บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูล ดังนี้

1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

SSแทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณานัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวนของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป

t แทน ค่าสถิติทดสอบที (t – test)

df แทน ระดับความเป็นอิสระ(degrees of freedom)

p-value แทน ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูนจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

3.เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การอบรม/สัมมนา

4.วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

5.วิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปพนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูน

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	44.26
หญิง	34	55.73

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	12	19.62
31-40 ปี	21	34.42
41-50 ปี	25	41.98
51 ปีขึ้นไป	3	19.70
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	37.70
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	34	55.73
ปริญญาโทขึ้นไป	4	6.55
ประเภทของพนักงาน		
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ (ประกอบด้วยปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ	27	44.26
พนักงานจ้าง (ประกอบด้วยพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป)	34	55.73
เงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	34	55.73
10,001-15,000 บาท	19	31.14
เกิน 15,000 บาท	8	13.11
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	11	18.03
6-10 ปี	29	47.54

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เกิน 10 ปีขึ้นไป	21	34.42
การอบรม/สัมมนา		
ไม่เคยเลย	9	14.75
1-2 ครั้ง	19	31.14
3-4 ครั้ง	7	11.47
5 ครั้งขึ้นไป	26	42.62

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.73 อายุตั้งแต่ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.98 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 55.73 เป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 55.73 ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.73 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.54 และการอบรม/สัมมนา จำนวน 5 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.62

2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสาคาม

ปัจจัยจูงใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.00	0.52	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.30	0.57	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.90	0.73	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.70	0.57	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.40	0.60	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยจูงใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.54	0.57	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.47	0.54	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.37	0.64	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.82	0.64	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.77	0.58	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.22	0.71	ปานกลาง
12. ด้านสถานะของอาชีพ	4.08	0.71	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.48	0.58	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.33	0.59	ปานกลาง
โดยรวม	3.38	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.38, SD.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ ด้านสถานะของอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.08, SD.= 0.71) ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.00, SD.= 0.52) และด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.70, SD.= 0.57) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 10 ด้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\overline{X}$ =2.77, SD.= 0.58) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน($\overline{X}$ =2.82, SD.= 0.64)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.90	0.62	มาก
2. ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	4.39	0.58	มาก
3. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.95	0.71	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ	3.90	0.64	มาก
รวม	**4.00**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, SD.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.39, SD.= 0.58) รองลงมา คือ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\overline{X}$ = 3.95 , SD.= 0.71) ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.90, SD.= 0.64)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ	3.40	0.71	ปานกลาง
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.37	0.66	ปานกลาง
3. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.44	0.67	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน	2.98	0.82	น้อย
โดยรวม	**3.30**	**0.57**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.30, SD.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.44, S.D.= 0.67) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.40, S.D.= 0.71) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 2.98, SD.= 0.57)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.18	0.94	ปานกลาง
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม	2.68	0.90	ปานกลาง
3. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์	3.06	0.94	ปานกลาง
4. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.70	1.00	ปานกลาง
โดยรวม	**2.90**	**0.73**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.90, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อ งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.18, S.D.= 0.94) รองลงมา คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\overline{X}$ =3.06 S.D.= 0.94) ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานมีความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ =2.68, S.D.= 0.90)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.80	0.81	มาก
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.96	1.03	มาก
3. ได้รับมอบอำนาจหน้าที่ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.40	0.82	ปานกลาง
4. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.88	0.70	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.44	0.74	ปานกลาง
โดยรวม	**3.70**	**0.57**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.70, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.96, S.D.= 1.03) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$ =3.88, S.D.= 0.70) ได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 3.40, SD.= 0.82)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.49	0.90	ปานกลาง
2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	2.98	1.02	ปานกลาง
3. งานที่รับผิดชอบเหมาะกับศักยภาพ	3.62	0.81	มาก
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้การพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.54	0.82	มาก
โดยรวม	3.40	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.40, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่องานที่รับผิดชอบเหมาะกับศักยภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.62, S.D.= 0.81) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้การพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ =3.54, S.D.= 0.82) ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\bar{X}$ = 2.98 , SD.= 1.02)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. นโยบายและแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.65	0.83	มาก
2. นโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานเอื้อต่อการนำไปปฏิบัติ	3.21	1.00	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.77	0.84	มาก
4. มีความชัดเจนของการสร้างงานและมอบหมายของผู้บังคับบัญชา	3.55	0.88	มาก
โดยรวม	**3.54**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.54, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.77, SD.= 0.84) รองลงมา คือ นโยบายและแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\overline{X}$=3.65, S.D.= 0.83) นโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานเอื้อต่อการนำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 3.21, SD.= 1.00)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครอง และการบังคับบัญชา โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.55	0.84	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	3.19	1.09	ปานกลาง
3. มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	3.70	0.86	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.45	0.84	ปานกลาง
โดยรวม	**3.47**	**0.54**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการด้านการปกครอง และการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.47, SD. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อ มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.70, SD.= 0.86) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$=3.55, SD.= 0.84) ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 3.19, SD.= 1.09)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้คับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.19	0.79	ปานกลาง
2. ผู้ร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.42	0.88	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.22	0.80	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	3.63	0.81	มาก
โดยรวม	**3.37**	**0.64**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.37, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.63, SD.= 0.81) รองลงมา คือ ผู้ร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\overline{X}$=3.42, SD.= 0.88) สัมพันธภาพระหว่างผู้คับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 3.19, SD.= 0.79)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.73	0.85	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	2.86	0.67	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	2.68	0.82	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.01	0.84	ปานกลาง
โดยรวม	**2.82**	**0.64**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.82, SD.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.01 , SD.= 0.84) รองลงมา คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =2.86, S.D.= 0.82) หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 2.73, SD.= 0.85)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.34	0.81	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.67	0.85	ปานกลาง
3.ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	2.44	0.80	น้อย
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว	2.65	0.87	ปานกลาง
โดยรวม	**2.77**	**0.58**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=2.77, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.22, SD.= 0.89) รองลงมา คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 2.85, SD.= 0.98) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 2.37, SD.= 1.04)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. โอกาสในการขยายงาน ขององค์กร	3.34	0.81	ปานกลาง
2. โอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร	3.19	0.87	ปานกลาง
3. โอกาสในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	3.13	0.82	ปานกลาง
โดยรวม	**3.22**	**0.71**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.22, SD.= 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจต่อโอกาสในการขยายงานขององค์กรค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.34, SD.= 0.81) รองลงมา คือ โอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร ($\overline{X}$ =3.19, SD.= 0.87) โอกาสในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 3.13, SD.= 0.82)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. อาชีพในปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.13	0.82	มาก
2. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี	3.95	0.84	มาก
3. ความมั่นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	4.16	0.84	มาก
โดยรวม	**4.08**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08 SD.= 0.71) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจต่อความมั่นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.16, SD.= 0.84) รองลงมา คือ งานและหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ ($\overline{X}$ = 4.13, SD.= 0.82) ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานอย่างดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 3.95 S.D.= 0.84)

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติ งานของพนักงานเทศบาล	3.47	0.72	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.22	0.66	ปานกลาง
3. ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมสนับสนุน ในการปฏิบัติงาน	3.75	0.82	มาก
โดยรวม	**3.48**	**0.58**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.48, SD.= 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.75, SD.= 0.82) รองลงมา คือ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ($\overline{X}$ =3.47, SD.= 0.72) ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 3.22 , SD.= 0.66)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานโดยรวมและเป็นรายข้อ

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.47	0.80	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	2.90	0.96	ปานกลาง
3. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่	3.62	0.77	มาก
โดยรวม	**3.33**	**0.59**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\overline{X}$ = 3.33, SD.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาดูนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.62, SD.= 0.77) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ($\overline{X}$ = 3.47, SD.= 0.80) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 2.90, SD.= 0. 96)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตำบลนาดูนจำแนกตามเพศ รายด้านและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	.52	4.11	.48	2.298	.025*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.31	.67	3.29	.49	.138	.890
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.86	.69	2.94	.77	.457	.649
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.63	.58	3.54	.70	.780	.439
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.13	.50	3.54	.70	2.572	.013*
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.42	.57	3.63	.64	1.296	.200
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.38	.61	3.56	.62	1.157	.252
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.34	.65	3.39	.63	.328	.744
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.79	.61	2.85	.66	.340	.735
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.77	.50	2.77	.64	.011	.991
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.13	.66	3.29	.75	.861	.393
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.92	.67	4.20	.72	1.544	.128
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.41	.54	3.53	.61	.789	.433
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.20	.49	3.43	.65	1.454	.151
โดยรวม	3.30	.36	3.45	.40	1.561	.124

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานและ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < 0.05$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน จำแนกตามอายุ รายด้านและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	อายุ								f	p-value
	≤31 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปี≥			
	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.77	.60	4.22	.49	3.95	.44	3.91	.57	2.701	.054
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.14	.44	3.34	.58	3.33	.61	3.41	.76	.381	.767
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.97	.52	2.84	.82	2.89	.73	3.25	1.08	.297	.827
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.51	.59	3.63	.61	3.78	.51	4.20	.40	1.456	.236
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.55	.82	3.48	.71	3.21	.50	3.00	.00	1.400	.252
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.75	.63	3.66	.68	3.38	.54	3.22	.38	1.577	.205
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.72	.46	3.61	.74	3.30	.56	3.11	.19	2.032	.120
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.41	.43	3.32	.71	3.37	.67	3.58	.80	.165	.919
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.87	.59	2.80	.74	2.87	.60	2.41	.38	.461	.710
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.77	.81	2.70	.60	2.85	.47	2.75	.00	.238	.869
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.61	.46	2.93	.80	3.26	.67	3.33	.57	2.566	.063
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.77	.65	4.14	.83	4.17	.63	4.11	.50	.918	.438
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.33	.47	3.42	.65	3.62	.57	3.33	.57	.883	.455
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.55	.67	3.36	.66	3.24	.51	3.00	.00	1.097	.358
โดยรวม	3.40	.32	3.39	.44	3.37	.39	3.33	.30	.042	.988

จากตารางที่ 19 พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p<0.05$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูนจำแนกตามระดับการศึกษา รายด้านและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการศึกษา						f	p-value
	ต่ำกว่า ป.ตรี		ป.ตรี		ป.โท			
	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.70	.46	4.19	.49	4.00	.52	7.151	.002*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.25	.64	3.29	.54	3.68	.31	.993	.377
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.82	.74	2.88	.74	3.62	.14	2.130	.128
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.60	.60	3.72	.56	4.05	.30	1.063	.352
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.07	.57	3.53	.61	3.58	.90	4.150	.021*
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.43	.65	3.63	.59	3.41	.56	.827	.443
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.37	.53	3.55	.68	3.50	.63	.574	.566
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.44	.73	3.33	.61	3.31	.31	.234	.792
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.89	.61	2.75	.66	3.06	.65	.577	.565
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.80	.52	2.69	.60	3.31	.55	2.095	.132
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.02	.66	3.27	.73	3.91	.16	3.038	.056
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.78	.78	4.23	.62	4.50	.33	3.850	.027*
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.33	.73	3.54	.47	3.83	.19	1.723	.188
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.18	.58	3.41	.60	3.30	.60	1.144	.326
โดยรวม	3.26	.45	3.43	.33	3.65	.20	2.391	.101

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านสถานะของอาชีพ แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < 0.05$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน จำแนกตามประเภทพนักงาน รายด้านและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ประเภทพนักงาน				t	p-valud
	ข้าราชการ		พนักงานจ้าง			
	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.22	.42	3.82	.53	3.177	.002*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.42	.51	3.20	.61	1.498	.139
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.95	.76	2.87	.72	.411	.682
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.82	.41	3.60	.66	1.475	.146
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.41	.59	3.32	.69	.569	.571
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.54	.57	3.54	.65	.036	.971
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.35	.65	3.58	.58	1.441	.155
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.33	.57	3.40	.69	.128	.670
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.80	.61	2.84	.66	.240	.811
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.74	.55	2.80	.61	.450	.654
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.20	.78	3.23	.65	.137	.890
12. ด้านสถานะของอาชีพ	4.37	.48	3.85	.78	3.004	.004*
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.65	.44	3.35	.65	2.04	.045*
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.30	.48	3.35	.67	.286	.776
โดยรวม	3.44	.31	3.34	.43	.951	.345

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูนที่มีประเภทพนักงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านสถานะของอาชีพ แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < 0.05$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน จำแนกตามเงินเดือน รายด้านและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	เงินเดือน						f	p-value
	≤ 10,000 บาท		10,001-15,000 บาท		15,001 บาท ≥			
	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.85	.52	4.13	.51	4.31	.29	3.683	.031*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.16	.57	3.41	.59	3.65	.32	3.037	.056
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.80	.66	3.07	.75	2.93	.99	.819	.446
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.64	.64	3.70	.49	3.95	.41	.934	.399
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.33	.71	3.43	.62	3.33	.43	.166	.848
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.50	.61	3.57	.68	3.62	.51	.147	.864
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.55	.59	3.50	.58	3.12	.81	1.608	.209
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.39	.66	3.39	.71	3.21	.28	.261	.771
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.78	.68	2.97	.63	2.65	.46	.842	.436
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.73	.60	2.89	.54	2.68	.59	.560	.574
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.10	.73	3.35	.66	3.41	.73	1.050	.357
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.83	.74	4.33	.56	4.54	.39	5.706	.005*
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.36	.63	3.57	.51	3.17	.39	2.163	.124
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.52	.66	3.28	.53	3.37	.45	.109	.897
โดยรวม	3.31	.41	3.47	.39	3.47	.21	1.230	.300

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < 0.05$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูนจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายด้านและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน						f	p-value
	≤ 5 ปี		6-10 ปี		11 ปี≥			
	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.75	.54	4.02	.49	4.09	.52	1.681	.195
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.02	.43	3.29	.61	3.46	.53	2.218	.118
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.89	.43	2.90	.79	2.90	.80	.039	.962
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.58	.59	3.65	.65	3.82	.43	.842	.436
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.54	.85	3.43	.65	3.17	.49	1.519	.227
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.66	.59	3.56	.65	3.46	.59	.415	.662
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.78	.56	3.51	.58	3.28	.66	2.516	.090
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.47	.50	3.43	.75	3.23	.52	.725	.489
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.95	.75	2.88	.67	2.67	.51	.907	.409
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.02	.54	2.76	.60	2.66	.56	1.374	.261
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.39	.49	3.19	.74	3.17	.77	.380	.686
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.84	.70	4.13	.63	4.12	.81	.717	.492
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.45	.47	3.48	.57	3.50	.67	.030	.970
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.63	.69	3.33	.60	3.17	.49	2.255	.114
โดยรวม	3.42	.35	3.41	.42	3.34	.36	.207	.814

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < 0.05$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน จำแนกตามการอบรม/สัมมนา รายด้านและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	การอบรม/สัมมนา								f	p-value
	ไม่เคย		1-2 ครั้ง		3-4 ครั้ง		5 ครั้ง≥			
	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.50	.27	3.92	.53	3.85	.70	4.26	.36	6.972	.001*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	308	.46	3.10	.57	3.25	.64	3.53	.52	2.906	.042*
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.66	.30	2.63	.61	2.92	.74	3.19	.84	2.716	.053
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.40	.46	3.46	.67	3.62	.48	4.00	.40	5.192	.003*
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.11	.55	3.29	.60	3.14	.63	3.56	.69	1.654	.187
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.22	.40	3.49	.53	3.61	.91	3.67	.62	1.333	.273
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.29	.38	3.49	.48	3.28	.78	3.60	.73	.809	.494
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.11	.46	3.34	.69	3.39	.77	3.48	.62	.756	.524
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.63	.58	2.88	.60	3.03	.88	2.79	.63	.556	.646
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.61	.54	2.86	.52	2.67	.62	2.79	.63	.464	.709
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.77	.68	3.12	.69	3.19	.71	3.46	.67	2.443	.073
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.40	.72	3.78	.51	4.14	.97	4.51	.45	10.149	.001*
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.92	.61	3.35	.47	3.52	.74	3.76	.43	6.537	.001*
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.11	.50	3.35	.50	3.09	.59	3.46	.66	1.207	.315
โดยรวม	3.06	.35	3.29	.30	3.34	.56	3.58	.31	5.664	.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูนที่มีการอบรม/สัมมนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < 0.05$)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 25 สรุปประเด็นข้อเสนอแนะจากพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ รายด้าน

ข้อเสนอแนะรายด้าน	จำนวนความถี่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	
1.1 ควรมีการมอบหมายงานให้ทุกระดับเป็นผู้รับผิดชอบงาน/เป็นเจ้าของโครงการ เมื่องานประสบผลสำเร็จจะได้เกิดความภาคภูมิใจ	5
1.2 ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ควรมีการสร้างการยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	2
2.2 ควรมีการสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์	3
3.2 ควรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 ควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3
4.2 ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด	3
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
5.1 ควรมีการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ	2
5.2 ควรเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	1
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	
6.1 ควรกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน	2
6.2 ควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะรายด้าน	จำนวนความถี่
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน	2
7.2 ควรมีกริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ควรมีการทำงานเป็นทีม	3
8.2 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้น่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเอง เข้าใจผู้อื่น	3
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	6
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	
10.1 เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3
10.2 ควรพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม	2
10.3 ควรมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆให้มีความสะดวกรวดเร็ว	2
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	
11.1 ควรการมีการพิจารณาตำแหน่งอย่างยุติธรรม	8
12. ด้านสถานะของอาชีพ	
12.1 ควรได้รับความไว้วางใจในจากเพื่อนร่วมงาน	4
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	
13.1 ควรเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	6
14. ด้านความมั่นคงในงาน	
14.1 ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	8
โดยรวม	**61**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 25 จากข้อเสนอแนะพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นจำแนกตามปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่า พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะในปัจจัยจูงในด้าน ความสำเร็จในการทำงาน รองลง คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน มีประเด็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้จะต้องเป็นคนที่มีขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่นและมีเป้าหมายเป็นหลัก รู้จักประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา ความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ถ้ามีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ความสำเร็จอยู่ที่ความเพียรพยายามหาวิธีการ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และปฏิบัติอย่างมีความสุข

" ควรมีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนและองค์กร" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลสำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

" ต้องเป็นคนรู้จักประเมินความสามารถของตนเองอยู่เสมอ" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลกองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ต้องเป็นคนที่มีเป้าหมายในชีวิต" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำกองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ควรเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้วยความตั้งใจ" (สัมภาษณ์ พนักงานจ้างกองสาธารณสุขฯ จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ควรเป็นบุคคลที่มีความเพียรพยายามหาวิธีการเพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา) (สัมภาษณ์ พนักงานจ้างกองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"เป็นผู้ที่มีความตั้งใจกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและปฏิบัติอย่างมีความสุข" (สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ด้านการยอมรับนับถือ

จากการเก็บข้อมูลพบว่า การที่เป็นคนดีและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องเริ่มจากการเปิดใจรับฟังคนอื่นอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นคนที่รักษาคำพูด ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องาน ให้เกียรติผู้อื่นเสมอ ทำความดีโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่มีชั้นวรรณะ

"การที่ให้คนอื่นยอมรับตัวเอง ต้องปฏิบัติตัวเป็นคนดีมีศีลธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลสำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ถ้าอยากให้คนอื่นยอมรับในตัวเอง ต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอย่างนอบน้อม"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลกองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"อยากเป็นคนที่ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องเป็นที่ซื่อสัตย์รักษาคำพูด ตรงต่อเวลาเสมอ"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"คนอื่นจะยอมรับเราได้ เราต้องเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน" (สัมภาษณ์ พนักงานจ้างกองสาธารณสุขฯ จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การที่ให้คนอื่นยอมรับตัวเอง ต้องให้เกียรติผู้อื่นทั้งต่อหน้าและรับหลังไม่นินทาว่าร้ายให้ใคร"(สัมภาษณ์ พนักงานงานจ้างกองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ถ้าอยากให้คนอื่นยอมรับในตัวเอง ต้องทำความดีโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่มีชั้นวรรณะ (สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

จากการเก็บข้อมูล พบว่าผู้บริหารที่ดีควรให้ความสำคัญส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ด้วยความยุติธรรม ยกย่องชมเชยและให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

"บุคคลจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ต้องมีผู้บริหารที่ดีส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เท่าเทียมกัน" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"บุคคลจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความยุติธรรมให้คุณและโทษตามผลงานที่ปฏิบัติ" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"บุคคลจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะยกย่องชมเชยและให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติ"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"บุคคลจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะส่งเสริมและสนับสนุน"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุข จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"บุคคลจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ อยู่ที่ผู้บริหารจะส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ" (สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"บุคคลจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะส่งเสริมและให้โอกาส"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

4. ด้านความรับผิดชอบ

จากการเก็บข้อมูล พบว่าผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ผู้บริหารมอบหมาย ด้วยความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่นั้นให้ดีและประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าจะตรงกับความสนใจและความถนัดหรือไม่ก็ตาม ให้ระลึกอยู่เสมอว่านั้นคือหน้าที่จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานจะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายได้ในที่สุด

"คนทำงานทุกคน ทุกตำแหน่งงานจะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ผู้บริหารมอบหมาย"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"งานทุกอย่างจะไม่ประสบผลเสร็จถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนเอง"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานและหน้าที่ให้รับผิดชอบถึงแม้จะไม่ตรงกับความสนใจและความถนัด แต่ต้องคนต้องระลึกอยู่เสมอว่านั่นคือหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

"เมื่อเราปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นประสพผลสำเร็จได้ จะทำให้เรามีความสุขในการปฏิบัติงาน"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขฯ จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ถ้าเราไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จะทำให้เราไม่มีความสุขในการทำงานและจะทำอะไรก็ไม่เกิดผลสำเร็จได้"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ถ้าทุกคนในองค์กรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้องค์กรประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ในที่สุด"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการเก็บข้อมูล พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติต้องมีความชัดเจนของงาน ควรจัดสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม งานมีท้าทายความสามารถ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่าง หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง ก็จะเกิดความพอใจนำไปสู่ความสำเร็จของงานต่อไป

"ลักษณะของงานที่ดี ต้องมีความชัดเจนมีลำดับขั้นตอนเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ต้องมีการจัดสรรแบ่งส่วนให้มีผู้รับผิดชอบงานเป็นด้านๆ อย่างเหมาะสม"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ลักษณะของงานที่ดี ต้องมีความท้าทายความสามารถ เพื่อจะใช้ทักษะที่มีอยู่หลายอย่างให้เกิดประโยชน์สูงสุด"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองการช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ลักษณะของงานที่พึงปฏิบัติ ควรมีลักษณะที่ตรงกับความต้องการและความสามารถของผู้ปฏิบัติ จึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ (สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุข จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ลักษณะของงานที่ดี ต้องมีการมอบหมายงานให้ชัดเจนและมีผู้รับผิดชอบในงานนั้น ๆ"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

"ลักษณะของงานที่ดีที่จะนำพาองค์กรให้สู่ความสำเร็จ ต้องมีความชัดเจนและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติ"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ

จากการเก็บข้อมูล พบว่านโยบายของผู้บริหารต้องแสดงจุดร่วม ตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดนโยบายการวางแผน และการแก้ปัญหา มีเป้าหมายการดำเนินการขององค์กรให้เป็นที่ประจักษ์ของคนในองค์กรที่สร้างเข้าใจอย่างชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

"นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ต้องเป็นนโยบายที่แสดงจุดร่วมของคนในองค์กร"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ต้องเป็นนโยบายที่มีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจน"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ต้องเป็นนโยบายที่มีการวางแผน การกำหนดแนวทางการปฏิบัติและแนวทางการแก้ไขปัญหา "(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ต้องเป็นนโยบายที่มีเป้าหมายการดำเนินการให้เป็นที่ประจักษ์ของทุกคนในองค์กร"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุข จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ต้องเป็นนโยบายที่ชัดเจนสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ต้องเป็นนโยบายที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ให้คำชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีการให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณให้โทษตามความเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

"การปกครองบัญชาของผู้บริหารทุกระดับ ควรมีความเป็นธรรม และยุติธรรมต่อพนักงานทุกระดับเท่าเทียมกัน" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การปกครองบัญชาของผู้บริหารทุกระดับ ควรมีการชมเชยในโอกาสที่เหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การปกครองบัญชาของผู้บริหาร ต้องปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การปกครองบัญชาของผู้บริหารทุกระดับ ควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ "(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขฯ จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การปกครองบัญชาของผู้บริหารทุกระดับ ควรมีการให้คุณให้โทษตามความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การปกครองบัญชาของผู้บริหาร ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการเก็บข้อมูล พบว่า การจะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ดีได้สิ่งสำคัญคือต้องใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่นินทาว่าร้ายคนอื่น เพื่อจะได้รับความสนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

"การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น สิ่งสำคัญคือต้องใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นได้ ถ้าทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือการที่เราต้องทำตัวให้เข้ากับบุคลอื่นได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่นินทาว่าร้ายคนอื่น"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองการช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงานได้ จะทำให้เราได้รับความสนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขฯ จำนวน 2 คน , วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่ดีต้องการความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรเป็นผู้ทำให้เกิดขึ้น"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในองค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการเก็บข้อมูล พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการทำงาน ทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการใช้งาน เป็นการจัดทรัพยากรที่มีให้มีคุณค่า ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

"สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม จะทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย" (สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

"การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการจัดการทรัพยากรที่มีอย่างมีคุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุด"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุข จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การจัดพื้นที่และสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน" (สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถเป็นตัวบ่งบอกถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่จะทำให้องค์กรนั้นประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จากการเก็บข้อมูล พบว่า เงินเดือน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน ผลประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับควรมีความเหมาะสมตามสิทธิที่พึงมีโดยเท่าเทียมกัน

"ทุกคนที่มาทำงานเพราะต้องการเงินเดือน เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"นอกจากเงินเดือนแล้ว สิ่งที่คนทำงานอยากได้คือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่พึงมีพึงได้"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การจัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูลแก่สมาชิกในองค์กร ควรมีการจัดสรรอย่างเท่าเทียมกันตามสิทธิพึงได้"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"เงินเดือนคือสิ่งที่สำคัญของคนทำงาน เพราะต้องนำไปเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว) (สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุข จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การเบิกจ่ายเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ควรมีการดำเนินการให้มีความรวดเร็วและตามห้วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพราะผู้ที่ส่งฎีกาตั้งเบิกมีความจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นสิ่งจูงใจในการล่อให้บุคคลมาสมัครเข้าทำงาน"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต

จากการเก็บข้อมูล พบว่าโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งความสำคัญ ทุกคนที่ทำงานต้องการมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงของอาชีพ เพื่อที่จะพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ๆ เพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพต่อไป

"โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นส่งที่ทุกคนปรารถนา เพราะทุกคนที่ทำงานก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่ขึ้นอยู่กับบุคลคลจะสรรหาและดิ้นรนเพื่อให้ได้มา"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การสร้างโอกาสความก้าวหน้า คือการขยายตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การพัฒนาฝีมือและทักษะการทำงาน โดยการรับสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเพิ่มพูนทักษะเป็นการสร้างโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขฯ จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การสร้างโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องการ แต่ทั้งนี้โอกาสดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นกับทุกคนเสมอไป ดังนั้นการที่จะได้โอกาสนั้นมานั้นยากมาก"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การที่จะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ต้องมีการขยายงานในองค์กรเพื่อที่จะได้มีการขยายตำแหน่งงานให้สูงขึ้น โดยทุกคนมีความต้องการที่เหมือนกันมีเป้าหมายคล้ายกัน แต่คนที่จะประสพความสำเร็จได้รับโอกาสดังกล่าวต้องใช้ความสามารถที่โดดเด่นจากจากคนจึงจะดึงโอกาสนั้นมาเป็นของตัวเองได้"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

12. ด้านสถานะของอาชีพ

จากการเก็บข้อมูล พบว่าเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีสร้างการยอมรับนับถือของสังคม ความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถสร้างความมั่นคงให้กับคนในครอบครัวได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

"สถานะของอาชีพที่ทุกคนปรารถนา ต้องเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"งานที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นงานที่สร้างความภูมิใจและความมั่นคงในอาชีพได้"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความมั่นคงและสถานะของอาชีพได้เป็นอย่างดี"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"การที่มีงานทำมีอาชีพที่มั่นคงสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ คือการสร้างสถานะในอาชีพ"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขฯ จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"สถานะของอาชีพ คือการสร้างความมั่นคงด้านการทำงานที่ทุกคนต้องการและต้องทำให้ได้"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"สถานะของอาชีพ สามารถสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีให้บุคคลได้"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

จากการเก็บข้อมูลพบว่า สภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ พนักงานลูกจ้างได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนในระดับไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันของครอบครัว ไม่สามารถเหลือเก็บเป็นเงินออมได้ ทำให้เกิดปัญหาการก่อหนี้สิน ความเป็นอยู่และปัญหาของแต่ละบุคคลในองค์กรที่มีจำนวนมากมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

"ความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคลในองค์กรมีความแตกต่างกัน เนื่องจากสถานะทางครอบครัวมีความแตกต่างกัน ปัญหาของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันและมีหลากหลายปัญหา ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาความเข้าใจในแต่ละบุคคล"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

"ความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์กรปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ทำให้เกิดปัญหาการก่อหนี้สิน ที่องค์กรต้องรับภาระการค้ำประกัน"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงาน"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ปัญหาความเป็นอยู่ของบุคลากรส่วนใหญ่คือปัญหาด้านการเงิน เงินรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และไม่มีเงินออมไว้ใช้ในคราวจำเป็น ก่อให้เกิดหนี้พ้นตัวภาระหนี้สินค้างจ่ายส่งผลให้ผู้ค้ำประกันที่เป็นเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานได้รับผลกระทบ"(สัมภาษณ์ พนักจ้าง กองสาธารณสุขฯ จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ปัญหาความเป็นอยู่ส่วนตัวของแต่ละบุคคลเป็นเรื่องที่ยากจะแก้ไขได้ เพราะมีความหลากหลายละเอียดอ่อนและมีผลต่อความรู้สึก เป็นปัญหาที่ผู้บริหารต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ"(สัมภาษณ์พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ (สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

14. ด้านความมั่นคงในงาน

จากการเก็บข้อมูล พบว่าความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันว่าการทำงานจะได้รับความคุ้มครองป้องกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกโดยปราศจากความผิด และป้องกันมิให้ถูกทำร้ายจากการปฏิบัติหน้าที่ และได้รับความยุติธรรมในการทำงาน

"ความมั่นคงในงาน เป็นองค์กรของรัฐที่มีความมั่นคง เป็นอาชีพรับราชการที่มีเกียรติ"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล สำนักปลัด จำนวน 2 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ความมั่นคงในงาน ในการเป็นพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาดูน มีความมั่นคงเพราะเป็นหน่วยงานราชการที่มีเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่แน่นอน"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาล กองคลัง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ความมั่งคนงาน มีกฎหมายที่มีหลักประกันในการคุ้มครองป้องกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกโดยปราศจากความผิด"(สัมภาษณ์ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ กองช่าง จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"งานมีความมั่นคง เพราะเป็นอาชีพที่มีเกียรติที่ใคร ๆ ก็อยากเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขฯ จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ความมั่นคงของงาน เป็นหน่วยงานที่มีหลักประกันความมั่นคงเพราะการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย"(สัมภาษณ์ พนักงานจ้าง กองการประปา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

"ความมั่นคงของงาน สถานที่ทำงานอยู่ในภูมิลำเนา มีความสะดวกและชำนาญในพื้นที่การทำงาน"(สัมภาษณ์ พนักงานครูเทศบาล กองการศึกษา จำนวน 1 คน, วันที่ 15 มกราคม 2556)

สรุปว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้ถ้ามีความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบและซื่อตรงต่อหน้าที่ ผู้บริหารมอบหมายงานพร้อมอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชาและควรมีความเป็นธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีใจกว้าง มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน และองค์กรต้องมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY