# บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 266 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 160 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

## สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Df แทน ชั้นของความอิสระ (Degrees of Freedom)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)

$F$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ $F$ ($F$-distribution)

$t$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญการแจกแจงแบบ $t$ ($t$-distribution)

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง**

**ตารางที่ 4** จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 71 | 44.40 |
| หญิง | 89 | 55.60 |
| รวม | 160 | 100.00 |
| 2. การศึกษา | | |
| มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า | 42 | 26.20 |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 48 | 30.00 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป | 70 | 43.80 |
| รวม | 160 | 100.00 |
| 3. ตำแหน่งงาน | | |
| พนักงานข้าราชการส่วนตำบล | 66 | 41.30 |
| ลูกจ้างประจำ | 23 | 14.40 |
| พนักงานจ้าง | 71 | 44.30 |
| **รวม** | 160 | 100.00 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 160 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.80 มีตำแหน่งงาน เป็น ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 44.30

**2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

**2.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน**

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจในแต่ละด้าน |
|---|---|---|---|---|
| **ปัจจัยจูงใจ** | | | | |
| 1. ความสำเร็จของงาน | 4.18 | 0.52 | มาก | 1 |
| 2. การยอมรับนับถือ | 3.89 | 0.67 | มาก | 2 |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.62 | 0.77 | มาก | 5 |
| 4. ความรับผิดชอบ | 3.83 | 0.72 | มาก | 3 |
| 5. ลักษณะของงาน | 3.83 | 0.67 | มาก | 4 |
| รวม | 3.87 | 0.67 | มาก | - |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจในแต่ละด้าน |
|---|---|---|---|---|
| **ปัจจัยค้ำจุน** | | | | |
| 6. นโยบายและการบริหารงาน | 3.83 | 0.66 | มาก | 3 |
| 7. การปกครองบังคับบัญชา | 4.00 | 0.65 | มาก | 1 |
| 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน | 3.90 | 0.63 | มาก | 2 |
| 9. สภาพการทำงาน | 3.77 | 0.73 | มาก | 4 |
| 10. เงินเดือน | 3.29 | 0.86 | ปานกลาง | 9 |
| 11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า | 3.48 | 0.72 | มาก | 8 |
| 12. สถานะของอาชีพ | 3.76 | 0.76 | มาก | 5 |
| 13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว | 3.52 | 0.81 | มาก | 7 |
| 14. ความมั่นคงในงาน | 3.74 | 0.70 | มาก | 6 |
| รวม | 3.69 | 0.72 | มาก | - |
| รวมทั้งสิ้น | 4.17 | 0.56 | มาก | - |

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 13 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ =4.18 ) ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ =3.89) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ =3.83 ) ด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$ =3.83 ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ =3.62)

ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69) เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากมากไปน้อย คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ =4.00) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.90) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ =3.83) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ =3.77) ด้านสถานะของอาชีพ ($\overline{X}$ =3.76) ด้านความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ =3.74) ด้าน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ =3.52) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\overline{X}$ =3.48) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ เงินเดือน ($\overline{X}$ =3.29)

**2.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน**

**2.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน**

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1. งานที่พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติ และได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย ของ อบต. | 4.50 | 0.68 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ และเหมาะกับงานอยู่เสมอ | 3.86 | 0.57 | มาก | 2 |
| รวม | 4.18 | 0.52 | มาก | - |

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ งานที่พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติ และได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของ อบต. ($\overline{X}$ = 4.50) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ และเหมาะกับงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.86)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### 2.2.3 การยอมรับนับถือ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา | 3.74 | 0.72 | มาก | 2 |
| 4. พนักงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 4.04 | 0.76 | มาก | 1 |
| รวม | 3.89 | 0.67 | มาก | - |

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.89$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พนักงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\overline{X} = 4.04$) และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X} = 3.74$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### 2.2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

**ตารางที่ 8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 5. งานในหน้าที่ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.58 | 0.90 | มาก | 3 |
| 6. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ | 3.80 | 0.78 | มาก | 1 |
| 7. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของพนักงานมีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรม | 3.66 | 1.00 | มาก | 2 |
| รวม | 3.62 | 0.77 | มาก | - |

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 3.80) ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของพนักงานมีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรม ($\overline{X}$ = 3.66) และงานในหน้าที่ทำให้พนักงานส่วนตำบลทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.58)

### 2.2.4 ความรับผิดชอบ

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 8. ปริมาณงานที่พนักงานได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมและพนักงานได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | 3.88 | 0.76 | มาก | 1 |
| 9. ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลและช่วยเหลือ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานโดยชอบด้วยกฎหมาย | 3.63 | 0.88 | มาก | 3 |
| 10. พนักงานทุกคนรับผิดชอบงานและไม่ก้าวก่ายงานหน้าที่ความรับผิดชอบกันและกัน | 3.79 | 0.83 | มาก | 2 |
| รวม | 3.83 | 0.72 | มาก | - |

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปริมาณงานที่พนักงานได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมและพนักงานได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\overline{X} = 3.88$) พนักงานทุกคนรับผิดชอบงานและไม่ก้าวก่ายงานหน้าที่ความรับผิดชอบกันและกัน ($\overline{X} = 3.79$) และ ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลและช่วยเหลือเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ($\overline{X} = 3.79$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**2.2.5 ลักษณะของงาน**

**ตารางที่ 10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 11. งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความก้าวหน้าในหน้าที่ | 3.79 | 0.75 | มาก | 2 |
| 12. ลักษณะของงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน | 3.73 | 0.76 | มาก | 3 |
| 13. งานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ | 3.86 | 0.77 | มาก | 1 |
| รวม | 3.83 | 0.67 | มาก | - |

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\overline{X} = 3.86$) งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\overline{X} = 3.79$) และ ลักษณะของงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\overline{X} = 3.73$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### 2.2.6 นโยบายและการบริหารงาน

**ตารางที่ 11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 14. นโยบาย แผนงาน แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และสายบังคับบัญชาที่จัดไว้มีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ | 3.71 | 0.77 | มาก | 2 |
| 15. ผู้บังคับบัญชาของพนักงานเอาใจใส่งานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.96 | 0.71 | มาก | 1 |
| รวม | 3.83 | 0.66 | มาก | - |

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานเอาใจใส่งานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X} = 3.946$) และนโยบาย แผนงาน แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และสายบังคับบัญชาที่จัดไว้มีความชัดเจนง่ายต่อการปฏิบัติ ($\overline{X} = 3.71$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### 2.2.7 การปกครองบังคับบัญชา

**ตารางที่ 12** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 16. ผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่สุภาพนุ่มนวลต่อพนักงาน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน | 4.04 | 0.69 | มาก | 1 |
| 17. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของพนักงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน | 3.95 | 0.78 | มาก | 2 |
| รวม | 4.00 | 0.65 | มาก | - |

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 4.00$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่สุภาพนุ่มนวลต่อพนักงาน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\overline{X} = 4.04$) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของพนักงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\overline{X} = 3.95$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### 2.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 18. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี | 3.92 | 0.71 | มาก | 1 |
| 19. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่พนักงาน เป็นกลางวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น | 3.71 | 0.85 | มาก | 3 |
| 20. ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานสามารถเชื่อใจหรือไว้วางใจได้ ทำงานเป็นทีม | 3.88 | 0.76 | มาก | 2 |
| รวม | 3.90 | 0.63 | มาก | - |

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.90$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\overline{X} = 3.92$) ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานสามารถเชื่อใจหรือไว้วางใจได้ ทำงานเป็นทีม ($\overline{X} = 3.88$) และ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่พนักงาน เป็นกลางวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\overline{X} = 3.71$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**2.2.9 สภาพการทำงาน**

**ตารางที่ 14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 21. หน่วยงานของพนักงานมีอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน | 3.68 | 0.88 | มาก | 2 |
| 22. ระยะการเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกเหมาะสม | 3.87 | 0.77 | มาก | 1 |
| รวม | 3.77 | 0.73 | มาก | - |

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.77$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ระยะการเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก เหมาะสม ($\overline{X} = 3.87$) และหน่วยงานของพนักงานมีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\overline{X} = 3.68$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### 2.2.10 เงินเดือน

**ตารางที่ 15** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 23. เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ | 3.49 | 0.83 | มาก | 1 |
| 24. เงินเดือน และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่พนักงานได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 3.09 | 1.04 | ปานกลาง | 2 |
| รวม | 3.29 | 0.86 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 3.29$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\overline{X} = 3.49$) และในระดับปานกลาง คือ เงินเดือน และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่พนักงานได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\overline{X} = 3.09$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**2.2.11 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า**

**ตารางที่ 16** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 25. พนักงานได้รับโอกาส หรือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 3.43 | 0.89 | มาก | 3 |
| 26 พนักงานได้มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายความสามารถ | 3.56 | 0.81 | มาก | 2 |
| 27. ผู้บังคับบัญชาพนักงานมีการประเมินผลงานของบุคลากร แล้วนำมาประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น | 3.73 | 2.58 | มาก | 1 |
| รวม | 3.48 | 0.72 | มาก | - |

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาพนักงานมีการประเมินผลงานของบุคลากร แล้วนำมาประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น ($\overline{X} = 3.73$) พนักงานได้มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายความสามารถ ($\overline{X} = 3.56$) และพนักงานได้รับโอกาส หรือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\overline{X} = 3.43$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### 2.2.12 สถานะของอาชีพ

**ตารางที่ 17** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 28. พนักงานได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา | 3.77 | 0.81 | มาก | 1 |
| 29. พนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต | 3.75 | 0.83 | มาก | 2 |
| รวม | 3.76 | 0.76 | มาก | - |

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พนักงานได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X} = 3.77$) และพนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบในอนาคต ($\overline{X} = 3.75$)

สถาบันวิทยบริการ มหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**2.2.13 ความเป็นอยู่ส่วนตัว**

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 30 พนักงานได้รับการโยกย้ายในการดำรงตำแหน่งงาน หรือได้รับมอบหมายงานในหน้าที่อื่นที่ได้ไม่ใช่หน้าที่ | 3.41 | 1.01 | มาก | 2 |
| 31. ผู้บังคับบัญชาพนักงาน เข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัวของพนักงานเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้ | 3.62 | 0.80 | มาก | 1 |
| รวม | 3.52 | 0.81 | มาก | - |

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.52$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาพนักงาน เข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัวของพนักงานเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้ ($\overline{X} = 3.62$) และพนักงานได้รับการโยกย้ายในการดำรงตำแหน่งงาน หรือได้รับมอบหมายงานในหน้าที่อื่นที่ได้ไม่ใช่หน้าที่ ($\overline{X} = 3.62$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### 2.2.14 ความมั่นคงในงาน

**ตารางที่ 19** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวม และรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับที่ของแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 32 สวัสดิการในด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสม การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ มีความสะดวกรวดเร็ว | 3.67 | 0.78 | มาก | 2 |
| 33. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการ | 3.81 | 0.76 | มาก | 1 |
| รวม | 3.74 | 0.70 | มาก | - |

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่างๆจากสวัสดิการ ($\overline{X} = 3.81$) และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสมการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ มีความสะดวกรวดเร็ว ($\overline{X} = 3.67$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน**

3.1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกัน โดยรวม และจำแนกเป็น รายด้านผลการเปรียบเทียบใช้การทดสอบด้วย *t*-test แสดงในตารางที่ 20

**ตารางที่ 20** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

(n=168)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | เพศ | | | | t | df | sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ชาย (n = 221) | | หญิง (n = 101) | | | | |
| | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | | | |
| **ปัจจัยจูงใจ** | | | | | | | |
| 1. ความสำเร็จของงาน | 4.23 | 0.43 | 4.14 | 0.57 | 1.10 | 158 | .26 |
| 2. การยอมรับนับถือ | 3.84 | 0.70 | 3.93 | 0.65 | -.88 | 158 | .38 |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.62 | 0.76 | 3.62 | 0.78 | -.03 | 158 | .97 |
| 4. ความรับผิดชอบ | 3.80 | 0.69 | 3.86 | 0.74 | -.55 | 158 | .58 |
| 5. ลักษณะของงาน | 3.83 | 0.70 | 3.82 | 0.65 | .10 | 158 | .92 |
| **ปัจจัยค้ำจุน** | | | | | | | |
| 6.นโยบายและการบริหารงาน | 3.79 | 0.66 | 3.87 | 0.65 | -.78 | 158 | .43 |
| 7. การปกครองบังคับบัญชา | 3.99 | 0.66 | 4.01 | 0.64 | -.19 | 158 | .85 |
| 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน | 3.86 | 0.69 | 3.93 | 0.59 | -.66 | 158 | .50 |

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 20 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | เพศ | | | | t | df | sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ชาย (n = 221) | | หญิง (n = 101) | | | | |
| | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | | | |
| 9. สภาพการทำงาน | 3.73 | 0.78 | 3.80 | 0.70 | -.60 | 158 | .54 |
| 10. เงินเดือน | 3.22 | 0.90 | 3.35 | 0.82 | -.94 | 158 | .34 |
| 11.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า | 3.47 | 0.73 | 3.49 | 0.71 | -.14 | 158 | .88 |
| 12. สถานะของอาชีพ | 3.75 | 0.78 | 3.76 | 0.75 | -.08 | 158 | .93 |
| 13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว | 3.54 | 0.85 | 3.49 | 0.78 | .36 | 158 | .71 |
| 14. ความมั่นคงในงาน | 3.73 | 0.73 | 3.75 | 0.68 | -.13 | 158 | .89 |
| **รวม** | **4.20** | **0.46** | **4.15** | **0.63** | **.50** | **158** | **.61** |

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) แสดงในตารางที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ตารางที่ 21** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| แรงจูงใจ | ระดับการศึกษา | | | | | | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า | | อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป | | | | | | | |
| | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | | | | | | |
| **ปัจจัยจูงใจ** | | | | | | | | | | | | |
| 1. ความสำเร็จของงาน | 4.17 | 0.59 | 4.22 | 0.44 | 4.16 | 0.53 | ระหว่างกลุ่ม | .09 | 2 | .04 | .17 | .83 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 43.14 | 157 | .27 | | |
| | | | | | | | รวม | 43.24 | 159 | | | |
| 2. การยอมรับนับถือ | 3.87 | 0.59 | 3.38 | 0.86 | 3.94 | 0.56 | ระหว่างกลุ่ม | .36 | 2 | .18 | .40 | .67 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 71.96 | 157 | .45 | | |
| | | | | | | | รวม | 72.33 | 159 | | | |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.68 | 0.70 | 3.60 | 0.76 | 3.60 | 0.82 | ระหว่างกลุ่ม | .18 | 2 | .09 | .15 | .85 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 94.69 | 157 | .60 | | |
| | | | | | | | รวม | 94.87 | 159 | | | |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| แรงจูงใจ | ระดับการศึกษา | | | | | | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า | | อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป | | | | | | | |
| | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | | | | | | |
| 4. ความรับผิดชอบ | 3.83 | 0.69 | 3.85 | 0.76 | 3.81 | 0.71 | ระหว่างกลุ่ม | .04 | 2 | .02 | .04 | .95 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 82.89 | 157 | .52 | | |
| | | | | | | | รวม | 82.94 | 159 | | | |
| 5. ลักษณะของงาน | 3.82 | 0.65 | 3.80 | 0.69 | 3.84 | 0.67 | ระหว่างกลุ่ม | .04 | 2 | .02 | .05 | .94 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 71.55 | 157 | .45 | | |
| | | | | | | | รวม | 71.60 | 159 | | | |
| **ปัจจัยค้ำจุน** | | | | | | | | | | | | |
| 6. นโยบายและการบริหารงาน | 3.81 | 0.68 | 3.70 | 0.64 | 3.94 | 0.65 | ระหว่างกลุ่ม | 1.74 | 2 | .87 | 2.02 | .13 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 67.61 | 157 | .43 | | |
| | | | | | | | รวม | 69.36 | 159 | | | |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| แรงจูงใจ | ระดับการศึกษา | | | | | | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า | | อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป | | | | | | | |
| | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | | | | | | |
| 7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 3.96 | 0.64 | 3.85 | 0.59 | 4.11 | 0.67 | ระหว่างกลุ่ม | 1.98 | 2 | .99 | 2.39 | .09 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 68.26 | 157 | .41 | | |
| | | | | | | | รวม | 67.24 | 159 | | | |
| 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน | 3.82 | 0.56 | 3.86 | 0.72 | 3.96 | 0.62 | ระหว่างกลุ่ม | .60 | 2 | .30 | .74 | .47 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 63.94 | 157 | .40 | | |
| | | | | | | | รวม | 64.54 | 159 | | | |
| 9. สภาพการทำงาน | 3.71 | 0.68 | 3.77 | 0.79 | 3.81 | 0.73 | ระหว่างกลุ่ม | .22 | 2 | .11 | .20 | .81 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 86.19 | 157 | .54 | | |
| | | | | | | | รวม | 86.42 | 159 | | | |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| แรงจูงใจ | ระดับการศึกษา | | | | | | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า | | อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป | | | | | | | |
| | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | | | | | | |
| 10. เงินเดือน | 3.21 | 0.79 | 3.17 | 0.85 | 3.42 | 0.89 | ระหว่างกลุ่ม | 2.18 | 2 | 1.09 | 1.48 | .23 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 115.55 | 157 | .73 | | |
| | | | | | | | รวม | 117.73 | 159 | | | |
| 11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า | 3.51 | 0.67 | 3.41 | 0.72 | 3.51 | 0.75 | ระหว่างกลุ่ม | .38 | 2 | .19 | .36 | .69 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 83.05 | 157 | .52 | | |
| | | | | | | | รวม | 83.44 | 159 | | | |
| 12. สถานะของอาชีพ | 3.75 | 0.80 | 3.82 | 0.74 | 3.74 | 0.76 | ระหว่างกลุ่ม | .27 | 2 | .14 | .23 | .78 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 92.20 | 157 | .58 | | |
| | | | | | | | รวม | 92.48 | 159 | | | |

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างระดับการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ตารางที่ 22** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

| แรงจูงใจ | ตำแหน่งงาน | | | | | | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | พนักงานข้าราชการส่วนตำบล | | ลูกจ้างประจำ | | พนักงานจ้าง | | | | | | | |
| | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | | | | | | |
| **ปัจจัยจูงใจ** | | | | | | | | | | | | |
| 1. ความสำเร็จของงาน | 4.26 | 0.45 | 4.07 | 0.59 | 4.15 | 0.55 | ระหว่างกลุ่ม | .77 | 2 | .38 | 1.42 | .24 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 42.47 | 157 | .27 | | |
| | | | | | | | รวม | 43.24 | 159 | | | |
| 2. การยอมรับนับถือ | 3.86 | 0.74 | 3.80 | 0.55 | 3.95 | 0.63 | ระหว่างกลุ่ม | .50 | 2 | .25 | .55 | .57 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 71.83 | 157 | .45 | | |
| | | | | | | | รวม | 72.33 | 159 | | | |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.58 | 0.77 | 3.50 | 0.64 | 3.70 | 0.80 | ระหว่างกลุ่ม | .84 | 2 | .42 | .70 | .49 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 94.03 | 157 | .59 | | |
| | | | | | | | รวม | 94.87 | 159 | | | |

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| แรงจูงใจ | ตำแหน่งงาน | | | | | | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | พนักงานข้าราชการส่วนตำบล | | ลูกจ้างประจำ | | พนักงานจ้าง | | | | | | | |
| | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | | | | | | |
| 4. ความรับผิดชอบ | 3.92 | 0.72 | 3.63 | 0.67 | 3.82 | 0.73 | ระหว่างกลุ่ม | 1.42 | 2 | .72 | 1.37 | .25 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 81.52 | 157 | .51 | | |
| | | | | | | | รวม | 82.94 | 159 | | | |
| 5. ลักษณะของงาน | 3.89 | 0.66 | 3.65 | 0.68 | 3.82 | 0.67 | ระหว่างกลุ่ม | .93 | 2 | .46 | 1.03 | .35 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 70.66 | 157 | .45 | | |
| | | | | | | | รวม | 71.60 | 159 | | | |
| **ปัจจัยค้ำจุน** 6. นโยบายและการบริหารงาน | 3.80 | 0.65 | 3.80 | 0.65 | 3.87 | 0.68 | ระหว่างกลุ่ม | .19 | 2 | .09 | .21 | .80 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 69.16 | 157 | .44 | | |
| | | | | | | | รวม | 69.36 | 159 | | | |

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| แรงจูงใจ | ตำแหน่งงาน | | | | | | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | พนักงานข้าราชการส่วนตำบล | | ลูกจ้างประจำ | | พนักงานจ้าง | | | | | | | |
| | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | | | | | | |
| 7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 3.98 | 0.62 | 3.85 | 0.64 | 4.06 | 0.67 | ระหว่างกลุ่ม | .85 | 2 | .42 | 1.00 | .36 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 66.39 | 157 | .42 | | |
| | | | | | | | รวม | 67.24 | 159 | | | |
| 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน | 3.87 | 0.66 | 3.85 | 0.69 | 3.94 | 0.59 | ระหว่างกลุ่ม | .21 | 2 | .10 | .25 | .77 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 64.33 | 157 | .41 | | |
| | | | | | | | รวม | 64.54 | 159 | | | |
| 9. สภาพการทำงาน | 3.84 | 0.71 | 3.61 | 0.73 | 3.76 | 0.75 | ระหว่างกลุ่ม | .93 | 2 | .46 | .86 | .42 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 85.48 | 157 | .54 | | |
| | | | | | | | รวม | 86.42 | 159 | | | |



มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด RAJABHAT ROI ET UNIVERSITY

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| แรงจูงใจ | ตำแหน่งงาน | | | | | | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | พนักงานข้าราชการส่วนตำบล | | ลูกจ้างประจำ | | พนักงานจ้าง | | | | | | | |
| | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | | | | | | |
| 10. เงินเดือน | 3.30 | 0.92 | 3.15 | 0.80 | 3.32 | 0.82 | ระหว่างกลุ่ม | .53 | 2 | .26 | .35 | .70 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 117.20 | 157 | .74 | | |
| | | | | | | | รวม | 117.73 | 159 | | | |
| 11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า | 3.54 | 0.74 | 3.41 | 0.77 | 3.45 | 0.69 | ระหว่างกลุ่ม | .38 | 2 | .19 | .36 | .69 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 83.05 | 157 | .52 | | |
| | | | | | | | รวม | 83.44 | 159 | | | |
| 12. สถานะของอาชีพ | 3.80 | 0.82 | 3.70 | 0.78 | 3.74 | 0.70 | ระหว่างกลุ่ม | .24 | 2 | .12 | .21 | .81 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 92.23 | 157 | .58 | | |
| | | | | | | | รวม | 92.48 | 159 | | | |

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| แรงจูงใจ | ตำแหน่งงาน | | | | | | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | พนักงานข้าราชการส่วนตำบล | | ลูกจ้างประจำ | | พนักงานจ้าง | | | | | | | |
| | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | $\overline{X}$ | SD | | | | | | |
| 13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว | 3.54 | 0.82 | 3.41 | 0.92 | 3.53 | 0.76 | ระหว่างกลุ่ม | .28 | 2 | .14 | .21 | .80 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 104.92 | 157 | .66 | | |
| | | | | | | | รวม | 105.21 | 159 | | | |
| 14. ความมั่นคงในงาน | 3.77 | 0.74 | 3.67 | 0.70 | 3.74 | 0.68 | ระหว่างกลุ่ม | .14 | 2 | .07 | .14 | .86 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 79.34 | 157 | .50 | | |
| | | | | | | | รวม | 79.48 | 159 | | | |
| โดยรวม | 4.23 | 0.47 | 4.09 | 0.66 | 4.14 | 0.61 | ระหว่างกลุ่ม | .49 | 2 | .24 | .77 | .46 |
| | | | | | | | ภายในกลุ่ม | 50.52 | 157 | .32 | | |
| | | | | | | | รวม | 51.02 | 159 | | | |



มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด RAJABHAT ROI ET UNIVERSITY

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมระหว่างตำแหน่งงาน ทั้ง 3 ตำแหน่งงาน คือ พนักงานข้าราชการส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม**

จากวัตถุประสงค์ ข้อ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม แสดงในตารางที่ 23

**ตารางที่ 23** ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

| ข้อที่ | ข้อเสนอแนะ | จำนวน |
|---|---|---|
| 1. | **เงินเดือน** | |
| | - การให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน | 7 |
| 2. | **นโยบายและการบริหารงาน** | |
| | - ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น | 4 |
| 3. | **โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า** | |
| | - ควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น | 3 |
| 4. | **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** | |
| | - ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม | 2 |
| 5. | **สภาพการทำงาน** | |
| | - ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย | 2 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| ข้อที่ | ข้อเสนอแนะ | จำนวน |
|---|---|---|
| 6. | **ความเป็นอยู่ส่วนตัว** | |
| | - ไม่ควรก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน | 2 |
| 7. | **ความมั่นคงในงาน** | |
| | - ควรปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ | 2 |
| 8. | **วิธีการปกครองบังคับบัญชา** | |
| | - ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล | 1 |

จากตารางที่ 23 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามมีข้อเสนอแนะดังนี้

ประชาชนแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติมจากแบบสอบถามในหัวข้อต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ดังนี้

เงินเดือน คือ การให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน นโยบายและการบริหารงาน คือ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือ ควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม สภาพการทำงาน คือ ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ไม่ควรก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ความมั่นคงในงาน คือ ควรปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล