

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน จำนวนหน่วยตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน ชั้นของความอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานเทศบาล

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การแปลความหมายระดับแรงจูงใจ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
4.51 – 5.00 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลปรากฏดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	74	50.30
หญิง	73	49.70
รวม	147	100
2. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	8	5.40
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	8.20
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	26	17.70
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	101	68.70
รวม	147	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. ประเภทพนักงาน		
รับราชการและลูกจ้างประจำ	64	43.50
พนักงานจ้างตามภารกิจ	44	30.00
พนักงานจ้างทั่วไป	39	26.50
รวม	147	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 147 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 เพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 และมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.40 คน ประเภทพนักงานส่วนใหญ่คือรับราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และพนักงาน จ้างทั่วไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม รายด้าน และรายข้อ

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณ ภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.39	0.71	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.49	0.60	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.47	0.69	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.27	0.69	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงาน	3.20	0.55	ปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
6. ด้านเงินเดือน	3.13	0.54	ปานกลาง
7. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.03	0.67	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.73	0.63	ปานกลาง
9. ด้านสถานะทางอาชีพ	3.46	0.75	ปานกลาง
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.26	0.71	ปานกลาง
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.26	0.71	ปานกลาง
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.48	0.80	ปานกลาง
13. ความมั่นคงในการทำงาน	3.29	0.74	ปานกลาง
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.45	0.70	ปานกลาง
รวม	3.28	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 14 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.48$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 3.46$) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.45$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.39$) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.27$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.26$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.26$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.20$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.13$) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.03$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.73$)

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้าน และรายข้อ

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	3.35	1.00	ปานกลาง
2. ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.23	0.96	ปานกลาง
3. ความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.35	0.96	ปานกลาง
4. คุณภาพของผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องที่ได้รับมอบหมาย	3.62	0.86	มาก
รวม	3.39	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ คุณภาพของผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.62$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คืองานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.35$) ความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.35$) และความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.23$)

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความสามารถใน การปฏิบัติงานที่มอบหมาย	3.44	0.75	ปานกลาง
2. มีผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่มอบหมาย	3.46	0.85	ปานกลาง
3. การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงาน	3.65	0.84	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อ ผลสำเร็จในงาน	3.40	0.78	ปานกลาง
รวม	3.49	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.65$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่มอบหมาย ($\bar{X} = 3.46$) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความสามารถในการปฏิบัติงานที่มอบหมาย ($\bar{X} = 3.44$) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.40$)

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.27	0.91	ปานกลาง
2. การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	3.62	0.84	มาก
3. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการ ฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	3.62	0.95	มาก
4. ความเป็นธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน หน่วยงาน	3.37	0.75	ปานกลาง
รวม	3.47	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.62$) การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยความเป็นธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.37$) และผู้บังคับบัญชางานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.27$)

2.4 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และถนัด	3.40	0.95	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.31	0.76	ปานกลาง
3. การได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.10	0.93	ปานกลาง
รวม	3.27	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและถนัด ($\bar{X} = 3.40$) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.31$) และ การได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.10$)

2.5 ด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและส่งเสริม ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.21	0.78	ปานกลาง
2. ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่าย งานที่ชัดเจน	3.21	0.76	ปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
3. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.14	0.83	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีเปิดโอกาสให้มี การพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.26	0.74	ปานกลาง
รวม	3.20	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.26$) งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.21$) ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.21$) และ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.14$)

2.6 ด้านเงินเดือน

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	3.09	0.67	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	3.14	0.69	ปานกลาง
3. การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวก รวดเร็ว	3.19	0.83	ปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
4. การได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วง ระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.12	0.81	ปานกลาง
รวม	3.13	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.19$) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.14$) การได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$) และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.09$)

2.7 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. การได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.23	0.71	ปานกลาง
2. การได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของ ตนเอง	2.82	0.82	ปานกลาง
รวม	3.03	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้ง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.23$) และการได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 2.82$)

2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	2.77	0.73	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	2.51	0.83	ปานกลาง
3. การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมใน หน่วยงาน	2.68	0.80	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเอง และเข้าใจผู้อื่น	2.95	0.82	ปานกลาง
รวม	2.73	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำ
เลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 2.95$) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ
เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 2.77$) การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมใน
หน่วยงาน ($\bar{X} = 2.68$) และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 2.51$)

2.9 ด้านสถานะทางอาชีพ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสถานะทางอาชีพ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. การได้รับการยอมรับนับถือของอาชีพในสังคม	3.46	0.75	ปานกลาง
2. การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงาน จากสังคม	3.46	0.75	ปานกลาง
รวม	3.46	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสถานะทางอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง
($\bar{X} = 3.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ทั้ง 2 ข้อ คือ การได้รับการยอมรับนับถือของอาชีพในสังคม ($\bar{X} = 3.46$) และการมีเกียรติและ
ศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานจากสังคม ($\bar{X} = 3.46$)

2.10 ด้าน นโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานมีความชัดเจน	2.92	0.82	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการ นำไปปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาที่จัดอย่าง ถูกต้องเหมาะสม	3.13	0.81	ปานกลาง
3. ความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงาน	3.13	0.93	ปานกลาง
รวม	3.26	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.13$) นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาที่จัดอย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.13$) และนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 2.92$)

2.11 ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.04	0.99	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.49	0.89	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.25	0.88	ปานกลาง
รวม	3.26	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$) หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) และหน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.04$)

2.12 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ลักษณะงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว	3.36	0.92	ปานกลาง
2. ความรู้สึกส่วนตัวมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.60	0.84	มาก
รวม	3.48	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ
ความรู้สึกส่วนตัวมีผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.60$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ลักษณะงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.36$)

2.13 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. มีความมั่นคงในการทำงาน	3.27	0.76	ปานกลาง
2. มีความยั่งยืนของอาชีพ	3.31	0.76	ปานกลาง
รวม	3.29	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.29$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ทั้ง 2 ข้อ คือ มีความยั่งยืนของอาชีพ ($\bar{X} = 3.31$) และมีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$)

2.14 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.14	0.90	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวล	3.53	0.83	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	3.59	0.90	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	3.54	0.89	มาก
รวม	3.45	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลใน
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.45$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.59$) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$) ผู้บังคับบัญชามีกิริยา
สุภาพนุ่มนวล ($\bar{X} = 3.53$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ
คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.14$)

ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานแตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ
จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ แตกต่างกัน ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ
สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	P
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ชาย	3.46	0.64	1.311	.192
	หญิง	3.31	0.78		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	3.52	0.61	.609	.544
	หญิง	3.46	0.60		
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ชาย	3.51	0.67	.748	.456
	หญิง	3.43	0.70		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	3.38	0.66	1.921	.057
	หญิง	3.16	0.71		
5. ด้านลักษณะของงาน	ชาย	3.26	0.57	1.264	.208
	หญิง	3.15	0.53		
6. ด้านเงินเดือน	ชาย	3.19	0.58	1.221	.224
	หญิง	3.08	0.50		
7. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	ชาย	3.11	0.74	1.530	.128
	หญิง	2.94	0.59		
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ชาย	2.66	0.71	-1.209	.229
	หญิง	2.79	0.53		
9. ด้านสถานะทางอาชีพ	ชาย	3.58	0.66	1.827	.070
	หญิง	3.35	.082		
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	ชาย	3.23	0.65	-.413	.680
	หญิง	3.28	0.77		
11. ด้านสภาพการทำงาน	ชาย	3.23	0.65	-.413	.680
	หญิง	3.28	0.77		
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ชาย	3.46	0.74	-.252	.801
	หญิง	3.50	0.87		

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	P
13. ความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	3.27	0.70	-.417	.677
	หญิง	3.32	0.79		
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ชาย	3.40	0.72	-.837	.404
	หญิง	3.50	0.69		
รวม	ชาย	3.31	0.36	.856	.393
	หญิง	3.25	0.37		

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.562	3	.187	.360	.782
	ภายในกลุ่ม	74.313	143	.520		
	รวม	74.875	146			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.798	3	.599	1.634	.184
	ภายในกลุ่ม	52.445	143	.367		
	รวม	54.243	146			
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.932	3	.311	.646	.587
	ภายในกลุ่ม	68.785	143	.481		
	รวม	69.717	146			

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.068	3	.356	.732	.535
	ภายในกลุ่ม	69.607	143	.487		
	รวม	70.676	146			
5. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.465	3	.155	.493	.688
	ภายในกลุ่ม	45.040	143	.315		
	รวม	45.505	146			
6. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.272	3	.757	2.595	.055
	ภายในกลุ่ม	41.750	143	.292		
	รวม	44.023	146			
7. ด้านโอกาสได้รับความ ก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.111	3	.370	.808	.491
	ภายในกลุ่ม	65.501	143	.458		
	รวม	66.612	146			
8. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.722	3	.574	1.455	.230
	ภายในกลุ่ม	56.414	143	.395		
	รวม	58.136	146			
9. ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.000	3	.333	.584	.626
	ภายในกลุ่ม	81.612	143	.571		
	รวม	82.612	146			
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.824	3	.608	1.193	.315
	ภายในกลุ่ม	72.894	143	.510		
	รวม	74.718	146			
11. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.824	3	.608	1.193	.315
	ภายในกลุ่ม	72.894	143	.510		
	รวม	74.718	146			

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.306	3	1.102	1.705	.169
	ภายในกลุ่ม	92.402	143	.646		
	รวม	95.707	146			
13. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.171	3	.390	.692	.559
	ภายในกลุ่ม	80.707	143	.564		
	รวม	81.878	146			
14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.447	3	1.149	2.344	.076
	ภายในกลุ่ม	70.099	143	.490		
	รวม	73.547	146			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.346	3	.115	.837	.476
	ภายในกลุ่ม	19.725	143	.138		
	รวม	20.072	146			

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.752	2	.376	.730	.484
	ภายในกลุ่ม	74.123	144	.515		
	รวม	74.875	146			

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.689	2	.345	.926	.398
	ภายในกลุ่ม	53.554	144	.372		
	รวม	54.243	146			
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.628	2	.814	1.722	.182
	ภายในกลุ่ม	68.088	144	.473		
	รวม	69.717	146			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.225	2	1.113	2.341	.100
	ภายในกลุ่ม	68.450	144	.475		
	รวม	70.676	146			
5. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.733	2	1.367	4.601	.012*
	ภายในกลุ่ม	42.772	144	.297		
	รวม	45.505	146			
6. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.773	2	.387	1.288	.279
	ภายในกลุ่ม	43.250	144	.300		
	รวม	44.023	146			
7. ด้านโอกาสได้รับความ ก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	.161	2	.080	.175	.840
	ภายในกลุ่ม	66.451	144	.461		
	รวม	66.612	146			
8. ด้านความสัมพันธ์กับ บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.525	2	.763	1.940	.147
	ภายในกลุ่ม	56.611	144	.393		
	รวม	58.136	146			
9. ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.708	2	.354	.623	.538
	ภายในกลุ่ม	81.904	144	.569		
	รวม	82.612	146			

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
10. ด้านนโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.062	2	.031	.060	.942
	ภายในกลุ่ม	74.656	144	.518		
	รวม	74.718	146			
11. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.062	2	.031	.060	.942
	ภายในกลุ่ม	74.656	144	.518		
	รวม	74.718	146			
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.395	2	1.198	1.848	.161
	ภายในกลุ่ม	93.312	144	.648		
	รวม	95.707	146			
13. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.494	2	2.247	4.181	.017*
	ภายในกลุ่ม	77.384	144	.537		
	รวม	81.878	146			
14. วิธีการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.018	2	1.009	2.032	.135
	ภายในกลุ่ม	71.528	144	.497		
	รวม	73.547	146			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.138	2	.068	.497	.609
	ภายในกลุ่ม	19.934	144	.138		
	รวม	20.072	146			

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรเพิ่มเงินเดือนและค่าครองชีพให้เหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจ	58
2. ควรส่งเสริมให้มีความเป็นธรรมในระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนมากยิ่งขึ้น	57
3. ควรส่งเสริมให้ใช้ระบบคุณธรรมในการสอบแข่งขันเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	45
4. ควรจัดให้มีการเปิดสอบการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเป็นกลาง	41
5. หน่วยงานควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	31
6. ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร	23
7. ผู้บังคับบัญชา ควรให้ขวัญกำลังใจหรือชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีผลงานดี	20
8. ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	19
9. ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน	17
10. การเบิกจ่ายสวัสดิการควรมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	16
11. ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น	14
12. ผู้บังคับบัญชาควรเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น	6

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามค่าความถี่ ดังนี้ ควรเพิ่มเงินเดือนและค่าครองชีพให้เหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจ จำนวน 58 คน ควรส่งเสริมให้มีความเป็นธรรมในระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนมากยิ่งขึ้น จำนวน 57 คน ควรส่งเสริมให้ใช้ระบบคุณธรรมในการสอบแข่งขันเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 45 คน ควรจัดให้มีการเปิดสอบการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเป็นกลาง จำนวน 41 คน หน่วยงานควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอจำนวน 31 คน ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของบุคลากรในองค์กรจำนวน 23 คน ผู้บังคับบัญชา ควรให้ขวัญกำลังใจหรือชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีผลงานดี

จำนวน 20 คน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 19 คน ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน การเบิกจ่ายสวัสดิการควรมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น จำนวน 16 คน ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น จำนวน 14 คน และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น จำนวน 6 คน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY