

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าบ่อกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลท่าบ่อกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 83 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 70 คน จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Squares)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร

ตารางที่ 4 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร

(n = 70)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	40.00
หญิง	42	60.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	61.42
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป	27	38.58
สถานะของบุคลากร		
พนักงานเทศบาลสามัญ	40	57.14
พนักงานจ้าง	30	42.86

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เพศชายจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.42 และปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 38.58 และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาลสามัญจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และพนักงานจ้าง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 5-19

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสำเร็จของงาน	3.60	.87	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.84	.89	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.68	.85	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.53	.91	มาก
5. ลักษณะของงาน	3.97	.91	มาก
6. นโยบายและการบริหารงาน	4.04	.96	มาก
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.82	.85	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	4.07	.89	มาก
9. สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.08	.93	มาก
10. เงินเดือน	2.91	.88	ปาน
11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.81	.89	กลาง
12. สถานะของอาชีพ	3.69	.84	มาก
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.93	.91	มาก
14. ความมั่นคงในงาน	3.68	.95	มาก
รวม	3.76	.90	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
 กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณา  
 เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก  
 คือ ภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน  
 ( $\bar{X} = 4.07$ ) และนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง  
 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 2.91$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
 เทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
 ด้านความสำเร็จของงาน

(n = 70)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านต้องการให้งานที่ท่านปฏิบัติ และได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของเทศบาล	3.81	.84	มาก
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ และ เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	3.39	.91	มาก
รวม	3.60	.87	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
 กู่กาสิงห์อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
 ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก  
 ไปน้อย คือ ท่านต้องการให้งานที่ท่านปฏิบัติและได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จตาม  
 วัตถุประสงค์ เป้าหมายของเทศบาล ( $\bar{X} = 3.81$ ) และผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละ  
 เรื่องมีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.39$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านการยอมรับนับถือ

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.95	.83	มาก
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.72	.94	มาก
รวม	3.84	.89	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
คูกาสิงห์อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก  
ไปน้อย คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในความคิดเห็นและ  
ข้อเสนอแนะของท่าน ( $\bar{X} = 3.95$ ) และท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก  
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.72$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล คูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ในหน้าที่	3.64	.76	มาก
6. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนา องค์ความรู้ และประสบการณ์	3.67	.85	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมใน ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.72	.94	มาก
รวม	3.68	.85	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
คูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ  
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมในระบบ  
การเลื่อนขั้นเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนา  
องค์ความรู้และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.67$ ) และการปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อน  
ตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.64$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลคูำสิงห์ อำเภอกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านความรับผิดชอบ

(n = 70)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล คูำสิงห์ อำเภอกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ปริมาณงานที่ท่านได้รับฝคชอบมีความเหมาะสม	3.34	.88	มาก
9. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.70	.96	มาก
10. ท่านได้รับฝคชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.56	.90	มาก
รวม	3.53	.91	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูำสิงห์  
อำเภอกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ  
ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.70$ )  
ท่านได้รับฝคชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ( $\bar{X} = 3.56$ ) และปริมาณงานที่  
ท่านได้รับฝคชอบมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.34$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านลักษณะของงาน

(n = 70)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล คูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
11. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	3.81	.97	มาก
12. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่าย งานที่ชัดเจน	4.51	.91	มากที่สุด
13. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.59	.85	มาก
รวม	3.97	.91	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
คูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ลักษณะของ  
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.51$ ) และอยู่ในระดับมาก  
2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายส่งเสริมให้เกิด  
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.81$ ) และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถของท่าน และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.59$ )



ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล คูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14. นโยบาย แผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานและสายบังคับบัญชาที่จัดไว้มีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ	4.35	.86	มาก
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในงานและตรวจตรา การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.73	1.05	มาก
รวม	4.04	.96	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย  
มากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในงานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่าง  
สม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.73$ ) และนโยบาย แผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน  
และสายบังคับบัญชาที่จัดไว้มีความชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.35$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถกล้า ตัดสินใจในงาน	3.97	.95	มาก
17. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระใน การปฏิบัติงาน	3.67	.76	มาก
รวม	3.82	.85	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย  
มากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถกล้าตัดสินใจในงาน  
( $\bar{X} = 3.97$ ) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.67$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
18. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.86	.87	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมแก่พนักงาน เป็นกลาง เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	4.51	.92	มากที่สุด
20. ในการปฏิบัติงานท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความ ความเชื่อใจหรือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.84	.87	มาก
รวม	4.07	.89	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด  
1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมแก่พนักงาน เป็นกลาง เป็นกันเองและเข้าใจ  
ผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.51$ ) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ  
สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ( $\bar{X} = 3.86$ ) และใน  
การปฏิบัติงานท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความเชื่อใจหรือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา  
( $\bar{X} = 3.84$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล คูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
21. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.78	.95	มาก
22. ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก เหมาะสม	4.37	.90	มาก
รวม	4.08	.93	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย  
มากไปน้อย คือ ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.37$ )  
หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอใน  
การปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.78$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านเงินเดือน

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล คูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
23. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมทำให้ท่านมีกำลังใจ ในการทำงาน ตามปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2.76	.84	ปานกลาง
24. เงินเดือน และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.06	.92	ปานกลาง
รวม	2.91	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย  
คือ เงินเดือน และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ  
เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.06$ ) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมทำให้  
ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ตามปริมาณงานและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 2.76$ )

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

(n = 70)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
25. ท่านได้รับโอกาส หรือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	4.27	.92	มาก
26. ท่านได้มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย ความสามารถ	3.72	.87	มาก
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประเมินผลงานของ บุคลากร แล้วนำมาประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น	3.45	.90	มาก
รวม	3.81	.89	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก  
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านได้รับโอกาส หรือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาในระดับ  
ที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.27$ ) ท่านได้มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายความสามารถ  
( $\bar{X} = 3.72$ ) และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประเมินผลงานของบุคลากร แล้วนำมา  
ประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น ( $\bar{X} = 3.45$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านสถานะของอาชีพ

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กุลาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
28. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างดี	3.70	.78	มาก
29. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบในอนาคต	3.68	.90	มาก
รวม	3.69	.84	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกุลาสิงห์  
อำเภอกษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย  
มากไปน้อย คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อน  
ร่วมงานอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.70$ ) และท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง  
หน้าที่ ที่รับผิดชอบในอนาคต มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.68$ )

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลกุ่าสิงห์ อำเภอกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กุ่าสิงห์ อำเภอกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
30. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา	3.96	.94	มาก
31. ผู้บังคับบัญชาท่าน เข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัว ของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้	3.90	.87	มาก
รวม	3.93	.91	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกุ่าสิงห์  
อำเภอกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย  
มากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น  
บ้านพัก ค่าล่วงเวลา ( $\bar{X} = 3.96$ ) และผู้บังคับบัญชาท่าน เข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัว  
ของท่านเสมอก่อนมอบหมายงานให้ ( $\bar{X} = 3.90$ )



ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร  
เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ  
ด้านความมั่นคงในงาน

(n = 70)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล คูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
32. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน	3.75	.92	มาก
33. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการ ได้รับผลประโยชน์ต่างๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส	3.61	.98	มาก
รวม	3.68	.95	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย  
มากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการต่อสัญญาจ้าง  
ของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการได้รับ  
ผลประโยชน์ต่างๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส ( $\bar{X} = 3.61$ )

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
 กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของ  
 บุคลากร ดังตารางที่ 20-28

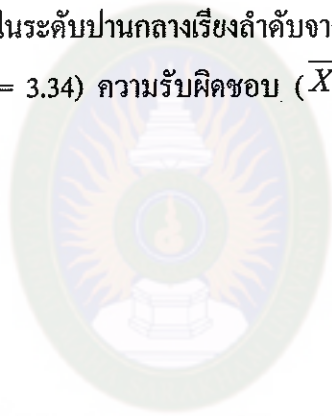
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
 บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม  
 เพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 70)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	ชาย		แปลผล	หญิง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	3.07	.79	ปานกลาง	2.90	.70	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	3.19	.74	ปานกลาง	3.10	.69	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.00	.71	ปานกลาง	3.01	.58	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.47	.83	ปานกลาง	3.29	.65	ปานกลาง
5. ลักษณะของงาน	3.55	.67	มาก	3.13	.57	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.51	.87	มาก	3.25	.73	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.21	.55	ปานกลาง	3.07	.60	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน	3.25	.54	ปานกลาง	3.00	.54	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.08	.66	ปานกลาง	2.89	.74	ปานกลาง
10. เงินเดือน	2.98	.65	ปานกลาง	2.85	.61	ปานกลาง
11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.17	.61	ปานกลาง	3.10	.52	ปานกลาง
12. สถานะของอาชีพ	3.23	.61	ปานกลาง	3.13	.58	ปานกลาง
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.35	.74	ปานกลาง	3.21	.75	ปานกลาง
14. ความมั่นคงในงาน	3.53	.71	มาก	3.34	.85	ปานกลาง
รวม	3.26	.37	ปานกลาง	3.09	.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าบ่อกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรเพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.55$ ) ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.53$ ) และนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.51$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.35$ ) และการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.21$ )

แรงแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าบ่อกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรเพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.34$ ) ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.29$ ) และนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.25$ )



ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าบลูท่าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

(n = 70)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลท่าบลูท่าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัด ร้อยเอ็ด	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	3.07	.79	2.90	.70	1.27	.262
2. การยอมรับนับถือ	3.19	.74	3.10	.69	.533	.468
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.0	.71	3.01	.58	.612	.437
4. ความรับผิดชอบ	3.47	.83	3.29	.65	2.56	.114
5. ลักษณะของงาน	3.55	.67	3.13	.57	.40	.528
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.51	.87	3.25	.73	.01	.919
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.21	.55	3.07	.60	.01	.937
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน	3.25	.54	3.00	.54	.26	.608
9. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.08	.66	2.89	.74	.77	.383
10. เงินเดือน	2.98	.65	2.85	.61	.15	.694
11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.17	.61	3.10	.52	1.67	.200
12. สถานะของอาชีพ	3.23	.61	3.13	.58	.33	.566
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.35	.74	3.21	.75	.02	.867
14. ความมั่นคงในงาน	3.53	.71	3.34	.85	.56	.456
รวม	3.26	.37	3.09	.32	2.384	.127

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าบลูท่าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาลตำบลภูเก้าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนก  
ตามเพศ

(n = 70)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.467	0.467	0.858	0.358
	ภายในกลุ่ม	68	36.976	0.544		
	รวม	69	37.443			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.134	0.134	0.261	0.611
	ภายในกลุ่ม	68	34.938	0.514		
	รวม	69	35.071			
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1	0	0	0.001	0.980
	ภายในกลุ่ม	68	27.874	0.41		
	รวม	69	27.875			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.56	0.56	1.04	0.311
	ภายในกลุ่ม	68	36.585	0.538		
	รวม	69	37.144			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	3.029	3.029	8.051	0.006
	ภายในกลุ่ม	68	25.581	0.376		
	รวม	69	28.61			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	1.205	1.205	1.912	0.171
	ภายในกลุ่ม	68	42.866	0.63		
	รวม	69	44.071			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1	0.343	0.343	1.014	0.318
	ภายในกลุ่ม	68	23	0.338		
	รวม	69	23.343			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชากับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	1.050	1.05	3.545	0.064
	ภายในกลุ่ม	68	20.139	0.296		
	รวม	69	21.189			

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.648	0.648	1.267	0.264
	ภายในกลุ่ม	68	34.795	0.512		
	รวม	69	35.443			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.262	0.262	0.652	0.422
	ภายในกลุ่ม	68	27.384	0.403		
	รวม	69	27.646			
โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1	0.096	0.096	0.301	0.585
	ภายในกลุ่ม	68	21.549	0.317		
	รวม	69	21.644			
สถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.172	0.172	0.482	0.490
	ภายในกลุ่ม	68	24.271	0.357		
	รวม	69	24.443			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1	0.343	0.343	0.614	0.436
	ภายในกลุ่ม	68	38.000	0.559		
	รวม	69	38.343			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.610	0.61	0.994	0.322
	ภายในกลุ่ม	68	41.708	0.613		
	รวม	69	42.318			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1	.474	.474	3.976	.050
	ภายในกลุ่ม	68	8.104	.119		
	รวม	69	8.578			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกบุคลากรตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาลตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม  
ระดับการศึกษาโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 70)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		แปลผล	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ขึ้นไป		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	2.96	.87	ปานกลาง	2.98	.65	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	3.16	.69	ปานกลาง	3.11	.76	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.03	.62	ปานกลาง	2.99	.66	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.34	.79	ปานกลาง	3.41	.65	ปานกลาง
5. ลักษณะของงาน	3.33	.60	ปานกลาง	3.26	.72	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.36	.85	ปานกลาง	3.35	.73	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.08	.59	ปานกลาง	3.20	.58	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน	3.03	.54	ปานกลาง	3.21	.57	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมการทำงาน	2.97	.73	ปานกลาง	2.98	.71	ปานกลาง
10. เงินเดือน	2.91	.63	ปานกลาง	2.91	.65	ปานกลาง
11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.09	.55	ปานกลาง	3.20	.59	ปานกลาง
12. สถานะของอาชีพ	3.12	.53	ปานกลาง	3.26	.68	ปานกลาง
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.26	.75	ปานกลาง	3.30	.75	ปานกลาง
14. ความมั่นคงในงาน	3.47	.83	ปานกลาง	3.35	.70	ปานกลาง
รวม	3.15	.34	ปานกลาง	3.18	.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกุลาสิงห์  
อำเภอกษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่  
ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุก  
ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.47$ )  
ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.34$ ) และลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.33$ )

แรงแรงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.41$ ) นโยบาย และการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.35$ ) และความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.35$ )

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบแรงแรงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 70)

แรงแรงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอ เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	ต่ำกว่าปริญญา ตรี		ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่าขึ้นไป		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	2.96	.87	2.98	.65	4.318*	.041
2. การยอมรับนับถือ	3.16	.69	3.11	.76	.01	.936
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.03	.62	2.99	.66	.04	.842
4. ความรับผิดชอบ	3.34	.79	3.41	.65	1.26	.265
5. ลักษณะของงาน	3.33	.60	3.26	.72	.58	.450
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.36	.85	3.35	.73	.41	.526
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.08	.59	3.20	.58	.36	.552
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับ เพื่อนร่วมงาน	3.03	.54	3.21	.57	.19	.665
9. สภาพแวดล้อมการทำงาน	2.91	.63	2.91	.65	.02	.882
10. เงินเดือน	3.09	.55	3.20	.59	.05	.830
11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.12	.53	3.26	.68	.59	.444
12. สถานะของอาชีพ	3.26	.75	3.30	.75	.06	.815
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.47	.83	3.35	.70	1.55	.218
14. ความมั่นคงในงาน						
รวม	3.15	.34	3.18	.37	.03	.858

จากตารางที่ 24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงแรงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรของเทศบาลตำบลภูเก้าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนก  
ตามระดับการศึกษา

(n = 70)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.134	0.134	0.261	0.611
	ภายในกลุ่ม	68	35.012	0.515		
	รวม	69	35.146			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.262	0.262	0.535	0.467
	ภายในกลุ่ม	68	33.323	0.49		
	รวม	69	33.586			
ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1	0	0	0	0.992
	ภายในกลุ่ม	68	24.294	0.357		
	รวม	69	24.294			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.053	0.053	0.091	0.764
	ภายในกลุ่ม	68	39.612	0.583		
	รวม	69	39.665			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.539	0.539	1.531	0.220
	ภายในกลุ่ม	68	23.943	0.352		
	รวม	69	24.483			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0	0	0	0.995
	ภายในกลุ่ม	68	42.818	0.63		
	รวม	69	42.818			
การปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1	0.023	0.023	0.086	0.77
	ภายในกลุ่ม	68	17.963	0.264		
	รวม	69	17.986			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.04	0.04	0.169	0.682
	ภายในกลุ่ม	68	16.057	0.236		
	รวม	69	16.097			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.038	0.038	0.112	0.739
	ภายในกลุ่ม	68	23.109	0.34		
	รวม	69	23.146			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.034	0.034	0.095	0.759
	ภายในกลุ่ม	68	24.341	0.358		
	รวม	69	24.375			
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1	0.013	0.013	0.074	0.787
	ภายในกลุ่ม	68	12.12	0.178		
	รวม	69	12.133			
สถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.11	0.11	0.416	0.521
	ภายในกลุ่ม	68	17.965	0.264		
	รวม	69	18.075			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1	0.144	0.144	0.263	0.610
	ภายในกลุ่ม	68	37.128	0.546		
	รวม	69	37.271			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.203	0.203	0.335	0.565
	ภายในกลุ่ม	68	41.258	0.607		
	รวม	69	41.461			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1	.011	.011	.091	.764
	ภายในกลุ่ม	68	8.567	.126		
	รวม	69	8.578			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกบุคลากรตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม  
สถานะของบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 70)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	พนักงาน เทศบาลสามัญ		แปลผล	พนักงานจ้าง		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	3.05	.84	ปานกลาง	2.87	.57	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	3.19	.79	ปานกลาง	3.08	.60	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.99	.66	ปานกลาง	3.04	.31	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.43	.76	ปานกลาง	3.29	.70	ปานกลาง
5. ลักษณะของงาน	3.38	.65	ปานกลาง	3.21	.63	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.30	.85	ปานกลาง	3.43	.73	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.15	.59	ปานกลาง	3.10	.58	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.07	.62	ปานกลาง	3.14	.45	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.04	.77	ปานกลาง	2.88	.64	ปานกลาง
10. เงินเดือน	2.90	.67	ปานกลาง	2.92	.59	ปานกลาง
11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.18	.60	ปานกลาง	3.08	.50	ปานกลาง
12. สถานะของอาชีพ	3.18	.56	ปานกลาง	3.17	.65	ปานกลาง
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.38	.76	ปานกลาง	3.13	.72	ปานกลาง
14. ความมั่นคงในงาน	3.41	.83	ปานกลาง	3.43	.73	ปานกลาง
รวม	3.19	.37	ปานกลาง	3.13	.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีสถานะเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ  
ปานกลางทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ  
( $\bar{X} = 3.43$ ) ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.41$ ) และลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.38$ )

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย  
จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีสถานะเป็นพนักงานจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

( $\bar{X} = 3.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ นโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.43$ ) ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.43$ ) และความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.29$ )

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าบลูท่าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร

(n = 70)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าบลูท่าสิงห์ อำเภอเกษตร วิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	พนักงานเทศบาล สามัญ		พนักงานจ้าง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ความสำเร็จของงาน	3.05	.84	2.87		
2. การยอมรับนับถือ	3.19	.79	3.08	.60	2.36	.129
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.99	.66	3.04	.31	.00	.981
4. ความรับผิดชอบ	3.43	.76	3.29	.70	.38	.541
5. ลักษณะของงาน	3.38	.65	3.21	.63	.02	.902
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.30	.85	3.43	.73	1.94	.168
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.15	.59	3.10	.58	.00	.977
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.07	.62	3.14	.45	.87	.353
9. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.04	.77	2.88	.64	1.85	.175
10. เงินเดือน	2.90	.67	2.92	.59	1.20	.277
11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.18	.60	3.08	.50	1.18	.280
12. สถานะของอาชีพ	3.18	.56	3.17	.65	.12	.731
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.38	.76	3.13	.72	.01	.930
14. ความมั่นคงในงาน	3.41	.83	3.43	.73	1.06	.308
รวม	3.19	.37	3.13	.33	.32	.573

จากตารางที่ 27 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าบลูท่าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรท่าบ่อภูคาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพ  
ของบุคลากร

(n = 70)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.576	0.576	1.063	0.306
	ภายในกลุ่ม	68	36.867	0.542		
	รวม	69	37.443			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.186	0.186	0.363	0.549
	ภายในกลุ่ม	68	34.885	0.513		
	รวม	69	35.071			
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1	0.048	0.048	0.117	0.734
	ภายในกลุ่ม	68	27.827	0.409		
	รวม	69	27.875			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.318	0.318	0.586	0.446
	ภายในกลุ่ม	68	36.827	0.542		
	รวม	69	37.144			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.46	0.46	1.112	0.295
	ภายในกลุ่ม	68	28.149	0.414		
	รวม	69	28.61			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.305	0.305	0.474	0.494
	ภายในกลุ่ม	68	43.767	0.644		
	รวม	69	44.071			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1	0.043	0.043	0.125	0.725
	ภายในกลุ่ม	68	23.3	0.343		
	รวม	69	23.343			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.104	0.104	0.334	0.565
	ภายในกลุ่ม	68	21.085	0.31		
	รวม	69	21.189			

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.407	0.407	0.791	0.377
	ภายในกลุ่ม	68	35.035	0.515		
	รวม	69	35.443			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.005	0.005	0.012	0.914
	ภายในกลุ่ม	68	27.642	0.406		
	รวม	69	27.646			
โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1	0.162	0.162	0.513	0.476
	ภายในกลุ่ม	68	21.482	0.316		
	รวม	69	21.644			
โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1	0.162	0.162	0.513	0.476
	ภายในกลุ่ม	68	21.482	0.316		
	รวม	69	21.644			
สถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1	0.001	0.001	0.003	0.954
	ภายในกลุ่ม	68	24.442	0.359		
	รวม	69	24.443			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1	1.001	1.001	1.823	0.181
	ภายในกลุ่ม	68	37.342	0.549		
	รวม	69	38.343			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.007	0.007	0.012	0.913
	ภายในกลุ่ม	68	42.31	0.622		
	รวม	69	42.318			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1	.061	.061	.490	0.486
	ภายในกลุ่ม	68	8.517	.125		
	รวม	69	8.578			

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานะของบุคลากร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

จากวัตถุประสงค์ ข้อ 3 ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ดังแสดงในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1	เงินเดือน - ควรปรับอัตราเงินเดือนและค่าจ้างให้มีความใกล้เคียงกับภาคเอกชน - การให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	6 4
2	นโยบายและการบริหารงาน - ควรนำข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน ไปประกอบการตัดสินใจ - ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น	4 3
3.	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า - ควรส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหาร - ควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	1 3
4	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ - การเลื่อนระดับของบุคลากรให้มีความรวดเร็ว และมีความเป็นธรรม - ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม - การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลงานการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน	2 2 1

## ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
5	สภาพแวดล้อมการทำงาน	
	- ควรมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	1
6	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	
	- ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะอาด สบาย	2
6	6	
	- ไม่ควรก้าวร้าว ในเรื่องส่วนตัวของบุคลากร	2
7	7	
	- ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสถาบันครอบครัวของแต่ละบุคคล	1
7	7	
	- ควรพิจารณาแก้ไขระเบียบกฎหมายที่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานเทศบาลสามัญได้	2
8	8	
	- สิทธิอันพึงมีพึงได้ของบุคลากรควรเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย	1
8	8	
	- วิธีการปกครองบังคับบัญชา	
8	8	
	- ควรใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	1
8	8	
	- บุคลากรทุกคนควรมีความเสมอภาคกัน และควรใช้มาตรฐานในการปกครองเดียวกัน	2

จากตารางที่ 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
ภูทอกสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เงินเดือน คือ ควรปรับอัตราเงินเดือนและค่าจ้างให้มีความใกล้เคียงกับภาคเอกชน และการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน
2. นโยบายและการบริหารงาน คือ ควรนำข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานไปประกอบการตัดสินใจ และควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น
3. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหาร และควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงในระดับที่ขึ้น
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ การเลื่อนระดับของบุคลากรให้มีความรวดเร็ว และมีความเป็นธรรม ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว



และมีความยุติธรรม และการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลงานการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ ควรมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย

6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ไม่ควรก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของบุคลากร และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสถาบันครอบครัวของแต่ละบุคคล

7. ความมั่นคงในงาน คือ ควรพิจารณาแก้ไขระเบียบกฎหมายที่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานเทศบาลสามัญได้ และสิทธิอันพึงมีพึงได้ของบุคลากรควรเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ควรใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและบุคลากรทุกคนควรมีความเสมอภาคกัน และควรใช้มาตรฐานในการปกครองเดียวกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY