

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวัดง่ามกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบคำอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t- Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F- Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
p / Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Probability)

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และเทศบาลที่สังกัด
2. วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย
 - 2.1 วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
 - 2.2 วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ
3. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ และเทศบาลที่สังกัด
4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
5. วิเคราะห์ทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานะภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 127 คน เกี่ยวกับ เพศ อายุ และเทศบาลที่สังกัด

ตารางที่ 3 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	47	37
หญิง	80	63
รวม	127	100

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	25	19.7
31 - 40 ปี	83	65.4
41 - 50 ปี	15	11.8
มากกว่า 50 ปี	4	3.1
รวม	127	100
เทศบาลที่สังกัด		
เทศบาลตำบลเสถภูมิ	25	19.7
เทศบาลตำบลขวาว	12	9.4
เทศบาลตำบลเมืองไพร	16	12.6
เทศบาลตำบลนาแซง	15	11.8
เทศบาลตำบลนาเมือง	13	10.2
เทศบาลตำบลวังหลวง	11	8.7
เทศบาลตำบลเกาะแก้ว	13	10.2
เทศบาลตำบลหนองหลวง	12	9.4
เทศบาลตำบลพรสวรรค์	10	7.9
รวม	127	100

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน (คิดเป็นร้อยละ 63) และเพศชาย จำนวน 47 คน (คิดเป็นร้อยละ 37) อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 83 คน (คิดเป็นร้อยละ 65.4) รองลงมาคือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.7) 41 - 50 ปี จำนวน 15 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.8) และมากกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.1) เทศบาลที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัด ทต.เสถภูมิ จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.7) ทต.เมืองไพร จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.6) ทต.นาแซง จำนวน 15 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.8) ทต.นาเมือง ทต.เกาะแก้ว จำนวน 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.2) ทต.เขวา ทต.หนองหลวง จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 9.4) ทต.วังหลวง จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.7) และ ทต. พรสวรรค์ จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.9)

2. วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.1 วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.77	0.59	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.98	0.57	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.13	0.60	มาก
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.91	0.62	มาก
รวม	3.94	0.59	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.57) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.62) และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านและจำแนก เป็นรายชื่อ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ขวัญ กำลังใจ
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถและผลงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.50	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธ์ภาพอันดี	4.07	0.76	มาก
3. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องและมีความเชื่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.72	0.65	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตน	3.86	0.34	มาก
5. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	3.70	0.55	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงานเคารพนับถือซึ่งกันและกันไว้วางใจกัน	3.88	0.57	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักประชาธิปไตย	4.06	0.75	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ	3.48	0.53	ปานกลาง
9. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นระยะ	3.64	0.64	มาก
รวม	3.77	0.59	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายชื่อ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.59$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธ์ภาพอันดี ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.76$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.75$)

บุคลากรในหน่วยงานเคารพนับถือซึ่งกันและกันไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.57$)
 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตน ($\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.34$) ผู้บริหาร
 และเพื่อนร่วมงานยกย่องและมีความเชื่อ ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.65$) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ
 และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.55$) มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง
 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะ ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.64$) ได้รับการยอมรับนับถือ
 ในความสามารถและผลงานความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.50$)
 และผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.53$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ
 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. ได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความถนัด	3.92	0.34	มาก
2. การปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.03	0.71	มาก
3. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยได้รับการ สนับสนุนจากผู้บริหาร	3.85	0.67	มาก
4. การดำเนินการของท่านตามนโยบายเป็นไปตาม วัตถุประสงค์	4.31	0.51	มาก
5. ได้รับการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน สม่ำเสมอ	3.64	0.70	มาก
6. งานที่ท่านปฏิบัติ มักจะประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่	4.08	0.39	มาก
7. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน	3.63	0.63	มาก
8. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และทันสมัย	3.91	0.60	มาก
9. สถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	4.48	0.56	มาก
รวม	3.98	0.57	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายชื่อ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.57$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ สถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.56$) การดำเนินการของท่านตามนโยบาย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.51$) งานที่ท่านปฏิบัติ มักจะประสบความสำเร็จ เป็นส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.39$) การปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.71$) ได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความถนัด ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.34$) หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และทันสมัย ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.60$) มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.67$) ได้รับการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สม่าเสมอ ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.70$) และสถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.63$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. งานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคง	4.45	0.61	มาก
2. งานที่ปฏิบัติ มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.51	0.54	มากที่สุด
3. งานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและภูมิใจ	4.51	0.58	มากที่สุด
4. โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น	3.82	0.59	มาก
5. การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนระดับมีระบบอุปถัมภ์(ระบบพรรคพวก)	3.40	0.50	ปานกลาง
6. ตำแหน่งที่ท่านครองอยู่สามารถเลื่อนระดับได้สูงขึ้น	4.20	0.65	มาก
7. การกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานในแผนอัตราค่าจ้าง 3ปี	4.01	0.66	มาก
8. มีความเสมอภาค ในการพิจารณาแต่งตั้ง โอน(ย้าย)	4.17	0.65	มาก
รวม	4.13	0.60	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายชื่อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.60$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ชื่อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ชื่อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ งานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและภูมิใจ ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.58$) งานที่ปฏิบัติ มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.54$) งานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.61$) ตำแหน่งที่ทำงานอยู่สามารถเลื่อนระดับได้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.65$) มีความเสมอภาค ในการพิจารณาแต่งตั้งโอน (ย้าย) ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.60$) การกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานในแผนอัตรากำลัง 3ปี ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.66$) โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.59$) การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนระดับมีระบบอุปถัมภ์ (ระบบพรรคพวก) ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.50$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	4.19	0.78	มาก
2. ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน	4.00	0.55	มาก
3. หน่วยงานมีเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)ประจำปีแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.68	0.61	มาก
4. ให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	4.05	0.79	มาก
5. มีการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการ และกายบริหาร	3.34	0.50	ปานกลาง
6. เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้รถยนต์ของสำนักงานในการเดินทางไปติดต่อราชการ	4.14	0.63	มาก
7. การปฏิบัติงานนอกเวลา ได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.41	0.54	ปานกลาง

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
8. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเทศบาลได้ ทัศนศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี	3.86	0.62	มาก
9. การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าที่พัก มีความเหมาะสมและรวดเร็ว	4.54	0.57	มากที่สุด
รวม	3.91	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายข้อ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรค่าเช่าที่พัก มีความเหมาะสมและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.57$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.78$) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้รถยนต์ของสำนักงานในการเดินทางไปติดต่อราชการ ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.63$) ให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.79$) ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.55$) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเทศบาลได้ทัศนศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.62$) หน่วยงานมีเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)ประจำปีแก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.61$) การปฏิบัติงานนอกเวลาได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.54$) มีการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการ และกายบริหาร ($\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.50$)

3. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ และเทศบาลที่ตั้ง

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลฯ	เพศ				df	t	P/Sig
	ชาย (n=47)		หญิง(n= 80)				
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.			
1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.73	3.79	0.57	0.59	99.34	-0.47	0.51
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.02	3.96	0.59	0.55	90.49	0.37	0.37
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.12	4.14	0.63	0.58	90.64	-0.13	0.48
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.95	3.9	0.64	0.61	92.11	0.37	0.49
รวม	3.95	3.95	0.61	0.58	93.14	0.03	0.46

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (Sig=0.46) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Sig =0.51) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Sig =0.37) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig =0.48) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Sig =0.49) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ โดยใช้ การทดสอบค่า F- test (One - way ANOVA)

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม อายุ โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลฯ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P/sig
1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.864	3	0.287	0.760	0.691
	ภายในกลุ่ม	45.039	125	0.365		
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.884	3	0.295	0.760	0.566
	ภายในกลุ่ม	42.545	125	0.346		
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.796	3	0.265	0.702	0.570
	ภายในกลุ่ม	45.511	125	0.370		
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.218	3	0.406	1.067	0.443
	ภายในกลุ่ม	49.350	125	0.401		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.941	3	0.313	3.289	2.270
	ภายในกลุ่ม	45.611	123	0.371		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (Sig=0.568) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Sig=0.691) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Sig=0.566) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig=0.570) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Sig=0.443) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามเทศบาลที่สังกัด โดยใช้การทดสอบค่า F- test (One - way ANOVA)

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เทศบาลที่สังกัด โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P/sig
1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.183	8	0.398	1.166	0.572
	ภายในกลุ่ม	42.721	120	0.362		
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.202	8	1.025	3.302	0.153
	ภายในกลุ่ม	35.227	120	0.299		
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.238	8	0.780	2.261	0.223
	ภายในกลุ่ม	40.069	120	0.340		
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.179	8	0.522	1.435	0.391
	ภายในกลุ่ม	46.390	120	0.393		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.451	8	0.681	2.041	0.335
	ภายในกลุ่ม	41.102	120	0.348		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เทศบาลที่สังกัดต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (Sig = 0.335) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Sig = 0.572) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Sig = 0.153) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig = 0.223) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Sig = 0.391) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีผู้ให้ข้อเสนอแนะทั้งหมด 68 คน คิดเป็นร้อยละ 53.54 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 12 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (ความถี่)
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	
1. เพื่อนร่วมงานควรปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ในกรณีที่ไม่มีอยู่	49
2. เพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	18
3. ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ	26
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	
1. ควรจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง	16
2. ควรมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพ และความสามารถของบุคลากร	32
3. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	25
4. ควรจัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นเฉพาะของพนักงาน	14
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	
1. ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมเปิด โอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้เปลี่ยนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น	47
2. พนักงานทุกคนในองค์กรควรมีโอกาสก้าวหน้า เท่าเทียมกันไม่ว่าจะปฏิบัติงานส่วนราชการใดก็ตาม	38
3. การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และต้องเป็นไปตามกำหนดเวลา	39

ข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (ความถี่)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	
1. ควรมีค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	25
2. ควรจัดที่พักให้แก่พนักงานที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับที่พักอาศัย	30
3. มีการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการ และกายบริหาร	27

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 4 ด้านดังนี้ โดยเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ความถี่ = 124) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (ความถี่ = 93) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (ความถี่ = 87) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ความถี่ = 82)

พิจารณาในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อนร่วมงานควรปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ในกรณีที่ไม่มีอยู่ (ความถี่ = 49) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ (ความถี่ = 26) เพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน (ความถี่ = 18)

พิจารณาด้านความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพ และความสามารถของบุคลากร (ความถี่ = 32) รองลงมา ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (ความถี่ = 25) ควรจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ = 16) และควรจัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นเฉพาะของพนักงาน (ความถี่ = 14)

พิจารณาด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมเปิด โอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้ไปเรียนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น (ความถี่ = 47) รองลงมา การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และต้องเป็นไปตามกำหนดเวลา (ความถี่ = 39) และพนักงานทุกคนในองค์กรควรมีโอกาสก้าวหน้า เท่าเทียมกันไม่ว่าจะปฏิบัติงานส่วนราชการใดก็ตาม (ความถี่ = 38)

พิจารณาด้านเงินเดือนและสวัสดิการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจัดที่พักให้แก่พนักงานที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับที่พักอาศัย (ความถี่ = 30) รองลงมา มีการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการ และกายบริหาร (ความถี่ = 27) และ ควรมีค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ความถี่ = 25)

5. วิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

จากบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 22 คน เช่น

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

“ดิฉันคิดว่าต้องมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้งานภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อจะช่วยปฏิบัติงานแทนเพื่อน ได้ขณะที่ไม่อยู่”

“ดิฉันมีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ ในขณะที่การปฏิบัติงานประสบปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถแก้ไขได้”

(นางสาวเกตมณี วรชينا. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด)

วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2556

สถานที่ทำงานเทศบาลตำบลเสลภูมิ

“ดิฉันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการสามารถรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม และรับฟังเหตุผลซึ่งกัน และกัน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ได้ถูกต้อง”

(นางสาวอรทัย วิเชียรเขต. ตำแหน่ง บุคลากร)

วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2556

สถานที่ทำงานเทศบาลตำบลเมืองไพร

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

“ดิฉันมีความคิดเห็นในเรื่องของการมอบหมายงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ควรมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงศักยภาพ และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์”

(นางชรัยกร เผ่าศิริ. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี)

วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2556

สถานที่ทำงานเทศบาลนางแซง

“ดิฉันขอแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบด้วยตัวของตนเองโดยยึด หลักการและเหตุผลที่ชัดเจนเพื่อการสร้างศักภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่”

(นางนิภาพร บุญปก. ตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียน)

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2556

สถานที่ทำงานเทศบาลตำบลเกาะแก้ว

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

“กระผมมีเรื่องขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้เปลี่ยนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติต่อไปด้วยความสุข ซึ่งจะสะท้อนไปยังงานที่มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(นายสิทธิชัย กางโหลน. ตำแหน่งหัวหน้าช่าง)

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2556

สถานที่ทำงานเทศบาลตำบลนาแซง

“กระผมขอเสนอแนะเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องเป็นไปอย่าง โปร่งใส ยุติธรรม และต้องเป็นไปตามกำหนดเวลาเพื่อผลประโยชน์ต่อพนักงานที่สมเหตุสมผล”

(ส.ต.ท. สุขประจันทร์ พฤกษ์ชาติ. ตำแหน่งปลัดเทศบาล)

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2556

สถานที่ทำงานเทศบาลตำบลขวาว

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

“ดิฉันคิดว่าเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิควรมีการจัดที่พักให้แก่พนักงานที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับที่พักอาศัยเพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำการทำงานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ”

(นางฉัตรฐาธรรม จันทร์ศรีระมี. หัวหน้าสำนักปลัด)

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2556

สถานที่ทำงานเทศบาลตำบลวังหลวง

“ดิฉันมีข้อเสนอแนะในเรื่องของการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการ และกายบริหารประจำอยู่เสมอ เพื่อสร้างสุขภาพที่ดีต่อพนักงานทุกคน”

(นางเพ็ญศิริ กางโหลน. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ)

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2556

สถานที่ทำงานเทศบาลตำบลนาเมือง

สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ของพนักงานภายในเขตพื้นที่อำเภอเสลาภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงมีข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้รับฟัง ข้อเสนอแนะและคิดเห็นจากหลายแห่งต่างก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรสิ่งทีทุก ได้ข้อเสนอแนะหรือการหาหรือก็ตามรวนเป็นการแสดงถึงความต้องการของพนักงานภายในเขตพื้นที่อำเภอเสลาภูมิเพื่อเป็นสิ่งที่จะสามารถช่วยเป็นขวัญกำลังใจต่อพนักงานทุกคนปฏิบัติงานด้วยความสุข ซึ่งจากสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นประสบความสำเร็จ และเจริญรุ่งเรืองต่อไปรวมทั้งเป็นการสร้างความสุขภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY