

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบด้วย การอธิบายตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
- μ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร
- σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
- t แทน สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
- F แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
- df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
- SS แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of squares)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean squares)
- Sig. แทน ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ผลแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา เพศและประเภทพนักงาน แตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงงูใจ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 198)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	71	35.90
หญิง	127	64.10
รวม	198	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ประถมศึกษา	12	6.10
2.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	14	7.10
2.3 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	36	18.20
2.4 อนุปริญญาหรือ ปวส.	49	24.70
2.5 ปริญญาตรีขึ้นไป	87	43.90
รวม	198	100
3. ประเภทพนักงาน		
3.1 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	64	32.30
3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	96	48.50
3.3 ลูกจ้างชั่วคราว	38	19.20
รวม	198	100

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 198 คน พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.10 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.90 และมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมาคือระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 24.70 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 18.20 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 7.10 และระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 6.10 และประเภทพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือข้าราชการส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 32.30 และลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 19.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

1. วิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนก
เป็นรายด้าน

แรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. ปัจจัยงใจ			
1.1 ความสำเร็จของงาน	3.78	0.61	มาก
1.2 การยอมรับนับถือ	3.36	0.74	ปานกลาง
1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.86	1.04	ปานกลาง
1.4 ความรับผิดชอบ	3.36	0.78	ปานกลาง
1.5 ตักษณะของงาน	3.33	0.76	ปานกลาง
รวม	3.35	0.87	ปานกลาง
2. ปัจจัยกำจวน			
2.1 นโยบายและการบริหาร	3.19	1.33	ปานกลาง
2.2 การปกครองบังคับบัญชา	3.49	0.65	ปานกลาง
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.35	0.74	ปานกลาง
2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.03	0.78	ปานกลาง
2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.87	0.77	ปานกลาง
รวม	3.18	0.85	ปานกลาง
รวม	3.26	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.26$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.78$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.49$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.36$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.36$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.35$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.33$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.19$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.03$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ ($\mu = 2.87$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 2.86$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายข้อข้อแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 8-17

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของ
งานโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	3.79	0.58	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้	3.78	0.54	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพ อยู่เสมอ	3.65	0.64	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ	3.90	0.68	มาก
รวม	3.78	0.61	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลด้านความสำเร็จของงานโดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียง
ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ พนักงานส่วนตำบลมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
จนประสบความสำเร็จ ($\mu = 3.90$) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\mu = 3.79$) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จาก
การปฏิบัติงานได้ ($\mu = 3.78$) ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\mu = 3.65$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับ
นับถือโดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.45	0.79	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.11	0.76	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.45	0.70	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.60	0.71	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อ ผลสำเร็จในงานของท่าน	3.16	0.81	ปานกลาง
6. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของงาน	3.39	0.67	ปานกลาง
รวม	3.36	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu=3.60$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu=3.45$) ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu=3.45$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของงาน ($\mu=3.39$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\mu=3.16$) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu=3.11$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.39	0.93	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	2.62	1.21	ปานกลาง
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน ของท่านมีความเป็นธรรม	2.63	1.06	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	2.79	0.96	ปานกลาง
รวม	2.86	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu = 3.39$) รองลงมา คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu = 2.79$) ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($\mu = 2.63$) และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ($\mu = 2.62$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจ และความถนัด	3.40	0.85	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.49	0.66	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.19	0.84	ปานกลาง
รวม	3.36	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.36$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu=3.49$) รองลงมา คือ
รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\mu=3.40$) และได้รับมอบอำนาจใน
การตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu=3.19$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะ
ของงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.38	0.76	ปานกลาง
2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่ง ขอบข่ายงานที่ชัด	3.26	0.66	ปานกลาง
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.31	0.84	ปานกลาง
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.38	0.79	ปานกลาง
รวม	3.33	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านลักษณะของงาน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.38$) งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 3.38$) งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.31$) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัด ($\mu = 3.26$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและ
การบริหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.31	0.68	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.19	0.57	ปานกลาง
3. สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	3.27	0.59	ปานกลาง
4. มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.21	4.05	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.01	0.80	ปานกลาง
รวม	3.19	1.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\mu = 3.31$) รองลงมา คือ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม ($\mu = 3.27$) มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\mu = 3.21$) นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu = 3.19$) และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.01$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	3.58	0.61	มาก
2. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.61	0.70	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก	3.34	0.66	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.59	0.66	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.31	0.61	ปานกลาง
รวม	3.49	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\mu = 3.61$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.59$) และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu = 3.58$) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ($\mu = 3.34$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\mu = 3.31$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.44	0.72	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.30	0.80	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.34	0.77	ปานกลาง
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.33	0.66	ปานกลาง
รวม	3.35	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu=3.44$) ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\mu=3.34$) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\mu=3.33$) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\mu=3.30$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนมม่น จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับแรงงูใจ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้อง ปฏิบัติงานที่ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.13	0.79	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.04	0.76	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	2.90	0.82	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการ ปฏิบัติงาน	3.04	0.73	ปานกลาง
รวม	3.03	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม พบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.13$) รองลงมาคืออุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.04$) หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.04$) หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ($\mu = 2.90$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.22	0.69	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.91	0.86	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.55	0.90	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว	2.96	0.68	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความยุติธรรม	2.71	0.74	ปานกลาง
รวม	2.87	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\mu = 3.22$) รองลงมา คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว ($\mu = 2.96$) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\mu = 2.91$) หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความยุติธรรม ($\mu = 2.71$) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.55$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลที่มี เพศแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	เพศ				df	t	Sig.
	ชาย (71 คน)		หญิง (127 คน)				
	μ	σ	μ	σ			
1. ความสำเร็จของงาน	3.76	0.58	3.78	0.42	196	-0.25	.80
2. การยอมรับนับถือ	3.38	0.58	3.34	0.55	196	0.52	.60
3. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	2.79	0.81	2.89	0.71	196	-0.89	.37
4. ความรับผิดชอบ	3.36	0.65	3.35	0.55	196	0.14	.89
5. ลักษณะของงาน	3.27	0.63	3.36	0.53	196	-1.09	.28
6. นโยบายและการบริหาร	3.14	0.41	3.23	0.56	196	-1.15	.26
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.55	0.43	3.45	0.42	196	1.60	.11
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.29	0.58	3.38	0.51	196	-1.18	.24
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.00	0.61	3.04	0.67	196	-0.45	.66
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.94	0.46	2.83	0.51	196	1.54	.12
รวม	3.25	0.57	3.27	0.54	196	-0.19	.86

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจ
การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่มีเพศแตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มเพศชายและเพศหญิง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายค้ำไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.32	4	0.33	2.39	.06
ภายในกลุ่ม	26.55	193	0.14		
รวม	27.87	197			

จากตารางที่ 19 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน

	ระดับการศึกษา												F	Sig.
	ประถมศึกษา (12 คน)		มัธยมศึกษาตอนต้น (14 คน)		มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. (36 คน)		อนุปริญญาหรือปวส. (49 คน)		ปริญญาตรีขึ้นไป (87 คน)		μ	σ		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ				
1. ความสำเร็จของงาน	3.58	0.51	3.68	0.60	3.78	0.63	3.77	0.64	3.83	0.58	0.87	.49		
2. การยอมรับนับถือ	3.08	0.56	3.33	0.63	3.46	0.62	3.31	0.72	3.39	0.80	1.16	.33		
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.21	0.99	3.22	0.89	3.15	0.96	2.79	1.03	2.94	0.99	6.14	.00*		
4. ความรับผิดชอบ	3.00	0.68	3.19	0.69	3.41	0.87	3.37	0.77	3.41	0.75	1.61	.17		
5. ลักษณะของงาน	2.92	0.84	2.97	0.75	3.35	0.67	3.44	0.74	3.39	0.78	3.97	.00*		
6. นโยบายและการบริหาร	2.93	0.49	2.94	0.47	3.34	0.60	3.12	0.65	3.27	0.71	3.17	.02*		

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. ระดับอนุปริญญาหรือปวส.และระดับปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังตารางที่ 21 - 23



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบรายระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในด้านหน้าที่

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	อนุปริญญาหรือปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
	(12 คน)	(14 คน)	(36 คน)	(49 คน)	(87 คน)
	2.21	3.22	3.15	2.79	2.94
μ	2.21	3.22	3.15	2.79	2.94
ประถมศึกษา	2.21	.99	.00*	.17	.03*
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.22	-	.02*	.41	.09
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	3.15	-	-	.26	.68
อนุปริญญาหรือปวส.	2.79	-	-	-	.85
ปริญญาตรีขึ้นไป	2.94	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาระหว่าง ประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. ระดับการศึกษาระหว่างมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษา ตอนปลายหรือปวช. ระดับการศึกษาระหว่างประถมศึกษาและปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบรายระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอสามง่าม จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันด้านลักษณะงาน

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	อนุปริญญาหรือปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
	(12 คน)	(14 คน)	(36 คน)	(49 คน)	(87 คน)
	μ 2.92	2.97	3.35	3.44	3.39
ประถมศึกษา	2.92	1.00	.24	.03*	.02*
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.97	-	.30	.09	.14
มัธยมศึกษา	3.35		-	.96	.99
ตอนปลายหรือปวช.	3.44			-	.99
อนุปริญญาหรือปวส.	3.39				-
ปริญญาตรีขึ้นไป					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาระหว่าง ประถมศึกษา กับ อนุปริญญาหรือปวส. และระดับการศึกษาระหว่างประถมศึกษากับปริญญาตรีขึ้นไป มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหาร

ระดับการศึกษา	ประถม ศึกษา (12 คน)	มัธยมศึกษา ตอนต้น (14 คน)	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช. (36 คน)	อนุปริญญา หรือปวส. (49 คน)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (87 คน)
μ	2.93	2.94	3.34	3.12	3.27
ประถมศึกษา	2.93	1.00	.22	.86	.04*
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.94	-	.19	.85	.28
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	3.34		-	.43	.98
อนุปริญญาหรือปวส.	3.12			-	.60
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.27				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาระหว่างประถมศึกษากับปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 24 วิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วน ตำบลที่มี ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.79	.46
ภายในกลุ่ม	27.64	195	0.14	-	-
รวม	27.86	197			

จากตารางที่ 24 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตํานตที่มีประเภทพนักงนแตกตํางัน ใ้เกี่ยวกับแรงงูใจ
การปฏิบัติงานของพนักงนตํานตในอํานอมนน จังหวัคกาทินธุ์ จํานนคเป็นรายตําน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงนส่วตํานต	ประเภทของพนักงน						F	Sig.
	ข้าราชการ (64 คน)		พนักงนจํางนตาม ภารกิจ (96 คน)		ลูกจํางนชั่วคราว (38 คน)			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
1. ความสําร็จของงน	3.80	0.59	3.81	0.61	3.67	0.61	1.34	.27
2. การยอมรับนับถือ	3.39	0.73	3.35	0.75	3.33	0.73	0.22	.80
3. ความกําวหน้าในตําหน่งหน้าทึ	2.99	1.01	2.83	1.01	2.71	1.05	1.73	.18
4. ความรับพิคชอบ	3.52	0.81	3.32	0.75	3.18	0.79	4.20	.02*
5. ตักษณะของงน	3.42	0.78	3.35	0.73	3.16	0.76	2.62	.08
6. นโยบายและการบริหาร	3.25	0.76	3.25	0.62	3.06	0.61	1.79	.17
7. การปกครองบงคับบัญชา	3.44	0.65	3.50	0.65	3.54	0.62	0.83	.44
8. ความสํมพันธ์ระหว่งบุคคล	3.39	0.78	3.33	0.73	3.36	0.69	0.23	.81
9. สภาพแวดล้อมในการทํางน	3.01	0.93	3.01	0.70	3.11	0.68	0.33	.72

ตารางที่ 25 (ต่อ)

	ประเภทของพนักงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ (64 คน)		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (96 คน)		ลูกจ้างชั่วคราว (38 คน)			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ เกือบ	2.92	0.84	2.84	0.74	2.96	0.74	1.80	.17
รวม	3.31	0.79	3.26	0.73	3.21	0.73	0.79	.46

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี ประเภทพนักงานแตกต่างกัน จำแนกตามประเภทพนักงาน คือ ข้าราชการ พนักงานจ้างตาม ภารกิจและลูกจ้างชั่วคราว พบว่า มีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับที่ไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังแสดงในตารางที่ 26



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบรายคู่ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ

ระดับการศึกษา	μ	ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างชั่วคราว
		(64 คน)	(96 คน)	(38 คน)
		3.52	3.32	3.18
ข้าราชการ	3.52	-	.13	.02*
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.32		-	.46
ลูกจ้างชั่วคราว	3.18			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานระหว่าง ข้าราชการกับ ลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 27 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจในการทำงานพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	32
1.2 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	18
1.3 ควรมีเกณฑ์การวัดการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ วางไว้ และให้รางวัลเป็นผลตอบแทน	12
2. ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไป	25
2.2 เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการทำงานให้มากขึ้นกว่านี้	22
2.3 ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	20
2.4 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	16
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อให้นุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	34
3.2 ควรใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน	17

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
3.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากขึ้น	9
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน	32
4.2 ผู้บังคับบัญชาควรสั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่ภายในระเบียบและข้อบังคับ	29
4.3 ภาระงานและปริมาณมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	28
4.4 ผู้บังคับบัญชาควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน	12
5. ด้านลักษณะของงาน	
5.1 ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่	28
5.2 ควรแบ่งงานให้ตรงตามสายงานปฏิบัติ	25
5.3 ควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน	18
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานเพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	39
6.2 องค์กรควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ	31
6.3 ผู้บังคับบัญชาควรตรวจตราเอาใจใส่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อความถูกต้องมากขึ้น	27

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
6.4 ควรทำงานตามแผนพัฒนาที่ตั้งไว้และกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม	9
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการตัดสินใจที่จะแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติหน้าที่	24
7.2 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้มากขึ้น	18
7.3 ควรมีการประชุมงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง	12
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	26
8.2 เพื่อนร่วมงานควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น	24
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอการทำงาน ถึงจะเสร็จตามเวลา	33
9.2 ควรมีการจัดสถานที่ทั้งภายในห้องทำงานและบริเวณรอบนอกให้เหมาะสมและสวยงามเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	21
9.3 ควรจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนให้มากกว่านี้	20

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	
10.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้	43
10.2 ควรตั้งงบประมาณด้านสวัสดิการให้เพียงพอและ เหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร	38
10.3 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมี ความสะดวกและรวดเร็วมากกว่านี้	30
10.4 การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษหรือเงิน โบนัสควรจ่าย ตามผลงานหรือภาระงานในการปฏิบัติงาน	9

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจในการทำงานพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง รองลงมา คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพื่อการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และควรมีเกณฑ์การวัดการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และให้รางวัลเป็นผลตอบแทน

2. ด้านการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไป รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการทำงานให้มากขึ้นกว่านี้ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ควรใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณา

ความคิดความชอบในหน่วยงาน และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้ามากขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรสั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ ภาระงานและปริมาณมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน

5. ด้านลักษณะของงาน มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ควรแบ่งงานให้ตรงตามสายงานปฏิบัติ และควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน

6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีข้อเสนอแนะ จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงาน เพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รองลงมา คือ องค์กรควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติผู้บังคับบัญชาควรตรวจตราเอาใจใส่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อความถูกต้องมากขึ้น และควรทำงานตามแผนพัฒนาที่ตั้งไว้และกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการตัดสินใจที่จะแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติหน้าที่ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้มากขึ้น และ ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพรองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอ

การทำงานถึงจะเสร็จตามเวลา รองลงมา คือ ควรมีการจัดสถานที่ทั้งภายในห้องทำงานและบริเวณรอบนอกให้เหมาะสมและสวยงาม เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และควรจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนให้มากกว่านี้

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ รองลงมา คือ ควรตั้งงบประมาณ ด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากรการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็วมากกว่านี้ และการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินโบนัสควรจ่ายตามผลงานหรือภาระงานในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาควรมีกิจกรรมนันทนาการและให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน