

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
f	แทน	ความถี่
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณามีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์

#### ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ คือ ค่าการแจกแจงความถี่ (f) และร้อยละ
2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และส่วนงานที่สังกัดโดยนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย จำแนกตาม เพศ ใช้ t-test (Independent Sample) และการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และส่วนงานที่สังกัด ใช้ F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการพรรณนาความและค่าความถี่ (f)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา 182 ฉบับ จากจำนวน 184 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน และตำแหน่ง ปรากฏดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 3 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	101	55.5
หญิง	81	44.5
<b>รวม</b>	<b>182</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 30 ปี	32	17.6
31 – 40 ปี	118	64.8
41 ปีขึ้นไป	32	17.6
<b>รวม</b>	<b>182</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ไม่เกินมัธยม 6	1	.5
อนุปริญญาหรือ ปวส.	49	26.9
ปริญญาตรีขึ้นไป	132	72.5
<b>รวม</b>	<b>182</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานะของบุคลากร</b>		
พนักงานเทศบาล	71	39.0
ลูกจ้างประจำ	19	10.4
พนักงานจ้างตามภารกิจ	42	23.1
พนักงานจ้างทั่วไป	50	27.5
<b>รวม</b>	<b>182</b>	<b>100.00</b>
<b>พื้นที่/สังกัด</b>		
เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ	62	34.1
เทศบาลตำบลหินกอง	35	19.2
เทศบาลตำบลทุ่งกุลา	24	13.2
เทศบาลตำบลคอกไม้	21	11.5
เทศบาลตำบลจำปาขัน	18	9.9
เทศบาลตำบลทุ่งหลวง	22	12.1
<b>รวม</b>	<b>184</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 เมื่อจำแนกตามอายุส่วนใหญ่ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่เกินมัธยม 6 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .50 ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พนักงานเทศบาล จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ

10.40 ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 50 คน เมื่อจำแนกตามพื้นที่/สังกัดส่วนใหญ่เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 เทศบาลตำบลหินกอง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 เทศบาลตำบลทุ่งกุลา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 เทศบาลตำบลดอกไม้ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 เทศบาลตำบลจำปาศันจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 เทศบาลตำบลทุ่งหลวง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย จากตารางที่ 4 – 14 ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99-100)

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร		ระดับแรงงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	.38	มาก
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.84	.46	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.88	.56	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.90	.47	มาก
5	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.93	.45	มาก
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.91	.44	มาก
7	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.81	.49	มาก
8	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.93	.51	มาก
9	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	.52	มาก
10	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.42	.78	ปานกลาง
รวม		3.83	.37	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$  ; S.D. = .37) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=3.96$  ; S.D. = .38) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.93$  ; S.D. = .45) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X}=3.93$  ; S.D. = .51) ด้านนโยบายผู้บริหาร ( $\bar{X}=3.91$  ; S.D. = .44) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.90$  ; S.D. = .47) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=3.88$  ; S.D. = .56) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.84$  ; S.D. = .46) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.81$  ; S.D. = .49) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.77$  ; S.D. = .52) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ( $\bar{X}=3.42$  ; S.D. = .78) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อที่	ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.12	.50	มาก
2	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ	4.07	.59	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้	3.85	.61	มาก
4	ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ อยู่เสมอ	3.80	.62	มาก
รวม		3.96	.38	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต  
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X}=3.96$ ; S.D. = .38) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย  
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย  
( $\bar{X}=4.12$ ; S.D. = .50) ข้อที่ 2 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ  
( $\bar{X}=4.07$ ; S.D. = .59) ข้อที่ 3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้  
( $\bar{X}=3.85$ ; S.D. = .61) ข้อที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ  
( $\bar{X}=3.80$ ; S.D. = .62) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน	3.93	.56	มาก
2	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	.65	มาก
3	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.85	.69	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.71	.69	มาก
รวม		3.84	.46	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$  ; S.D. = .46) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน ( $\bar{X}=3.93$  ; S.D. = .56) ข้อที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.85$  ; S.D. = .65) ข้อที่ 3 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.85$  ; S.D. = .69) ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ( $\bar{X}=3.71$  ; S.D. = .69) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.92	.86	มาก
2	ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม	3.93	.72	มาก
3	ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.89	.74	มาก
4	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.77	.74	มาก
รวม		3.88	.56	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$  ; S.D. = .56) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.93$  ; S.D. = .72) ข้อที่ 2 งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.92$  ; S.D. = .86) ข้อที่ 3 ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.89$  ; S.D. = .74) ข้อที่ 4 ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.77$  ; S.D. = .74) ตามลำดับ



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.98	.59	มาก
2	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.93	.64	มาก
3	ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.81	.67	มาก
4	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.86	.68	มาก
รวม		3.90	.47	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$  ; S.D. = .47) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ( $\bar{X} = 3.98$  ; S.D. = .59) ข้อที่ 2 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.93$  ; S.D. = .64) ข้อที่ 3 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ( $\bar{X} = 3.86$  ; S.D. = .68) ข้อที่ 4 ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.81$  ; S.D. = .67) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.83	.70	มาก
2	ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.86	.67	มาก
3	งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.06	.61	มาก
4	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.97	.65	มาก
รวม		3.93	.45	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ; S.D. = .45) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.06$ ; S.D. = .61) ข้อที่ 2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.97$ ; S.D. = .65) ข้อที่ 3 ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.86$ ; S.D. = .67) ข้อที่ 4 งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.83$ ; S.D. = .70) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.98	.62	มาก
2	นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.90	.65	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.96	.63	มาก
4	มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.80	.69	มาก
รวม		3.91	.44	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในมาก ( $\bar{X}=3.91$  ; S.D. = .44) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ( $\bar{X}=3.98$  ; S.D. = .62) ข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=3.96$  ; S.D. = .63) ข้อที่ 3 นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.90$  ; S.D. = .65) ข้อที่ 4 มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.80$  ; S.D. = .69) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับแรงงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้ คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.93	.64	มาก
2	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการ บริหารเป็นอย่างดี	3.82	.71	มาก
3	มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสะดวก	3.74	.65	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	3.79	.72	มาก
5	สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.76	.70	มาก
รวม		3.81	.49	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต  
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวม อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.81$  ; S.D. = .49) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ  
( $\bar{X} = 3.93$  ; S.D. = .64) ข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี  
( $\bar{X} = 3.82$  ; S.D. = .71) ข้อที่ 3 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน  
( $\bar{X} = 3.79$  ; S.D. = .72) ข้อที่ 4 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไป  
ด้วยดี ( $\bar{X} = 3.76$  ; S.D. = .70) ข้อที่ 5 มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก  
( $\bar{X} = 3.74$  ; S.D. = .65) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับแรงงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	4.04	.61	มาก
2	ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.98	.65	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็น กันเองและเข้าใจผู้อื่น	3.76	.72	มาก
รวม		3.93	.51	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต  
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X}=3.93$  ; S.D. = .51) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ( $\bar{X}=4.04$  ; S.D. = .61) ข้อที่ 2 ใน  
หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=3.98$  ; S.D. = .65) ข้อที่ 3 ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส  
ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ( $\bar{X}=3.76$  ; S.D. = .72) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.80	.65	มาก
2	อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.83	.71	มาก
3	หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.74	.71	มาก
4	หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.73	.69	มาก
รวม		3.77	.52	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.77$  ; S.D. = .52) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.83$  ; S.D. = .71) ข้อที่ 2 หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.80$  ; S.D. = .65) ข้อที่ 3 หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ( $\bar{X}=3.74$  ; S.D. = .71) ข้อที่ 4 หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.73$  ; S.D. = .69) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์  
เกี่ยวเนื่อง

ข้อที่	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.60	.85	มาก
2	เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.42	.92	ปานกลาง
3	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.31	.96	ปานกลาง
4	การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว	3.35	.96	ปานกลาง
รวม		3.42	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ; S.D. = .78) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.60$ ; S.D. = .85) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.42$ ; S.D. = .92) ข้อที่ 2 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ( $\bar{X} = 3.35$ ; S.D. = .96) ข้อที่ 3 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.31$ ; S.D. = .96) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน
  2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน
  3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
  4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานะของบุคลากรแตกต่างกัน
  5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน
1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน



ตารางที่ 15 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลใน  
เขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจ	ชาย		หญิง		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.98	.35	3.94	.41	.56	.57
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.87	.47	3.80	.46	.94	.34
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.90	.60	3.85	.50	.58	.56
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.92	.46	3.86	.47	.86	.38
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.95	.44	3.90	.46	.74	.46
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.95	.42	3.86	.46	1.44	.15
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.80	.48	3.81	.51	-.09	.92
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.95	.54	3.91	.48	.48	.63
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.76	.56	3.79	.48	-.47	.63
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.37	.84	3.48	.70	-.94	.34
รวม	3.85	.37	3.82	.37	.42	.67

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลใน  
เขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมไม่  
แตกต่างกัน และแรงจูงใจในทุกๆ ด้านมีความแตกต่างกัน นั่นคือ เพศชายและเพศหญิงต่างก็มีทัศนคติ  
หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ  
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีอายุแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ						F	Sig
	ไม่เกิน 30 ปี		31-40 ปี		41 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็ของงาน	3.46	0.60	3.70	0.20	3.75	0.43	1.28	0.28
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.71	0.41	3.65	0.28	3.50	0.32	2.60	0.05*
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.71	0.26	3.40	0.41	3.41	0.39	3.19	0.02*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.50	3.50	0.63	3.83	0.50	3.79	0.01*
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.48	3.20	0.48	3.33	0.46	0.64	0.59
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.96	0.48	4.15	0.45	3.91	0.41	1.06	0.37
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.32	0.62	3.30	0.77	3.58	0.63	2.48	0.06
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.39	0.53	3.40	0.74	3.00	0.61	4.39	0.01*
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.14	0.65	3.25	0.75	3.08	0.60	3.34	0.02*
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	3.46	0.52	3.45	0.59	3.66	0.49	2.80	0.04*
รวม	3.51	0.13	3.50	0.14	3.49	0.12	2.56	0.03*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig
	ไม่เต็มร้อย 6		อนุปริญญา		ปริญญาตรีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความก้าวหน้าของงาน	3.61	0.31	3.55	0.51	3.59	0.45	2.11	0.28
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.57	0.27	3.69	0.42	3.74	0.29	3.12	0.09
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.44	0.44	3.48	0.47	3.57	0.33	3.08	0.88
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.63	0.59	3.65	0.46	3.36	0.44	3.19	0.92
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.19	0.39	3.40	0.46	3.37	0.48	1.42	1.59
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.98	0.37	3.86	0.26	4.16	0.47	1.06	0.37
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.46	0.64	3.46	0.60	3.25	0.64	3.18	0.06
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.23	0.71	3.15	0.58	3.44	0.58	3.29	1.01
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.11	0.57	2.96	0.44	3.34	0.66	2.14	2.03
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	3.57	0.52	3.677	0.43	3.32	0.47	1.90	1.2
รวม	3.48	0.12	3.49	0.11	3.51	0.12	3.22	1.24

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน  
ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ  
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานะของบุคลากรแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานประกอบการแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานะของบุคลากร										F	Sig
	พนักงานจ้าง		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		F	Sig		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.62	0.41	3.33	0.58	3.70	0.18	3.62	0.41	0.66	0.57		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	0.31	3.83	0.37	3.58	0.30	3.68	0.31	1.82	0.14		
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.48	0.40	3.62	0.46	3.45	0.40	3.48	0.40	0.91	0.43		
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.50	0.48	3.37	0.44	3.62	0.64	3.50	0.48	2.32	0.04*		
5. ด้านลักษณะของงาน	3.35	0.46	3.37	0.54	3.20	0.43	3.35	0.46	1.13	0.33		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.04	0.40	4.04	0.51	4.08	0.43	4.04	0.40	0.99	0.39		
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.32	0.65	3.58	0.49	3.33	0.70	3.32	0.65	2.23	0.04*		
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.29	0.61	3.20	0.74	3.41	0.66	3.29	0.61	1.02	0.38		
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.16	0.60	3.33	0.54	3.20	0.67	3.16	0.60	1.26	0.29		
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล	3.48	0.48	3.37	0.51	3.54	0.57	3.48	0.48	1.09	0.35		
รวม	3.49	0.12	3.50	0.11	3.51	0.13	3.49	0.12	1.28	0.01*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานะบุคลากรแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครอง บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน

	เทศบาล												F	sig
	ทต.สุวรรณภูมิ		ทต.หินกอง		ทต.ทุ่งกุลา		ทต.ดอกไม้		ทต.จำปาเงิน		ทต.ทุ่งหลวง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
	ทต.สุวรรณภูมิ		ทต.หินกอง		ทต.ทุ่งกุลา		ทต.ดอกไม้		ทต.จำปาเงิน		ทต.ทุ่งหลวง			
1. ด้านความสำเร็งของงาน	2.78	0.98	2.81	0.21	2.60	0.51	2.94	0.22	2.91	0.25	2.40	0.99	.457	0.93
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.52	0.09	2.32	0.32	1.95	0.49	2.58	0.32	2.77	0.17	1.95	0.74	.691	0.75
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.66	0.93	2.30	0.96	2.10	0.19	2.58	0.10	2.41	0.78	1.96	0.50	.870	0.57
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.34	0.93	2.44	0.02	2.11	0.35	2.47	0.09	2.53	0.08	2.00	0.35	.757	0.69
5. ด้านลักษณะของงาน	2.56	0.63	2.73	0.65	2.50	0.51	2.55	0.63	2.85	0.73	2.15	0.46	1.62	0.02*
รวม	2.54	0.56	2.47	0.69	2.31	0.30	2.58	0.68	2.65	0.52	2.21	0.35	.960	0.48

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เทศบาล													
	ทต.สุวรรณภูมิ		ทต.หินกอง		ทต.ทุ่งกุลาร		ทต.ดอกไม้		ทต.จำปาสัก		ทต.ทุ่งหลวง		F	sig
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.98	0.51	2.83	0.58	2.69	0.69	2.74	0.63	2.78	0.69	2.76	0.63	1.04	0.01*
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.35	0.16	2.25	0.08	1.96	0.15	2.10	0.19	2.20	0.22	2.33	0.12	.544	0.88
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.58	0.94	2.96	0.96	3.23	0.17	3.42	0.38	3.25	0.44	3.29	0.40	1.25	0.24
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.68	0.74	3.00	0.75	3.18	0.93	3.37	0.28	3.23	0.34	3.24	0.31	1.32	0.20
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	2.41	0.60	2.46	0.67	2.64	0.36	2.54	0.57	2.28	0.75	2.13	0.79	1.33	0.20
<b>รวม</b>	2.71	0.60	2.71	0.69	2.68	0.59	2.62	0.72	2.71	0.64	2.78	0.64	.960	0.04*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและ  
การบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านการ  
ยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับ  
บัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและ  
ผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ  
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ  
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>		
1	ควรจะมีการเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	13
2	ควรจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	26
รวม		39
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>		
1	ควรจะมีการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	10
2	มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น	9
รวม		19
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>		
1	ควรจะมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	22
2	ควรจะมีการรับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัด	16
3	ควรจะให้มีความสนใจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	19
รวม		57
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>		
1	ควรจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน	8
2	ควรจะมี ความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	7
รวม		15
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>		
ควรจะมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก		13
1	ควรจะมี ความรวดเร็วของขั้นตอนในการบริหารเป็นอย่างดี	10
2	ควรจะมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	2
รวม		25

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>	
1	ควรจะมีการความจริงใจต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	7
2	ควรจะมีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานให้เป็นไปได้ด้วยดี	7
	<b>รวม</b>	<b>14</b>
	<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
1	หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	13
2	ควรจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	11
3	ควรมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมใช้งาน	2
	<b>รวม</b>	<b>26</b>
	<b>ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล</b>	
1	ขั้นตอนในการการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการควรมีความสะดวกมากกว่านี้	13
2	ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ(เบี้ยเลี้ยง) ที่เหมาะสม	10
3	ควรมีรายได้ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2
	<b>รวม</b>	<b>25</b>

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นรายด้านตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ (ความถี่ = 57) ควรจะมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา (ความถี่ = 22) ควรจะให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ความถี่ = 19) ควรจะมีการรับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัด (ความถี่ = 19)

ด้านความสำเร็จของงาน (ความถี่ = 39) ควรจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 26) ควรจะมีการเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ (ความถี่ = 13)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ความถี่ = 26) หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน (ความถี่ = 13) ควรจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 11) ควรมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมใช้งาน (ความถี่ = 2)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ความถี่ = 25) ควรจะเปิดโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้สะดวก (ความถี่ = 13) ควรจะมีความรวดเร็วของขั้นตอนในการบริหารเป็นอย่างดี

(ความถี่ = 10) ควรจะมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (ความถี่ = 2)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (ความถี่ = 25) ขั้นตอนในการการเบิกจ่ายเงิน  
สวัสดิการควรมีความสะดวกมากกว่านี้ (ความถี่ = 13) ควรจะมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา  
ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่เหมาะสม (ความถี่ = 10) ควรจะมีรายได้ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจใน  
ปัจจุบัน (ความถี่ = 2)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (ความถี่ = 19) ควรจะมีการส่งเสริม สนับสนุนจาก  
ผู้บังคับบัญชา (ความถี่ = 10) มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น (ความถี่ = 9)

ด้านนโยบายและการบริหาร (ความถี่ = 15) ควรจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานของ  
หน่วยงานที่ชัดเจน (ความถี่ = 8) ควรจะมีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของ  
ผู้บังคับบัญชา (ความถี่ = 7)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ความถี่ = 14) ควรจะมีการความจริงใจต่อกันระหว่าง  
เพื่อนร่วมงาน (ความถี่ = 7) ควรจะมีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานให้เป็นไปได้ด้วยดี (ความถี่ = 7)  
ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY