	0.94	3.83	0.94
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	**3.58**	**0.80**	**3.75**	**0.78**	**3.90**	**0.83**	**3.82**	**0.85**

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มระดับเงินเดือน ได้ดังนี้

ระดับเงินเดือน 9000-15,000 บาท พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$= 4.06) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$=2.84)

ระดับเงินเดือน 15,001-25,000 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$= 4.17) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$= 3.14)

ระดับเงินเดือน 25,001-35,000 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.90) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$= 4.24) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$= 3.61)

ระดับเงินเดือน **35,001** เป็นต้นไป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.82) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$= 4.26) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$= 3.24)

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามระดับเงินเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	**แหล่งความแปรปรวน**	**ss**	**df**	**MS**	**F-Ratio**	**Sig**
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.259	4	1.065	2.579	0.038
	ภายในกลุ่ม	97.041	235	0.413		

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบพบว่า ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมุติฐาน H_1 สรุปว่าระดับเงินเดือนที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงข้อมูลความแตกต่างด้านระดับเงินเดือนแบบรายคู่ LSD

ระดับเงินเดือน	**9,000-15,000**	**15,001-25,000**	**25,001-35,000**	**ตั้งแต่ 35,001 ขึ้นไป**
9,000-15,000	-	-.17567	-.31509(*)	-.24529(*)
15,001-25,000	.17567	-	-.13942	-.06962
25,001-35,000	.31509(*)	.13942	-	.06980
35,001 เป็นต้นไป	.24529(*)	.06962	-.06980	-

จากตารางที่ 28 พบว่าผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันดังนี้

ระดับเงินเดือน 9,000-15,000 บาท กับระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระดับเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป กับระดับเงินเดือนตั้งแต่ 9000-15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม							
	พนักงานเทศบาล (n =56)		พนักงานครูเทศบาล (n =72)		ลูกจ้างประจำ (n =6)		พนักงานจ้าง (n =106)	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.19	0.88	3.87	0.90	3.33	0.49	3.03	0.94
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.60	0.75	4.15	0.80	3.92	0.56	3.67	0.75
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.96	0.60	4.33	0.61	3.96	0.64	3.89	0.70
4. ด้านความสำเร็จในงาน	3.04	0.88	3.60	0.94	3.25	0.67	2.86	0.86
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.65	0.77	4.13	0.72	4.13	0.21	3.81	0.75
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.91	0.82	4.20	0.70	4.04	0.56	4.03	0.72
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.14	0.97	3.92	0.95	3.83	0.70	3.32	0.91
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.47	0.94	4.23	0.75	3.63	1.18	3.77	0.71
9. นโยบายการบริหาร	3.50	0.83	4.05	0.80	3.76	0.63	3.55	0.79
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.19	0.88	3.87	0.90	3.33	0.49	3.03	0.94

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ พบว่า

พนักงานเทศบาล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.19) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.96) และด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.04)

พนักงานครูเทศบาล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.33) และด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.60)

ลูกจ้างประจำ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.33) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$= 4.13) และด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$=3.25)

พนักงานจ้าง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.03) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด ($\overline{X}$= 4.03) และด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\overline{X}$= 2.86)

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F-Ratio	Sig
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.941	3	4.647	12.553	0.000
	ภายในกลุ่ม	87.359	236	0.370		

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมุติฐาน H_1 สรุปว่าสถานภาพที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 แสดงข้อมูลความแตกต่างด้านสถานภาพแบบรายคู่ LSD

สถานภาพ	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
พนักงานเทศบาล	-	-0.55969(*)	-0.24256	-0.05021
พนักงานครูเทศบาล	0.55969(*)	-	0.31713	0.50948(*)
ลูกจ้างประจำ	0.24256	-0.31713	-	0.19235
พนักงานจ้าง	0.05021	-0.50948(*)	-0.19235	-

จากตารางที่ 31 พบว่าผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนี้

พนักงานเทศบาล กับ พนักงานครูเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

พนักงานครู กับ พนักงานจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากแบบสอบถามที่ได้แจกให้กับบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ควรปรับปรุงห้องน้ำ
2. พาหนะในการออกปฏิบัติราชการไม่เพียงพอ
3. เห็นควรสร้างอาคารสำนักงานใหม่
4. เพิ่มสถานที่จอดรถประชาชนที่มาติดต่อราชการ
5. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
6. ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ
7. เงินเดือนควรสมดุลกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน สำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุขควรจัดสรรค่าตอบแทนวิชาชีพให้เท่าเทียมกับกระทรวงสาธารณสุข
8. การมอบหมายภารกิจไม่เป็นไปตามโครงสร้าง ควรยึดระเบียบทางราชการกำหนด
9. ควรให้บุคลากรบรรจุใหม่เข้ารับการอบรมในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งที่บรรจุ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง
10. ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกันทุกสำนัก/กอง/ฝ่าย

บทที่ 5
อภิปรายผล

บทสรุปการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม มีบทสรุปดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. การอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษา

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปหรือลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศหญิง 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

2. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 30 – 40 ปี ซึ่งมีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 39.58 รองลงมาคือช่วงอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ถัดมาคืออายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75

3. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.42

4. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานในระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือระยะเวลา 2-5 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ถัดมาคือระยะเวลาต่ำกว่า 2 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และระยะเวลา 6-9 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

5. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล ซึ่งมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ และเป็นลูกจ้าง/พนักงานจ้างมีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7

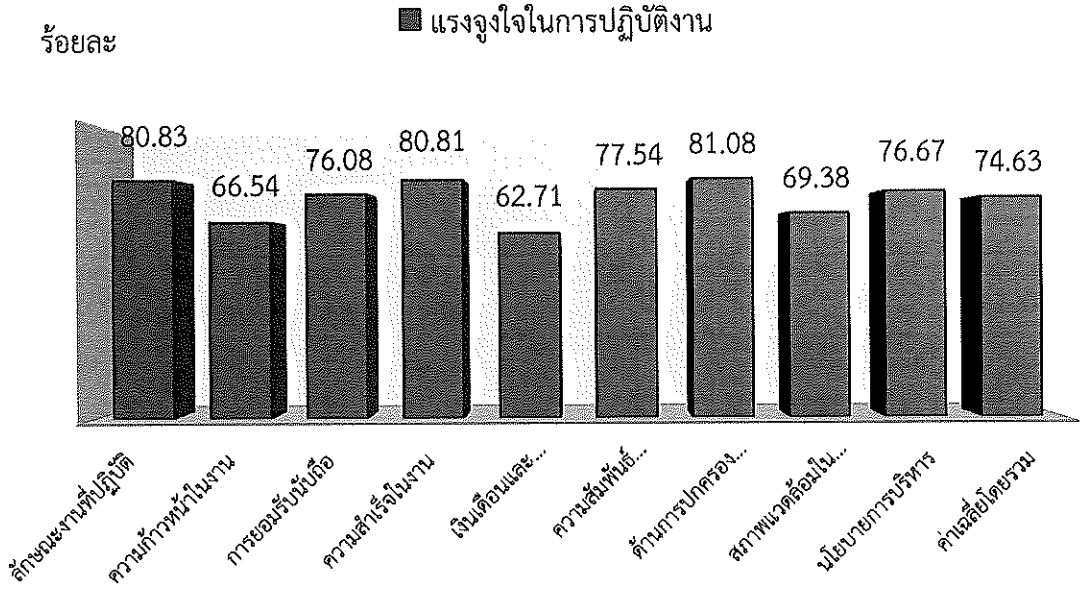
6. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในระดับ 9,000-15,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมาคือระดับ 15,001-25,000 บาท มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ถัดมาคือระดับ 35,001 เป็นต้นไป มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 74.63 ($\overline{X}$ = 3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 81.08 ($\overline{X}$ = 4.05)
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 80.83 ($\overline{X}$ = 4.04)
- ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 80.81 ($\overline{X}$ = 4.04)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 77.54 ($\overline{X}$ = 3.88)
- ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 76.67 ($\overline{X}$ =3.83)
- ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 76.08 ($\overline{X}$ = 3.80)
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 69.38 ($\overline{X}$ = 3.47)
- ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 66.54 ($\overline{X}$ = 3.33)
- ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจร้อยละ 62.71 ($\overline{X}$ = 3.14)

แผนภูมิที่ 2 แสดงร้อยละแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม



1.3 การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่า

1. เพศที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. ระดับอายุที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ระดับระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
5. ระดับเงินเดือนที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
6. สถานภาพที่ต่างกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.4 การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากแบบสอบถามที่ได้แจกให้กับบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ควรปรับปรุงห้องน้ำ
2. พาหนะในการออกปฏิบัติราชการไม่เพียงพอ
3. เห็นควรสร้างอาคารสำนักงานใหม่
4. เพิ่มสถานที่จอดรถประชาชนที่มาติดต่อราชการ
5. พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
6. ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ
7. เงินเดือนควรสมดุลกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน สำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุขควรจัดสรรค่าตอบแทนวิชาชีพให้เท่าเทียมกับกระทรวงสาธารณสุข
8. การมอบหมายภารกิจไม่เป็นไปตามโครงสร้าง ควรยึดระเบียบทางราชการกำหนด
9. ควรให้บุคลากรบรรจุใหม่เข้ารับการอบรมในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งที่บรรจุ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง
10. ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกันทุกสำนัก/กอง/ฝ่าย

2. การอภิปรายผล

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามจากการวิเคราะห์ผลของข้อมูลสามารถนำมาอภิปลายผลได้ดังนี้

2.1 สมมุติฐานที่ 1 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองมหาสารคามอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาดังกล่าวจึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทางด้านความก้าวหน้าในงาน ถ้าบุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จะทำให้บุคลากรมีทักษะที่สูงขึ้น มีความเข้าใจงานมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย ทางด้านความสำเร็จในงาน ถ้าหากบุคลากรได้รับมอบหมายงานใดๆ บุคลากรย่อมมีความคาดหวังว่าที่จะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นเสมอ พร้อมทั้งแสวงหาวิธีที่จะทำให้งานสำเร็จ หากงานประสบผลสำเร็จ ก็จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในครั้งต่อ ๆ ไป ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถ้าเทศบาลมีการทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะถือว่าไม่ได้เผชิญปัญหาอุปสรรคหรือปฏิบัติงานเพียงลำพัง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความเชื่อมั่นในคำสั่งหรือการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา เพราะไม่ต้องกังวลเรื่องข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลัง ด้านนโยบายการบริหาร ถ้าผู้บังคับบัญชาคอยเอาใจใส่ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกปลอดภัยและทราบข้อบกพร่องในงานก่อน ทำให้งานที่ออกมามีความสมบูรณ์เป็นไปตามความต้องการของผู้บริหาร ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขความถูกต้องตามระเบียบทางราชการ ผู้ปฏิบัติงานเกิดรู้สึกพึงพอใจเพราะเกิดความมั่นใจว่าจะไม่มีกรณีการตำหนิจากผู้บริหารภายหลังและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานต่อ ๆ ไป ซึ่งสำหรับบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคามนั้น ด้านการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการบริหารและการกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชานั้นผลสำรวจให้ความสำคัญมากที่สุด

2.2 สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้จำนวน 5 ปัจจัย คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน สถานภาพในหน่วยงาน นั้น พบว่าสามารถแบ่งการอภิปรายผลออกเป็นสองกรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ การศึกษาที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งระยะเวลาส่วนใหญ่ยังมีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทำให้ประสบการณ์ทำงานและความสัมพันธ์ระดับบุคคลที่มีความใกล้ชิดกัน การทำงานที่มีลักษณะทำงานเป็นทีม เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันในองค์กร มีการรับทราบทิศทางการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมเหมือนกัน และ

เป็นระยะเวลานานทำให้แนวคิด วิธีการ และเป้าหมายไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาลล์ เอ็น.วีเวอร์ ได้รายงานถึงความแตกต่างเรื่องเพศเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่าโดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจ เพราะผู้ชายและผู้หญิงต่างได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากตัวแปรต่าง ๆ เช่น ระดับเงินเดือน เกียรติภูมิในงานหรือการควบคุมบังคับบัญชาที่ได้รับ นั่นคือ ผู้หญิงที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงเช่นเดียวกับผู้ชายที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทำนองเดียวกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับคุณภุมรินทร์ ทวิชศรี ที่ทำการศึกษาเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

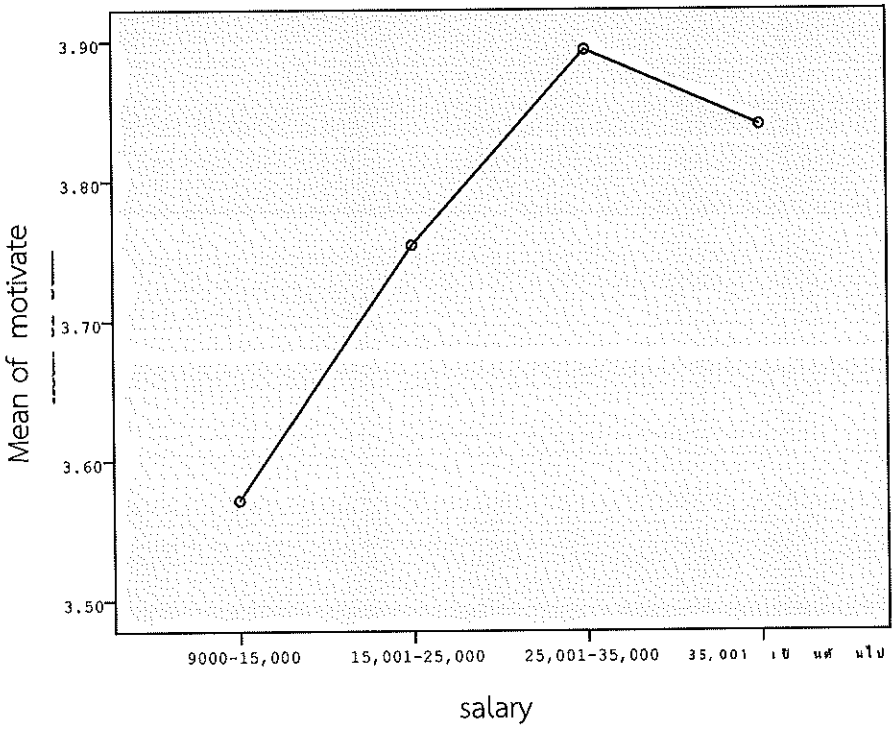
ส่วนระดับเงินเดือนและสถานภาพที่แตกต่างกัน จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของว่าที่ร้อยตรีธีระ ทองสพัก ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เหรียญทองทูล จำกัด ที่ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 และด้านความรับผิดชอบพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรณีที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับเงินเดือน สถานภาพในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากพิจารณาระหว่างระดับเงินเดือน 9,000-15,000 บาท กับคนที่ได้เงินเดือน 25,001 - 35,000 จะมีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ยิ่งเงินเดือนสูง ความกดดัน ความคาดหวังจากผู้บริหารยิ่งสูง ดังนั้นผู้ที่มีเงินเดือนที่สูงจึงต้องแบกรับความคาดหวังสูงกว่าคนที่เงินเดือนน้อยกว่า และต้องพร้อมที่เผชิญกับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นที่หน้างานซึ่งเกิดจากการตัดสินใจหรือการบริหารจัดการของตนก่อนเสมอ ดังนั้นแรงจูงใจของคนที่มีความรับผิดชอบสูง ๆ จึงจำเป็นต้องมากกว่าคนที่รับผิดชอบน้อยกว่า กล่าวคือ ยิ่งความรับผิดชอบมากเท่าไหร่ความต้องการให้งานที่รับผิดชอบนั้นประสบผลสำเร็จด้วยดีย่อมมีมาก เพราะงานดังกล่าวจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำงานของตน แต่เมื่อสังเกตจากแผนภูมิที่ 3 จะเห็นว่าเมื่อระดับเงินเดือนเป็นตั้งแต่ 35,000 บาทขึ้นไประดับแรงจูงใจในการทำงานเริ่มลดลง อาจจะเป็นเพราะว่าผู้ที่มีเงินเดือนระดับนี้ส่วนใหญ่มองว่าเงินเดือนที่ระดับนี้ถือมีความมั่นคง และเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันแล้ว จึงทำให้แรงจูงใจที่จะทำงานให้เต็มที่นั้นค่อยๆลดลงเมื่อเงินเดือนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆจาก 35,000 บาท หากมองแล้วก็คล้าย ๆ กับหลัก Law of diminishing marginal utility ในทางเศรษฐศาสตร์ที่อธิบายเกี่ยวกับการบริโภคสินค้าของผู้บริโภคว่า เมื่อผู้บริโภคบริโภคสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งเพิ่มขึ้นเรื่อยๆอรรถประโยชน์เพิ่มที่ได้รับจากสินค้าแต่ละหน่วยจะลดลงนั่นเอง

สำหรับด้านสถานภาพ ด้วยสังคมไทยให้ความสำคัญกับ “คำ” มากกว่าจะมองที่หน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างก็ตาม เป็นประเภทของกลุ่มบุคคลที่ทำงานให้กับหน่วยงานรัฐ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกัน จะแตกต่างกันตรงสิทธิประโยชน์ ของแต่ละประเภทเท่านั้นเอง จากเหตุผลนี้อาจทำให้บุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยพบว่าพนักงานครูเทศบาลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมาคือลูกจ้างประจำ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามลำดับ

โดยเหตุผลที่ลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานเทศบาล อาจเป็นเพราะสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก แต่ความรับผิดชอบแตกต่างกันซึ่งส่งผลให้พนักงานเทศบาลต้องแบกรับความเสี่ยงสูงกว่าจึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่า แต่สำหรับการทำงาน จริง ๆ แล้ว ทุกสถานภาพควรให้เกียรติการเคารพซึ่งกันและกัน การเคารพในความอาวุโส ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กฎหมายของรัฐและของหน่วยงาน หากทำได้ก็จะเป็นผลดีกับเทศบาลเมืองมหาสารคามต่อไป ดังนั้นจึงควรสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคามในเรื่องสถานภาพให้ถูกต้อง

แผนภูมิที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม



3. ข้อเสนอแนะในการศึกษา

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล

3.1.2 พิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่ม พนักงานจ้าง ควรให้ความเหมาะสมกับสถานภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ต้องยึดแนวทางปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายกำหนด

3.1.3 ควรพิจารณามอบหมายงานอย่างเหมาะสม ตรงตามโครงสร้างหน้าที่รับผิดชอบ

3.1.4 ควรจัดให้มีการส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เช่น การส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมในส่วนของงานที่รับผิดชอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.1.5 ควรมีการจัดสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอเหมาะสม

3.1.7 ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงาน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 เทศบาลควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถการนำเอาปัจจัยที่ผลการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างมาศึกษาเพิ่มเติมอีกในการวิจัยครั้งถัดไป หลังจากที่เทศบาลมีการนำผลการศึกษาวิจัยมาปรับปรุง เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงจากการปรับปรุงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

3.2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึกต่อไป

บรรณานุกรม

เกศณรินทร์ งามเลิศ. 2559. "แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า" [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2222/1/kaidnarin_ngar.pdf. (21 สิงหาคม 2561)

จันทร์แรม พุทธนุกูล. 2554. "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี." [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/844/124378.pdf?sequence=1. (22 มิถุนายน 2561).

ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล; เขมมารี รักษ์ชูชีพ. 2556. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี." [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/2397. (22 มิถุนายน 2561).

โชติกา ระโส. 2555. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์" [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Hi_Ed/Chotika_R.pdf. (20 สิงหาคม 2561)

ดร. เมธา หริมเทพาธิป. 2561. "ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs)"[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://www.gotoknow.org/posts/629839. (22 มิถุนายน 2561).

นิตญา วิมุล. 2554 "ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)" [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation.html. (22 มิถุนายน 2561).

ภุมรินทร์ ทวิชศรี 2554. "ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด" [ระบบออนไลน์]. http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/748/122754.pdf?sequence=1. (10 สิงหาคม 2561).

ว่าที่ร้อยตรีธีระ ทองสพัก. 2556. "แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เหรียญทองทูล จำกัด" [ระบบออนไลน์]. http://cms.dru.ac.th/jspui/handle/123456789/315. (10 สิงหาคม 2561).

อำนวยชัย บุญศรี. 2556. "ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg and other.)" [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and- other.html. (22 มิถุนายน 2561).

ภาคผนวก

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม

****

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❍ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนด

1. **เพศ** ❍ ชาย ❍ หญิง
2. **อายุ** ❍ ต่ำกว่า 30 ปี ❍ 30-40 ปี
   ❍ 41-50 ปี ❍ ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป
3. **ระดับการศึกษา**
   ❍ ต่ำกว่าปริญญาตรี ❍ ปริญญาตรี ❍ ปริญญาโทขึ้นไป
4. **ระยะเวลาการทำงาน**
   ❍ ต่ำกว่า 2 ปี ❍ 2 – 5 ปี ❍ 6 – 9 ปี ❍ 10 ปีขึ้นไป
5. **ระดับเงินเดือน**
   ❍ 9,000 – 15,000 บาท ❍ 15,001 - 25,000 บาท
   ❍ 25,001 - 35,000บาท ❍ 35,001 บาทขึ้นไป
6. **สถานภาพงานในหน่วยงาน**
   ❍ พนักงานเทศบาล ❍ พนักงานครูเทศบาล ❍ ลูกจ้างประจำ ❍ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

คำชี้แจง กรุณาเลือกข้อที่ตรงกับระดับความเห็นของท่านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
(ข้อละ 1 คำตอบ โปรดตอบทุกข้อ)

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1.1 งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
1.2 ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายหน้าที่ที่ชัดเจน					
1.3 งานที่รับผิดชอบตรงความรู้ความสามารถของท่าน					
1.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่					

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2. ความก้าวหน้าในงาน					
2.1 มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2.2 ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ					
2.3 ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรม					
2.4 ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
3. การยอมรับนับถือ					
3.1 ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถ					
3.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
3.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
3.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน					
4. ความสำเร็จในงาน					
4.1 งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
4.2 สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
4.3 ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่เสมอ					
4.4 มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ					
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
5.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
5.2 เงินเดือนที่ได้เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
5.3 ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม					
5.4 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว					
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
6.1 ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา					
6.2 เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ต่อ)					
6.3 ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม					
6.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
7.1 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการบริหารเป็นอย่างดี					
7.2 ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง					
7.3 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก					
7.4 ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน					
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
8.1 หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
8.2 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
8.3 หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน					
8.4 หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน					
9. นโยบายการบริหาร					
9.1 นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน					
9.2 นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
9.3 การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน					
9.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

****

ขอบคุณในความร่วมมือของท่าน

ฝ่ายวิจัยและประเมินผล กองวิชาการและแผนงาน
เทศบาลเมืองมหาสารคาม
โทร 0 4372 5573-6 ต่อ 122
โทรสาร 0 4371 1504
E-mail : mahasarakhamcity_muni@hotmail.com