

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัย ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้คือ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t- Distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F- Distribution)
SS	แทน ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน ระดับขั้นของความอิสระ (degree of freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
p / Sig.	แทน ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Probability)

#### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัย ได้ประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ขอเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ ปรากฏตามตารางที่ 4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ ปรากฏตามตารางที่ 5 – 19

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ ปรากฏตามตารางที่ 20 – 29

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ ปรากฏตามตารางที่ 30

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ ปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	43.10
หญิง	115	56.90
รวม	202	100.00
อายุ		
18 - 30 ปี	37	18.30
31 - 40 ปี	128	63.40
41 - 50 ปี	28	13.90
51 ปีขึ้นไป	9	4.50
รวม	202	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
อนุปริญญา	51	25.20
ปริญญาตรี	128	63.40
สูงกว่าปริญญาตรี	23	11.40
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100.00</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงานส่วนตำบล	68	33.70
ลูกจ้างประจำ	12	5.90
พนักงานจ้าง	122	60.40
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานและลูกจ้าง ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และเป็นเพศชายจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 อายุส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปีมากที่สุดจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมามีอายุ 18 – 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษา ปริญญาตรีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมามีระดับการศึกษานอนปริญญา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมา ตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขต  
พื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ ปรากฏตามตารางที่ 5 – 19 ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายข้อ

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.77	0.70	มาก
2. ด้านลักษณะของงาน	3.81	0.73	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.84	0.64	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.74	0.67	มาก
5. ด้านความสำเร็จของงาน	3.88	0.75	มาก
6. ด้านเงินเดือน	3.38	0.61	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.58	มาก
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.66	0.41	มาก
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.53	0.55	มาก
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.57	0.44	มาก
11. ด้านความมั่นคงในงาน	3.61	0.38	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.47	0.47	ปานกลาง
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.43	0.78	ปานกลาง
14. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.33	0.82	ปานกลาง
โดยรวม	3.62	0.61	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขต  
พื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็น  
รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 10 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหา  
ต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.84$ )  
และด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ส่วนที่เหลือสี่ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดย  
เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ด้านโอกาส  
เจริญก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 3.43$ ) ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.38$ ) และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว  
( $\bar{X} = 3.33$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	3.76	0.69	มาก
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	3.78	0.70	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชา ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของท่านเสมอ	3.77	0.71	มาก
โดยรวม	3.77	0.70	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่  
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) และ  
เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุด ไปหาลำดับต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและ  
เพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.78$ ) ข้อ 3 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชา ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน  
ของท่านเสมอ ( $\bar{X} = 3.77$ ) และข้อ 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับนับถือจาก  
ผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.76$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำท่าย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และความก้าวหน้า	3.82	0.72	มาก
2. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบ มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน	3.81	0.74	มาก
3. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	3.80	0.73	มาก
โดยรวม	3.81	0.73	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่  
อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) และเมื่อ  
พิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
ไปหาลำดับต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำท่าย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ  
ความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.82$ ) ข้อ 2 ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบ มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน  
( $\bar{X} = 3.81$ ) และข้อ 3 ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.80$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.86	0.65	มาก
2. ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบ โครงการพิเศษที่มีในงานในหน้าที่ประจำที่มีความสำคัญ ต่อองค์กร	3.83	0.63	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีลักษณะงานและความรับผิดชอบ ที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ	3.85	0.64	มาก
โดยรวม	3.84	0.64	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.86$ ) ข้อ 3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีลักษณะงานและความรับผิดชอบ ที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง อย่างอิสระ ( $\bar{X} = 3.85$ ) และข้อ 2 ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มีใช้งานในหน้าที่ประจำที่มีความสำคัญ ต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.83$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ	3.75	0.68	มาก
2. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้า	3.74	0.66	มาก
3. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาองค์ความรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.73	0.67	มาก
โดยรวม	3.74	0.67	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.75$ ) ข้อ 2 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.74$ ) และข้อ 3 ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.73$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติและได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์	3.89	0.75	มาก
2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้น	3.87	0.76	มาก
3. หากมีปัญหาจากการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จ	3.88	0.74	มาก
โดยรวม	3.88	0.75	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขต  
พื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ )  
และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 งานที่ท่านปฏิบัติและได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จตาม  
วัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 3.89$ ) ข้อ 3 หากมีปัญหาจากการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จ  
( $\bar{X} = 3.88$ ) และข้อ 2 ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น  
( $\bar{X} = 3.87$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	3.37	0.62	ปานกลาง
2. เงินเดือนของท่าน มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับผิดชอบ	3.40	0.61	ปานกลาง
3. เงินเดือนของท่าน พอเพียงกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.39	0.60	ปานกลาง
โดยรวม	3.38	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขต  
พื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) และ



เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 เงินเดือนของท่าน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.40$ ) ข้อ 3 เงินเดือนของท่าน พอเพียงกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ( $\bar{X} = 3.39$ ) และข้อ 1 เงินเดือนของท่าน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.37$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปด้วยดี	3.69	0.57	มาก
2. ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.72	0.58	มาก
3. ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	3.71	0.59	มาก
โดยรวม	3.70	0.58	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.72$ ) ข้อ 3 ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.71$ ) และข้อ 1 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปด้วยดี ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.65	0.40	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีความยุติธรรม	3.66	0.42	มาก
3. การมอบหมายภารกิจหน้าที่ทำได้เหมาะสมและตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3.68	0.41	มาก
โดยรวม	3.66	0.41	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 การมอบหมายภารกิจหน้าที่ทำได้เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ข้อ 2 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.66$ ) และข้อ 1 มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.65$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน มีความชัดเจน	3.55	0.56	มาก
2. ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับของหน่วยงานมีความชัดเจน และเหมาะสมในการถือปฏิบัติ	3.53	0.55	มาก
3. หน่วยงานมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม	3.51	0.54	มาก
โดยรวม	3.53	0.55	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน มีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.55$ ) ข้อ 2 ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสมในการถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.53$ ) และข้อ 3 หน่วยงานมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.51$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. สถานที่ทำงานของท่าน สะอาด ไม่มีมลภาวะ	3.56	0.43	มาก
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานมีความครบถ้วน	3.58	0.45	มาก
3. มีการจัดสัดส่วน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.59	0.44	มาก
โดยรวม	3.57	0.44	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 ( $\bar{X} = 3.59$ ) มีการจัดสัดส่วน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ข้อ 2 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานมีความครบถ้วน ( $\bar{X} = 3.58$ ) และข้อ 1 สถานที่ทำงานของท่าน สะอาด ไม่มีมลภาวะ ( $\bar{X} = 3.56$ )

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การโยกย้ายมีกำหนดเวลาที่แน่นอน (จะไม่ถูกโยกย้ายจนกว่าจะมีความประสงค์)	3.61	0.39	มาก
2. การปฏิบัติงานของท่าน มีความมั่นคง	3.63	0.37	มาก
3. มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง หรือระเบียบข้อบังคับ	3.60	0.38	มาก
โดยรวม	3.61	0.38	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 การปฏิบัติงานของท่าน มีความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.63$ ) ข้อ 1 การโยกย้ายมีกำหนดเวลาที่แน่นอน (จะไม่ถูกโยกย้ายจนกว่าจะมีความประสงค์) ( $\bar{X} = 3.61$ ) และข้อ 3 มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง หรือระเบียบข้อบังคับ ( $\bar{X} = 3.60$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. อาชีพที่ท่านทำ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.49	0.46	ปานกลาง
2. อาชีพที่ท่านทำ มีความมั่นคง และปลอดภัย	3.46	0.48	ปานกลาง
3. อาชีพที่ท่านทำ ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	3.47	0.47	ปานกลาง
โดยรวม	3.47	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 อาชีพที่ท่านทำ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ

( $\bar{X} = 3.49$ ) ข้อ 3 อาชีพที่ท่านทำ ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ( $\bar{X} = 3.47$ ) และ ข้อ 2 อาชีพที่ท่านทำ มีความมั่นคง และปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.46$ )

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่าน มีความพอใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.45	0.77	ปานกลาง
2. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย และค่าเดินทางไปราชการ เป็นต้น	3.44	0.79	ปานกลาง
3. ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น เช่นเงิน โบนัส เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้	3.42	0.78	ปานกลาง
โดยรวม	3.43	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่าน มีความพอใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) ข้อ 2 ท่านพอใจในการให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย และค่าเดินทางไปราชการ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.44$ ) และ ข้อ 3 ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น เช่นเงิน โบนัส เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 3.42$ )

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้า  
ในอนาคต

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. หน่วยงานท่าน ได้จัดให้ ผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน มาให้คำแนะนำเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ เสมอ	3.34	0.81	ปานกลาง
2. ได้รับการศึกษา อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.35	0.83	ปานกลาง
3. มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ	3.32	0.82	ปานกลาง
โดยรวม	3.33	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขต  
พื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปาน  
กลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดย  
เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ได้รับการศึกษา อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้  
ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.35$ ) ข้อ 1 หน่วยงานท่าน ได้จัดให้ ผู้มีความรู้  
ความชำนาญเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ เสมอ ( $\bar{X} = 3.34$ ) และ ข้อ 3  
มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ ( $\bar{X} = 3.32$ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่  
อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มี  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ ปรากฏตามตารางที่ 20 – 29 ดังนี้

1. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่  
มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ  
โพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	เพศชาย		เพศหญิง		t	p/Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.78	0.72	3.76	0.68	.977	.330
2. ด้านลักษณะของงาน	3.83	0.74	3.79	0.72	.041	.967
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.87	0.67	3.81	0.61	.798	.426
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.75	0.68	3.73	0.66	1.721	.087
5. ด้านความสำเร็จของงาน	3.90	0.76	3.86	0.74	1.539	.125
6. ด้านเงินเดือน	3.41	0.63	3.35	0.59	1.187	.237
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.59	3.68	0.57	1.529	.128
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.67	0.43	3.65	0.39	.837	.404
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.55	0.56	3.51	0.54	1.715	.088
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.58	0.46	3.56	0.42	.848	.397
11. ด้านความมั่นคงในงาน	3.62	0.39	3.60	0.37	.732	.465
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.49	0.49	3.45	0.45	1.042	.298
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.44	0.79	3.42	0.77	1.123	.263
14. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.35	0.83	3.31	0.81	1.057	.292
โดยรวม	3.63	0.63	3.61	0.59	.785	.433

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
แตกต่างกัน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	อายุ							
	18 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.78	0.68	3.75	0.69	3.74	0.72	3.80	0.71
2. ด้านลักษณะของงาน	3.82	0.74	3.80	0.75	3.78	0.71	3.84	0.72
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.65	3.83	0.66	3.81	0.63	3.87	0.62
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.75	0.69	3.73	0.68	3.71	0.66	3.77	0.65
5. ด้านความสำเร็จของงาน	3.90	0.73	3.87	0.74	3.85	0.76	3.91	0.77
6. ด้านเงินเดือน	3.39	0.62	3.37	0.63	3.35	0.59	3.41	0.60
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.60	3.69	0.59	3.66	0.57	3.74	0.56
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.67	0.39	3.65	0.40	3.63	0.42	3.69	0.43
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.55	0.56	3.52	0.57	3.49	0.54	3.57	0.53
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.58	0.46	3.56	0.45	3.54	0.43	3.60	0.42
11. ด้านความมั่นคงในงาน	3.63	0.39	3.60	0.40	3.58	0.37	3.64	0.36
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.49	0.48	3.46	0.49	3.43	0.46	3.51	0.45
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.44	0.79	3.42	0.80	3.41	0.77	3.46	0.76
14. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.34	0.83	3.32	0.84	3.31	0.81	3.36	0.80
โดยรวม	3.63	0.59	3.61	0.60	3.59	0.62	3.65	0.63

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ โดยรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18 - 30 ปี พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 31 - 40 ปี และ พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 41 - 50 ปี



ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง  
จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p/sig.
1. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.071	3	.357	.742	.528
	ภายในกลุ่ม	95.215	198	.481		
	รวม	96.287	201			
2. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.795	3	.932	1.921	.127
	ภายในกลุ่ม	96.009	198	.485		
	รวม	98.804	201			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.740	3	1.913	3.999	.009*
	ภายในกลุ่ม	94.740	198	.478		
	รวม	100.480	201			
4. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.344	3	.448	.974	.406
	ภายในกลุ่ม	91.083	198	.460		
	รวม	92.427	201			
5. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.796	3	2.932	6.090	.001*
	ภายในกลุ่ม	95.332	198	.481		
	รวม	104.128	201			
6. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.252	3	1.084	1.864	.137
	ภายในกลุ่ม	115.149	198	.582		
	รวม	118.401	201			
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.076	3	.359	.771	.512
	ภายในกลุ่ม	92.078	198	.465		
	รวม	93.153	201			
8. ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.311	3	.437	.844	.472
	ภายในกลุ่ม	102.573	198	.518		
	รวม	103.884	201			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p/sig.
9. ด้านนโยบาย และการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.134	3	1.045	1.616	.187
	ภายในกลุ่ม	128.035	198	.647		
	รวม	131.169	201			
10. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.045	3	.682	1.070	.363
	ภายในกลุ่ม	126.180	198	.637		
	รวม	128.225	201			
11. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.697	3	.566	.974	.406
	ภายในกลุ่ม	114.927	198	.580		
	รวม	116.623	201			
12. ด้านสถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.933	3	.644	.990	.398
	ภายในกลุ่ม	128.833	198	.651		
	รวม	130.766	201			
13. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.502	3	.834	1.325	.267
	ภายในกลุ่ม	124.629	198	.629		
	รวม	127.131	201			
14. ด้านโอกาสเจริญ ก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.728	3	.576	1.081	.358
	ภายในกลุ่ม	105.490	198	.533		
	รวม	107.217	201			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.070	3	.357	.889	.448
	ภายในกลุ่ม	79.427	198	.401		
	รวม	80.496	201			

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ  
โพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็น  
รายด้านจำนวน 12 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอีก 2 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และ  
ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนั้น เมื่อพบ  
ความแตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ซึ่งปรากฏตามตารางที่  
23 - 24 ดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความ  
รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ		51 - 60 ปี	18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี
	$\bar{X}$	3.87	3.86	3.83	3.81
51 - 60 ปี	3.87	-	.237	1.000	.822
18 - 30 ปี	3.86	-	-	.013*	.717
31 - 40 ปี	3.83	-	-	-	.622

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความ  
รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างกับ  
พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 31 - 40 ปี โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า  
พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จ  
ของงาน จำแนกตามอายุ

อายุ		51 - 60 ปี	18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี
	$\bar{X}$	3.91	3.90	3.87	3.85
51 - 60 ปี	3.91	-	.074	.999	.824
18 - 30 ปี	3.90	-	-	.001*	.341
31 - 40 ปี	3.87	-	-	-	.681

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จ  
ของงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างกับ  
พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 31 - 40 ปี โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า  
พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 31 - 40 ปี

3. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	ระดับการศึกษา					
	อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.73	0.71	3.81	0.69	3.78	0.70
2. ด้านลักษณะของงาน	3.76	0.73	3.84	0.74	3.83	0.72
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.81	0.65	3.86	0.64	3.85	0.66
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.72	0.66	3.77	0.68	3.73	0.67
5. ด้านความสำเร็จของงาน	3.85	0.74	3.91	0.75	3.89	0.76
6. ด้านเงินเดือน	3.36	0.60	3.41	0.61	3.37	0.62
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.58	3.72	0.59	3.71	0.60
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.64	0.40	3.68	0.42	3.65	0.41
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.51	0.56	3.56	0.55	3.52	0.54
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.54	0.44	3.59	0.45	3.58	0.46
11. ด้านความมั่นคงในงาน	3.58	0.37	3.65	0.38	3.60	0.39
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.44	0.47	3.49	0.48	3.48	0.46
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.40	0.79	3.45	0.78	3.44	0.80
14. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.30	0.81	3.35	0.83	3.34	0.82
โดยรวม	3.59	0.62	3.65	0.61	3.61	0.60

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย

มากกว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือ ปวศ.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p/sig.
1. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.143	2	.072	.148	.862
	ภายในกลุ่ม	96.143	199	.483		
	รวม	96.287	201			
2. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.039	2	.520	1.058	.349
	ภายในกลุ่ม	97.764	199	.491		
	รวม	98.804	201			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.509	2	1.755	3.601	.059
	ภายในกลุ่ม	96.971	199	.487		
	รวม	100.480	201			
4. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.702	2	.351	.762	.468
	ภายในกลุ่ม	91.725	199	.461		
	รวม	92.427	201			
5. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.122	2	3.561	7.305	.001*
	ภายในกลุ่ม	97.006	199	.487		
	รวม	104.128	201			
6. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.698	2	1.349	2.320	.101
	ภายในกลุ่ม	115.703	199	.581		
	รวม	118.401	201			
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.908	2	.454	.980	.377
	ภายในกลุ่ม	92.245	199	.464		
	รวม	93.153	201			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p/sig.
8. ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.555	2	.277	.534	.587
	ภายในกลุ่ม	103.329	199	.519		
9. ด้านนโยบาย และการบริหาร	รวม	103.884	201			
	ระหว่างกลุ่ม	1.918	2	.959	1.477	.231
	ภายในกลุ่ม	129.250	199	.649		
10. ด้านสภาพการทำงาน	รวม	131.169	201			
	ระหว่างกลุ่ม	.214	2	.107	.166	.847
	ภายในกลุ่ม	128.011	199	.643		
11. ด้านความมั่นคงในงาน	รวม	128.225	201			
	ระหว่างกลุ่ม	.233	2	.116	.199	.820
	ภายในกลุ่ม	116.390	199	.585		
12. ด้านสถานะของอาชีพ	รวม	116.623	201			
	ระหว่างกลุ่ม	1.858	2	.929	1.434	.241
	ภายในกลุ่ม	128.908	199	.648		
13. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	รวม	130.766	201			
	ระหว่างกลุ่ม	2.146	2	1.073	1.708	.184
	ภายในกลุ่ม	124.985	199	.628		
14. ด้านโอกาสเจริญ ก้าวหน้าในอนาคต	รวม	127.131	201			
	ระหว่างกลุ่ม	2.248	2	1.124	2.131	.121
	ภายในกลุ่ม	104.969	199	.527		
ด้านรวม	รวม	107.217	201			
	ระหว่างกลุ่ม	.102	2	.051	.127	.881
	ภายในกลุ่ม	80.394	199	.404		
	รวม	80.496	201			

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านจำนวน 13 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอีก 1 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ซึ่งปรากฏตามตารางที่ 27 ดังนี้

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	อนุปริญญา
	$\bar{X}$	3.91	3.89	3.85
ปริญญาตรี	3.91	-	.864	.002*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.89	-	-	.018*

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันกับ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือ ปวส.หรือเทียบเท่า

4. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	ตำแหน่งงาน					
	พนักงาน ส่วนตำบล		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงาน จ้าง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	0.70	3.69	0.71	3.79	0.69
2. ด้านลักษณะของงาน	3.85	0.73	3.74	0.74	3.84	0.72
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.87	0.64	3.79	0.65	3.86	0.63
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.78	0.67	3.70	0.68	3.74	0.66
5. ด้านความสำเร็จของงาน	3.92	0.75	3.83	0.74	3.90	0.76
6. ด้านเงินเดือน	3.42	0.61	3.34	0.60	3.38	0.62
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.58	3.66	0.59	3.72	0.57
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.69	0.41	3.62	0.42	3.66	0.40
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.57	0.55	3.49	0.56	3.53	0.54
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.60	0.43	3.52	0.44	3.59	0.45
11. ด้านความมั่นคงในงาน	3.66	0.38	3.56	0.37	3.61	0.39
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.50	0.47	3.42	0.46	3.49	0.48
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.46	0.78	3.38	0.77	3.45	0.79
14. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.36	0.82	3.28	0.81	3.35	0.83
โดยรวม	3.66	0.61	3.57	0.60	3.62	0.62

จากตารางที่ 28 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ยมากกว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง



ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง  
จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p/sig.
1. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.626	2	.313	.651	.523
	ภายในกลุ่ม	95.661	199	.481		
	รวม	96.287	201			
2. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.707	2	.353	.717	.489
	ภายในกลุ่ม	98.097	199	.493		
	รวม	98.804	201			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.685	2	.843	1.697	.186
	ภายในกลุ่ม	98.795	199	.496		
	รวม	100.480	201			
4. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.240	2	.620	1.353	.261
	ภายในกลุ่ม	91.188	199	.458		
	รวม	92.427	201			
5. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.324	2	1.662	3.281	.054
	ภายในกลุ่ม	100.804	199	.507		
	รวม	104.128	201			
6. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.644	2	.322	.544	.581
	ภายในกลุ่ม	117.757	199	.592		
	รวม	118.401	201			
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.934	2	.467	1.008	.367
	ภายในกลุ่ม	92.220	199	.463		
	รวม	93.153	201			
8. ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.377	2	.188	.362	.697
	ภายในกลุ่ม	103.507	199	.520		
	รวม	103.884	201			

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p/sig.
9. ด้านนโยบาย และการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.549	2	.775	1.189	.307
	ภายในกลุ่ม	129.619	199	.651		
	รวม	131.169	201			
10. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.493	2	.246	.384	.682
	ภายในกลุ่ม	127.732	199	.642		
	รวม	128.225	201			
11. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.555	2	.278	.476	.622
	ภายในกลุ่ม	116.068	199	.583		
	รวม	116.623	201			
12. ด้านสถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.474	2	.237	.362	.697
	ภายในกลุ่ม	130.292	199	.655		
	รวม	130.766	201			
13. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.556	2	.278	.437	.646
	ภายในกลุ่ม	126.575	199	.636		
	รวม	127.131	201			
14. ด้านโอกาสเจริญ ก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	.554	2	.277	.517	.597
	ภายในกลุ่ม	106.663	199	.536		
	รวม	107.217	201			
ด้านรวม	ระหว่างกลุ่ม	.326	2	.163	.404	.668
	ภายในกลุ่ม	80.170	199	.403		
	รวม	80.496	201			

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ

โพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม  
และเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน  
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ ปรากฏตามตารางที่ 30 ดังนี้  
ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต  
พื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด	ความถี่
1. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	14
2. ด้านลักษณะของงาน ควรให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	12
3. ด้านความรับผิดชอบ พนักงาน ควรมีความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	13
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงาน ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	11
5. ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	10
6. ด้านเงินเดือน ผู้บริหาร ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	9
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	8
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ควรคอยดูแลเอาใจใส่และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	7
9. ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงาน ควรมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	6
10. ด้านสภาพการทำงาน ควรเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงาน ให้มีความพร้อมใช้งาน	5
11. ด้านความมั่นคงในงาน การ โยกย้ายภายในหน่วยงาน ควรมีกำหนดเวลาที่แน่นอน	4

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด	ความถี่
12. ด้านสถานะของอาชีพ ควรเพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุม ถึง บิดา มารดา ของพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดความมั่นคงในสถานะของอาชีพ	3
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้าง ให้ได้รับอย่างเพียงพอ สำหรับการดำรงชีพใน ปัจจุบัน	2
14. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างที่ทำงานมาไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีโอกาสได้รับการบรรจุ เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าของอาชีพ	1
รวม	105

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงตามลำดับความถี่สูงสุด ไปหาคำสุดท้าย ดังนี้คือ

1. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 14 คน
2. ด้านความรับผิดชอบ พนักงาน ควรมีความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความถี่จำนวน 13 คน
3. ด้านลักษณะของงาน ควรให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 12 คน
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงาน ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความถี่จำนวน 11 คน
5. ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีความถี่จำนวน 10 คน
6. ด้านเงินเดือน ผู้บริหาร ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม มีความถี่จำนวน 9 คน
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 8 คน
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ควรคอยดูแลเอาใจใส่และ

ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 7 คน

9. ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงาน ควรมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีความถี่จำนวน 6 คน

10. ด้านสภาพการทำงาน ควรเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงาน ให้มีความพร้อมใช้งาน มีความถี่จำนวน 5 คน

11. ด้านความมั่นคงในงาน การโยกย้ายภายในหน่วยงาน ควรมีกำหนดเวลาที่แน่นอน มีความถี่จำนวน 4 คน

12. ด้านสถานะของอาชีพ ควรเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุม ถึง บิดามารดา ของพนักงานจ้างเพื่อให้เกิดความมั่นคงในสถานะของอาชีพ มีความถี่จำนวน 3

13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้าง ให้ได้รับอย่างเพียงพอ สำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน มีความถี่จำนวน 2 คน

14. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต ควรเปิด โอกาสให้พนักงานจ้างที่ทำงานมาไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าของอาชีพ มีความถี่จำนวน 1 คน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการถอดบทเรียน แนวทางแก้ไขปัญหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน ใช้การมีส่วนร่วมของทุกคน โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งมีประเด็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านการยอมรับนับถือ

“ผู้บังคับบัญชา ควรมีความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน” (นางสาวจุฑารัตน์ พรหมชัยนันท์. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลสระนกแก้ว อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ผู้บังคับบัญชา ควรรู้จักยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานที่ยากได้สำเร็จ” (นายคณิต หล่อวิวัฒน์. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระนกแก้ว อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“พนักงานทุกคน ควรรู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน” (จำเอกสุขสมหวัง ภัคดีการ. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคานาคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านการยอมรับนับถือ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ควรมีความ ไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ควรรู้จักยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานที่ยากได้สำเร็จ และพนักงานทุกคน ควรรู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นต้น

## 2. ด้านลักษณะของงาน

“พนักงานทุกคน ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน”

(นายจตุพร ประทุมชาติ. นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลค่านาดี อำเภอโพธารองจังหวัด ร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“พนักงานทุกคน ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติทุกครั้ง ก่อนลงมือทำงาน”

(นางวรลักษณ์ นิลพันธุ์. หัวหน้าส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรีสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ปฏิบัติ ให้แก่พนักงานทุกคนทราบ อย่างชัดเจน”

(นายสุพล สมสาร. นักบริหารงานช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัด ร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะของงาน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานทุกคน ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน พนักงานทุกคน ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติทุกครั้ง ก่อนลงมือทำงาน และควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ปฏิบัติ ให้แก่พนักงานทุกคนทราบ อย่างชัดเจน

## 3. ด้านความรับผิดชอบ

“ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่” (นางสาวกัลยา ตั้งยศรีโล. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“พนักงานทุกคน ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ”

(นายมนัส พรรณะ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“พนักงานทุกคน ควรมีความวิริยะ อุตสาหะต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ”

(นางชญญา บุตรพรม. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พนักงานทุกคน ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และพนักงานทุกคน ควรมีความวิริยะ อุตสาหะต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นต้น

#### 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

“ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ ให้แก่พนักงาน เช่น การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์” (นายทศพล พลเยี่ยม. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น” (นางสาวจุฑารัตน์ พรหมชัยนันท์. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสรนงแก้ว อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ” (นายคณิต หล่อวัฒน์. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสรนงแก้ว อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ ให้แก่พนักงาน เช่น การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

#### 5. ด้านความสำเร็จของงาน

“เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน พนักงานควรสามารถแก้ไขจากการปฏิบัติงานได้” (จำเอกสุขสมหวัง ภัคดีการ. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคานาคี อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“พนักงาน ควรอุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานเกิดความสำเร็จในภาพรวม” (นายจตุพร ประทุมชาติ. นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลคานาคี อำเภอโพนทองจังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“พนักงาน ควรนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ” (นางวรลักษณ์ นิลพันธุ์. หัวหน้าส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรีสว่าง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านความสำเร็จของงาน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน พนักงานควรสามารถแก้ไขจากการปฏิบัติงานได้ พนักงาน ควรอุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงาน

เกิดความสำเร็จในภาพรวม และพนักงาน ควรนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ เป็นต้น

#### 6. ด้านเงินเดือน

“พนักงาน ควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ให้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ”

(นายสุพล สมสาร. นักบริหารงานช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“พนักงาน ควรใช้จ่ายเงินเดือนที่ได้รับอย่างประหยัด และควรเก็บออมเงินด้วย”

(นายมนัส พรรณะ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านเงินเดือน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ พนักงาน ควรใช้จ่ายเงินเดือนที่ได้รับอย่างประหยัด และควรเก็บออมเงินด้วย และพนักงาน ควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ให้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น

#### 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

“ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานเป็นทีม” (นางสาวกัญญา ตัญยศิริโร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ผู้บังคับบัญชา ควรให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน” (นางชัญญา บุตรพรม. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชา ควรให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

#### 8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

“ผู้บังคับบัญชา ควรคอยดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (นายทศพล พลเยี่ยม. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ผู้บังคับบัญชา ควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก” (นางสาวจุฑารัตน์ พรหมชัยนันท์. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระนกแก้ว อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)



สรุปได้ว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ควรคอยดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และผู้บังคับบัญชา ควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นต้น

#### 9. ด้านนโยบายและการบริหาร

“พนักงาน ควรมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการบริหารงาน” (นายคณิต หล่อวัฒน. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระนกแก้ว อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ผู้บังคับบัญชา ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้พนักงานทุกคน ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในแนวเดียวกัน” (จำเริญสุขสมหวัง ภักดีการ. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำานาคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านนโยบายและการบริหาร สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ พนักงาน ควรมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการบริหารงาน และผู้บังคับบัญชา ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้พนักงานทุกคน ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในแนวเดียวกัน เป็นต้น

#### 10. ด้านสภาพการทำงาน

“ควรมีการสำรวจอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงาน ให้มีความพร้อมใช้งาน” (นายสุพล สมสาร. นักบริหารงานช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ควรมีการจัดสัดส่วนภายในสำนักงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน” (นางสาวกัลยา ตั้งยศริไล. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านสภาพการทำงาน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ควรมีการสำรวจอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงาน ให้มีความพร้อมใช้งาน และควรมีการจัดสัดส่วนภายในสำนักงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

## 11. ด้านความมั่นคงในงาน

“ผู้บริหาร ควรมีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น ให้มีการติดตั้งถังดับเพลิง เพื่อป้องกันไฟไหม้ เป็นต้น” (นางชัญญา บุตรพรม. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหาร ควรมีการกำหนดการโยกย้ายพนักงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในงาน” (นายทศพล พลเยี่ยม. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านความมั่นคงในงาน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บริหาร ควรมีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น ให้มีการติดตั้งถังดับเพลิง เพื่อป้องกันไฟไหม้ เป็นต้น และผู้บริหาร ควรมีการกำหนดการโยกย้ายพนักงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในงาน เป็นต้น

## 12. ด้านสถานะของอาชีพ

“ควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น เบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ให้แก่พนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดความมั่นคงในสถานะของอาชีพ” (นายคณิต หล่อวัฒน์. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระนกแก้ว อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ควรเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ให้แก่ครอบครัวของพนักงานจ้าง เช่น พ่อ แม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในสถานะของอาชีพ” (นางสาวจุฑารัตน์ พรหมชัยนันท์. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระนกแก้ว อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านสถานะของอาชีพ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น เบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ให้แก่พนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดความมั่นคงในสถานะของอาชีพ และควรเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ให้แก่ครอบครัวของพนักงานจ้าง เช่น พ่อ แม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในสถานะของอาชีพ เป็นต้น

## 13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

“ควรเพิ่มเงินเดือน หรือค่าตอบแทนให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น” (นายจตุพร ประทุมชาติ. นายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลคานาดี อำเภอโพธารองจังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ควรให้สิทธิพนักงานจ้าง ที่ไม่มีบ้านพักอาศัย ได้อาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการ” (นางวรลักษณ์ นิลพันธุ์. หัวหน้าส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรีสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ควรเพิ่มเงินเดือน หรือค่าตอบแทนให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อให้เหมาะสมกับ ค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น และควรให้สิทธิพนักงานจ้าง ที่ไม่มีบ้านพักอาศัย ได้อาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการ เป็นต้น

#### 14. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต

“ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่” (นายสุพล สมสาร, นักบริหารงานช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด, 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

“ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง ที่มีอายุราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ได้บรรจุในตำแหน่งข้าราชการ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต” (นายมนัส พรรณะ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแวง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด, 24 ตุลาคม 2555 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ และควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง ที่มีอายุราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ได้บรรจุในตำแหน่งข้าราชการ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น