

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน นำเสนอในรูปแบบตารางที่วิเคราะห์การหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและเป็นรายด้าน

ตอนที่ 4 ปัญหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มาคำนวณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 33)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	22	66.67
หญิง	11	33.33
รวม	33	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 33)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-
25-30 ปี	9	27.27
35-40 ปี	11	33.33
สูงกว่า 40 ปี	13	39.39
รวม	33	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	9	27.27
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	3	9.09
อนุปริญญา/ปวส.	3	9.09
ปริญญาตรี	15	45.45
สูงกว่าปริญญาตรี	3	9.09
รวม	33	100
4. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	66.70
10,001-20,000 บาท	10	30.30
20,001-30,000 บาท	1	3.00
สูงกว่า 30,000 บาท	-	-
รวม	33	100
5. ตำแหน่ง		
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ	18	54.55
พนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว	15	45.45
รวม	33	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 33)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	3	9.09
3 – 6 ปี	14	42.42
7 – 10 ปี	8	24.24
สูงกว่า 10 ปี	8	24.24
รวม	33	100

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา เพศหญิง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุสูงกว่า 40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39 รองลงมาอายุ 35-40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมา 10,001-20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 ประสบการณ์การทำงาน 3 – 6 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42 รองลงมา 7 – 10 ปี และสูงกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อแปลความหมายโดยรวม และรายด้าน ซึ่งปรากฏดังตาราง
ที่ 4-14

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม
และรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.92	0.42	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.63	0.54	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.34	0.89	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.59	0.68	มาก
5. ด้านลักษณะงาน	3.70	0.80	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.72	0.68	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.70	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.51	0.78	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	0.71	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่	3.32	0.73	ปานกลาง
โดยรวม	3.60	0.55	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัด
มหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.60 และมีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
7 อันดับ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.92$;

$\sigma=0.42$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.82$; $\sigma=0.70$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.72$; $\sigma=0.68$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.70$; $\sigma=0.80$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.92$; $\sigma=0.77$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.63$; $\sigma=0.54$) และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.51$; $\sigma=0.78$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.50$; $\sigma=0.71$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.34$; $\sigma=0.89$) และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ($\mu=3.32$; $\sigma=0.73$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.79	0.55	มาก
2. บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.73	0.63	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพ อยู่เสมอ	3.97	0.53	มาก
4. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	4.21	0.55	มาก
โดยรวม	3.92	0.42	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.92 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\mu=4.21$; $\sigma=0.55$) รองลงมาผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพ อยู่เสมอ ($\mu=3.97$; $\sigma=0.53$) และงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\mu=3.79$; $\sigma=0.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.73	0.67	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	3.67	0.74	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.79	0.74	มาก
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.73	0.67	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของบุคลากร	3.39	0.79	ปานกลาง
6. เพื่อนร่วมงานของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของงาน	3.48	0.67	ปานกลาง
โดยรวม	3.63	0.54	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.63 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\mu=3.79$; $\sigma=0.74$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\mu=3.79$; $\sigma=0.67$) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\mu=3.73$; $\sigma=0.67$) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ($\mu=3.48$; $\sigma=0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	μ	σ	ระดับแรงงูใจใน การปฏิบัติงาน
1. บุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.06	1.25	ปานกลาง
2. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	3.39	1.17	ปานกลาง
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน ของบุคลากรมีความเป็นธรรม	3.39	0.93	ปานกลาง
4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.52	1.15	มาก
โดยรวม	3.34	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.34 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.89 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu=3.52$; $\sigma=1.15$) บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของบุคลากรมีความเป็นธรรม ($\mu=3.39$; $\sigma=0.93$) บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ($\mu=3.39$; $\sigma=1.17$) และบุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu=3.06$; $\sigma=1.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับแรงงใจใน การปฏิบัติงาน
1. บุคลากรรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและ ความถนัด	3.73	0.84	มาก
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.58	0.71	มาก
3. บุคลากรได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.45	0.87	ปานกลาง
โดยรวม	3.59	0.68	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.59 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.68
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่ง
สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ บุคลากรรับผิดชอบงานที่ตรงกับ
ความสนใจและความถนัด ($\mu=3.73$; $\sigma=0.84$) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม
($\mu=3.58$; $\sigma=0.71$) และ บุคลากรได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่าง
เต็มที่ ($\mu=3.45$; $\sigma=0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	μ	σ	ระดับแรงงใจใน การปฏิบัติงาน
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.66	0.96	มาก
2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.67	0.92	มาก
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.73	0.94	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.72	0.80	มาก
โดยรวม	3.70	0.80	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu=3.79$; $\sigma=0.94$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\mu=3.72$; $\sigma=0.80$) และ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\mu=3.67$; $\sigma=0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.70	0.81	มาก
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.58	0.83	มาก
3. สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	3.79	0.78	มาก
4. การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.82	0.81	มาก
โดยรวม	3.72	0.68	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.72 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\mu=3.82$; $\sigma=0.81$) สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม ($\mu=3.79$; $\sigma=0.78$) และนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\mu=3.70$; $\sigma=0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	3.91	0.77	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาจากัดตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.82	0.92	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก	4.03	0.77	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.52	0.83	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อบุคลากรเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.85	0.80	มาก
โดยรวม	3.82	0.70	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.82 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.70 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ($\mu=4.03$; $\sigma=0.77$) ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu=3.91$; $\sigma=0.77$) และผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อบุคลากรเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\mu=3.85$; $\sigma=0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	μ	σ	ระดับแรงงูใจใน การปฏิบัติงาน
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	0.92	มาก
2. เพื่อร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.27	1.04	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.42	0.71	ปานกลาง
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วดี	3.66	0.82	มาก
โดยรวม	3.51	0.78	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 3.51 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu=3.67$; $\sigma=0.92$) สัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วดี ($\mu=3.66$; $\sigma=0.82$) และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\mu=3.42$; $\sigma=0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.39	0.93	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.38	0.86	ปานกลาง
3. หน่วยงานของบุคลากรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	3.64	0.82	มาก
4. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.58	0.90	มาก
โดยรวม	3.50	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 4.36 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานของบุคลากรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ($\mu=3.64$; $\sigma=0.82$) หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.58$; $\sigma=0.90$) และหน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.39$; $\sigma=0.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.42	0.71	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.15	0.94	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.18	1.04	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว	3.30	0.98	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม	3.52	1.00	มาก
โดยรวม	3.32	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 4.36 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม ($\mu=3.52$; $\sigma=1.00$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\mu=3.42$; $\sigma=0.71$) และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว ($\mu=3.30$; $\sigma=0.98$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และ
ประสบการณ์การทำงาน**

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ในด้านต่างๆ โดยนำเสนอในรูปตารางการหาค่าสถิติ
ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 15-20

**ตารางที่ 15 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย			เพศหญิง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	3.95	0.49	มาก	3.86	0.23	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.70	0.52	มาก	3.50	0.58	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.52	0.83	มาก	2.98	0.93	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.69	มาก	3.61	0.68	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.70	0.84	มาก	3.68	0.76	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.72	0.65	มาก	3.73	0.76	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.85	0.68	มาก	3.76	0.76	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.58	0.80	มาก	3.36	0.76	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.49	0.79	ปานกลาง	3.52	0.55	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.35	0.70	ปานกลาง	3.24	0.80	ปานกลาง
โดยรวม	3.64	0.55	มาก	3.52	0.58	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8

ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.95$; $\sigma=0.49$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.85$; $\sigma=0.68$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.72$; $\sigma=0.65$) ด้านการยอมรับนับถือ 3.70 0.52 ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.70$; $\sigma=0.84$) ด้านความรับผิดชอบ 3.58 0.69 ($\mu=3.58$; $\sigma=0.69$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3.58 0.80 ($\mu=3.58$; $\sigma=0.80$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3.52 0.83 ($\mu=3.52$; $\sigma=0.83$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.49 0.79 ($\mu=3.49$; $\sigma=0.79$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 3.35 0.70 ($\mu=3.35$; $\sigma=0.70$)

ส่วนเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.86$; $\sigma=0.23$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.76$; $\sigma=0.76$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.73$; $\sigma=0.76$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.68$; $\sigma=0.76$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.61$; $\sigma=0.68$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.52$; $\sigma=0.55$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.50$; $\sigma=0.58$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.36$; $\sigma=0.76$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.24$; $\sigma=0.80$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.98$; $\sigma=0.93$)

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี			25-30 ปี			35-40 ปี			สูงกว่า 40 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านความดีใจของงาน	-	-	-	3.86	0.22	มาก	4.02	0.24	มาก	3.88	0.61	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	-	-	-	3.26	0.51	ปานกลาง	3.88	0.61	มาก	3.68	0.38	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-	-	-	2.94	0.96	ปานกลาง	3.55	0.92	มาก	3.44	0.79	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	-	-	-	3.41	0.49	ปานกลาง	3.58	0.82	มาก	3.72	0.68	มาก
ด้านลักษณะงาน	-	-	-	3.36	0.60	ปานกลาง	4.00	0.65	มาก	3.67	0.97	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	-	-	-	3.22	0.70	ปานกลาง	3.80	0.58	มาก	4.00	0.59	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	-	-	-	3.40	0.69	ปานกลาง	3.89	0.62	มาก	4.06	0.68	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-	-	-	3.11	0.75	ปานกลาง	3.41	0.78	ปานกลาง	3.87	0.70	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	-	2.97	0.59	ปานกลาง	3.59	0.63	มาก	3.79	0.70	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	-	-	-	2.71	0.76	ปานกลาง	3.65	0.69	มาก	3.45	0.48	ปานกลาง
โดยรวม	-	-	-	3.23	0.52	ปานกลาง	3.74	0.51	มาก	3.76	0.52	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ดังนี้

1. อายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.86$; $\sigma=0.49$) อยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.41$; $\sigma=0.49$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.40$; $\sigma=0.69$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.36$; $\sigma=0.60$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.26$; $\sigma=0.51$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.22$; $\sigma=0.70$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.11$; $\sigma=0.75$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=2.97$; $\sigma=0.59$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.94$; $\sigma=0.96$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.71$; $\sigma=0.76$)

2. อายุ 35-40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.02$; $\sigma=0.24$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=4.00$; $\sigma=0.65$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.89$; $\sigma=0.62$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.88$; $\sigma=0.61$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.80$; $\sigma=0.58$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.65$; $\sigma=0.69$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.58$; $\sigma=0.63$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.58$; $\sigma=0.82$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.55$; $\sigma=0.92$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.41$; $\sigma=0.78$)

3. อายุสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=4.06$; $\sigma=0.68$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=4.00$; $\sigma=0.59$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.88$; $\sigma=0.61$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.87$; $\sigma=0.70$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.79$; $\sigma=0.70$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.72$; $\sigma=0.68$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.68$; $\sigma=0.38$) และด้านลักษณะงาน ($\mu=3.67$; $\sigma=0.97$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.44$; $\sigma=0.79$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.45$; $\sigma=0.48$)

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น			มัธยมปลาย/ปวช.			อนุปริญญา/ปวส.			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านความสำราญของงาน	3.78	0.49	มาก	3.67	0.58	มาก	4.08	0.14	มาก	4.02	0.41	มาก	4.00	0.00	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.67	0.31	มาก	3.61	0.54	มาก	3.89	0.19	มาก	3.48	0.70	ปานกลาง	4.06	0.10	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.50	0.61	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง	2.83	1.01	ปานกลาง	3.37	1.09	ปานกลาง	3.58	0.14	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.85	0.47	มาก	3.67	1.20	มาก	3.56	0.19	มาก	3.38	0.76	ปานกลาง	3.78	0.38	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.64	0.90	มาก	3.58	1.51	มาก	3.83	0.29	มาก	3.70	0.80	มาก	3.83	0.14	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.86	0.70	มาก	3.75	1.09	มาก	3.92	0.14	มาก	3.47	0.61	ปานกลาง	4.33	0.63	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.98	0.70	มาก	3.67	1.15	มาก	3.73	0.12	มาก	3.69	0.65	มาก	4.27	0.95	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.78	1.01	มาก	3.42	0.72	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.35	0.63	ปานกลาง	4.08	1.01	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.80	มาก	3.25	0.43	ปานกลาง	3.75	0.00	มาก	3.22	0.72	ปานกลาง	3.92	0.38	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อกวน	3.40	0.52	ปานกลาง	3.33	0.58	ปานกลาง	3.47	0.12	ปานกลาง	3.12	0.92	ปานกลาง	3.87	0.50	มาก
โดยรวม	3.73	0.54	มาก	3.49	0.82	ปานกลาง	3.61	0.03	มาก	3.48	0.60	ปานกลาง	3.97	0.38	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.98$; $\sigma=0.70$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.86$; $\sigma=0.70$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.85$; $\sigma=0.47$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.83$; $\sigma=0.80$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.78$; $\sigma=0.49$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.78$; $\sigma=1.01$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.67$; $\sigma=0.31$) และด้านลักษณะงาน ($\mu=3.64$; $\sigma=0.90$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.50$; $\sigma=0.61$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.40$; $\sigma=0.52$)

2. ระดับการศึกษามัธยม ปลาย/ปวช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.75$; $\sigma=1.09$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.67$; $\sigma=0.58$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.67$; $\sigma=1.20$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.67$; $\sigma=1.15$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.61$; $\sigma=0.54$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.58$; $\sigma=1.15$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.42$; $\sigma=0.72$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.33$; $\sigma=0.58$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.25$; $\sigma=0.43$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.00$; $\sigma=1.00$)

3. ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.08$; $\sigma=0.14$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.92$; $\sigma=0.14$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.89$; $\sigma=0.19$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.83$; $\sigma=0.29$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.75$; $\sigma=0.00$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.73$; $\sigma=0.12$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.56$; $\sigma=0.19$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.47$; $\sigma=0.58$)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.00$; $\sigma=0.00$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.83$; $\sigma=1.01$)

4. ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.02$; $\sigma=0.41$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.70$; $\sigma=0.80$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.69$; $\sigma=0.69$) และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.48$; $\sigma=0.70$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.47$; $\sigma=0.61$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.38$; $\sigma=0.76$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.37$; $\sigma=1.09$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.35$; $\sigma=0.63$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.22$; $\sigma=0.72$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.12$; $\sigma=0.92$)

5. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=4.33$; $\sigma=0.63$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=4.27$; $\sigma=0.95$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=4.08$; $\sigma=1.01$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=4.06$; $\sigma=0.10$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.00$; $\sigma=0.00$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.92$; $\sigma=0.38$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.87$; $\sigma=0.50$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.83$; $\sigma=0.14$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.78$; $\sigma=0.38$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.58$; $\sigma=0.14$)

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,001-20,000 บาท			20,001-30,000 บาท			สูงกว่า 30,000 บาท		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านความต่ำเร็จของงาน	3.89	0.46	มาก	3.93	0.31	มาก	4.25	0.35	มาก	-	-	-
ด้านการยอมรับนับถือ	3.56	0.42	มาก	3.70	0.77	มาก	4.08	0.12	มาก	-	-	-
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.18	0.86	ปานกลาง	3.68	0.83	มาก	3.38	1.59	ปานกลาง	-	-	-
ด้านความรับผิดชอบ	3.57	0.62	มาก	3.67	0.86	มาก	3.33	0.47	ปานกลาง	-	-	-
ด้านลักษณะงาน	3.56	0.79	มาก	3.93	0.87	มาก	4.00	0.00	มาก	-	-	-
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.64	0.71	มาก	3.83	0.68	มาก	4.00	0.00	มาก	-	-	-
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.81	0.69	มาก	3.84	0.83	มาก	3.90	0.14	มาก	-	-	-
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.51	0.87	มาก	3.53	0.68	มาก	3.38	0.53	ปานกลาง	-	-	-
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	0.81	ปานกลาง	3.58	0.54	มาก	3.88	0.18	มาก	-	-	-
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	3.20	0.62	ปานกลาง	3.54	0.97	มาก	3.40	0.00	ปานกลาง	-	-	-
โดยรวม	3.54	0.52	มาก	3.72	0.67	มาก	3.76	0.24	มาก	-	-	-

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ดังนี้

1. รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.89$; $\sigma=0.46$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.81$; $\sigma=0.69$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.64$; $\sigma=0.71$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.57$; $\sigma=0.62$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.56$; $\sigma=0.42$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.56$; $\sigma=0.79$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.51$; $\sigma=0.87$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.43$; $\sigma=0.81$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.20$; $\sigma=0.62$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.18$; $\sigma=0.86$)
2. รายได้ 10,001-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.93$; $\sigma=0.31$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.93$; $\sigma=0.87$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.84$; $\sigma=0.83$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.83$; $\sigma=0.68$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.70$; $\sigma=0.77$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.68$; $\sigma=0.83$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.67$; $\sigma=0.86$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.58$; $\sigma=0.54$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.54$; $\sigma=0.97$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.53$; $\sigma=0.68$)
3. รายได้ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.25$; $\sigma=0.35$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=4.08$; $\sigma=0.12$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=4.00$; $\sigma=0.00$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=4.00$; $\sigma=0.00$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.90$; $\sigma=0.14$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.88$; $\sigma=0.18$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.40$; $\sigma=0.00$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.38$; $\sigma=1.59$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.38$; $\sigma=0.53$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.33$; $\sigma=0.47$)

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
 แวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (N=18)			พนักงานที่จ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว (N=15)		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	4.01	0.25	มาก	3.82	0.55	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.64	0.67	มาก	3.62	0.36	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.63	0.88	มาก	3.00	0.80	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.80	มาก	3.62	0.52	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.86	0.75	มาก	3.50	0.83	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.72	0.73	มาก	3.72	0.63	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.81	0.77	มาก	3.84	0.63	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.47	0.75	ปานกลาง	3.55	0.84	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.44	0.61	ปานกลาง	3.57	0.84	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.34	0.87	ปานกลาง	3.28	0.54	ปานกลาง
โดยรวม	3.65	0.60	มาก	3.55	0.51	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.01$; $\sigma=0.25$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.86$; $\sigma=0.75$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.81$ $\sigma=0.77$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.72$; $\sigma=0.73$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.64$; $\sigma=0.67$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.63$; $\sigma=0.88$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.56$; $\sigma=0.80$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.47$; $\sigma=0.75$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.44$; $\sigma=0.61$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\mu=3.34$; $\sigma=0.87$)

2. พนักงานที่จ้างตามภารกิจและลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.84$ $\sigma=0.63$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.82$; $\sigma=0.55$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.72$; $\sigma=0.63$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.62$; $\sigma=0.36$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.62$; $\sigma=0.52$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.57$; $\sigma=0.84$) และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.55$; $\sigma=0.84$)และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.50$; $\sigma=0.83$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\mu=3.28$; $\sigma=0.54$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.00$; $\sigma=0.80$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม
 ประสิทธิภาพการทำงาน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี			3 - 6 ปี			7 - 10 ปี			สูงกว่า 10 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	4.08	0.80	มาก	3.89	0.41	มาก	3.69	0.35	มาก	4.16	0.19	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.50	0.58	ปานกลาง	3.40	0.51	ปานกลาง	3.54	0.36	มาก	4.17	0.44	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.75	1.09	ปานกลาง	2.98	0.89	ปานกลาง	3.44	0.64	ปานกลาง	4.09	0.58	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.33	0.67	ปานกลาง	3.38	0.68	ปานกลาง	3.71	0.52	มาก	3.92	0.77	มาก
ด้านลักษณะงาน	2.92	1.28	ปานกลาง	3.59	0.65	มาก	3.63	0.78	มาก	4.25	0.64	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.25	0.66	ปานกลาง	3.57	0.65	มาก	3.88	0.72	มาก	4.00	0.64	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.33	0.61	ปานกลาง	3.66	0.64	มาก	4.10	0.68	มาก	4.03	0.77	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.08	0.88	ปานกลาง	3.32	0.85	ปานกลาง	3.81	0.72	มาก	3.69	0.66	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.08	0.88	ปานกลาง	3.34	0.78	ปานกลาง	3.75	0.79	มาก	3.69	0.35	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	2.87	0.99	ปานกลาง	3.13	0.72	ปานกลาง	3.35	0.53	ปานกลาง	3.78	0.70	มาก
โดยรวม	3.22	0.79	ปานกลาง	3.43	0.48	ปานกลาง	3.69	0.50	มาก	3.98	0.50	มาก

จากตารางที่ 20 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ดังนี้

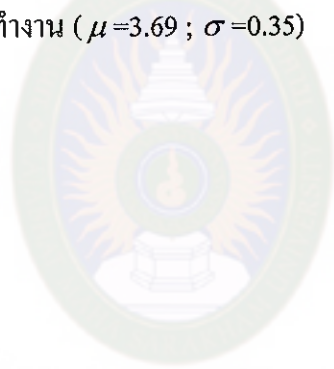
1. ประเภทการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.08$; $\sigma=0.80$) และอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.50$; $\sigma=0.58$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.33$; $\sigma=0.67$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.33$; $\sigma=0.61$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.25$; $\sigma=0.66$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.08$; $\sigma=0.88$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.08$; $\sigma=0.88$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=2.92$; $\sigma=1.28$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.87$; $\sigma=0.99$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.75$; $\sigma=1.09$)

2. ประเภทการปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.89$; $\sigma=0.41$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.66$; $\sigma=0.64$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.59$; $\sigma=0.65$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.57$; $\sigma=0.65$) และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.40$; $\sigma=0.51$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.38$; $\sigma=0.68$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.34$; $\sigma=0.78$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.32$; $\sigma=0.85$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.13$; $\sigma=0.72$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.98$; $\sigma=0.89$)

3. ประเภทการปฏิบัติงาน 7-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=4.10$; $\sigma=0.68$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.88$; $\sigma=0.72$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.81$; $\sigma=0.72$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.75$; $\sigma=0.79$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.71$; $\sigma=0.52$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.69$; $\sigma=0.35$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=3.63$; $\sigma=0.78$) และ

ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.54$; $\sigma=0.36$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.44$; $\sigma=0.64$) และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ($\mu=3.35$; $\sigma=0.53$)

4. ประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ($\mu=4.25$; $\sigma=0.64$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=4.17$; $\sigma=0.44$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.16$; $\sigma=0.19$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=4.09$; $\sigma=0.58$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=4.03$; $\sigma=0.77$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=4.00$; $\sigma=0.64$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.92$; $\sigma=0.77$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.78$; $\sigma=0.70$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.69$; $\sigma=0.66$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.69$; $\sigma=0.35$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม**

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ในด้านต่างๆ นำเสนอตามข้อเสนอแนะโดยสรุป ดังนี้

**ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัด
มหาสารคาม**

ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน
1. ในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาสมควรที่จะดูแลและบริหารงานต่างๆ ให้ทั่วถึง ทุกส่วนในหน่วยงานไม่เจาะจงเฉพาะส่วนหนึ่งส่วนใด เพื่อขวัญกำลังใจ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาทุกคน	25
2. ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายผู้บริหาร ถ้าเป็นแรงจูงใจด้านประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็น แรงจูงใจที่ให้ความพึงพอใจต่อพนักงานมาก แต่ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารไม่มี จิตสำนึกในความเป็นผู้บังคับบัญชา ในสายเลือดก็ไม่ควรจะมีให้จำนวน 5 เท่า ควรเป็นเปอร์เซ็นต์ ของเงินเดือนก็พอแล้วเพื่อจูงใจ	15
3. ด้านการยอมรับนับถือ เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	21
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน เพื่อบริการ ประชาชน ควรมีห้องคอมพิวเตอร์เป็นการเฉพาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ เป็นสัดส่วน	9
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกลางและ เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และในหน่วยงานควรทำงานเป็นทีม สร้างความ สามัคคี ควรให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	30

ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน
6. การทำงานนอกเวลาอยากให้มีหน้ามีน้ำใจต่อลูกน้องและให้ความอิสระในการทำงาน	17
7. การทำงานที่ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	23
8. อยากให้พนักงานที่จ้างตามภารกิจมีโอกาสที่จะได้รับการบรรจุ	11
9. การได้มาปฏิบัติงานในภูมิลำเนาของตนเอง ได้มาพัฒนาบ้านเกิดของตนเอง ค่าครองชีพในการดำรงชีวิตประจำวันน้อย เนื่องจากที่ทำงานกับบ้านอยู่ในพื้นที่เดียวกัน ทำให้ประหยัดค่าครองชีพได้ ไม่ต้องปรับตัวมาก ในการเข้าร่วมกับสังคมของหน่วยงาน	9
10. ให้เพิ่มค่าตอบแทนขึ้นอีก เนื่องจากค่าครองชีพสูง	28
11. ในการพัฒนาองค์กร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	12
12. ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล	32
13. ควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	27
14. ผู้บริหารควรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ความรู้เฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	31

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงนาง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล รองลงมา ผู้บริหารควรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ความรู้เฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกลางและ เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และในหน่วยงานควรทำงานเป็นทีม สร้างความ สามัคคี ควรให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะปัจจัยคำจูงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัด
มหาสารคาม

ปัจจัยคำจูงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน
1.นโยบายและการบริหาร ของผู้บังคับบัญชาให้สั่งการผ่านผู้บังคับบัญชาแต่ละ ส่วนของหน่วยงานให้ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดี และมีอิสระในการ ออกความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาได้บ้างอย่างที่อยู่ได้บังคับบัญชาไม่อาจจะแก้ไขได้	27
2. การมีปัจจัยคำจูง เป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงาน แต่เนื่องจาก บุคลากร ทำงาน กับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ ผลประโยชน์ส่วนตน และในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมี ประโยชน์คำจูงเหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกละเลยไม่มั่นคงกับ อาชีพ แม้แต่เรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บาง แห่งสภาพคล่องไม่มี หรือไม่พอจ่ายในบางปี	30
3.เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาในการปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มากกว่าระบบอุปถัมภ์ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ควร ให้สวัสดิการส่วนนี้ แก่พนักงาน เป็นสิทธิประโยชน์ที่พนักงานทุกคนพึงได้รับเพื่อเป็นกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ ทำให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	28
4. มีค่าตอบแทนนอกเวลาทำงาน	16
5. มีการทำงานร่วมกันไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำ	23
6. เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงไม่สอดคล้องกับการทำงาน	19
7. การแต่งตั้งกรรมการคณะกรรมการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ต้องให้เกิด ความเป็นธรรม ควรมีตัวแทนของบุคลากร ลูกจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการใน การพิจารณาด้วย	15
8. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาควรมีความสามัคคีกัน และมีความจริงใจ ต่อกัน	26

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ การมีปัจจัยความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงาน แต่เนื่องจาก บุคลากร ทำงานกับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์ส่วนตัว และในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์ความสำเร็จเหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกที่ไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้แต่เรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มี หรือไม่พอจ่ายในบางปี รongลงมา เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาในการปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มากกว่าระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ควรให้สวัสดิการส่วนนี้แก่พนักงาน เป็นสิทธิประโยชน์ที่พนักงานทุกคนพึงได้รับเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และนโยบายและการบริหาร ของผู้บังคับบัญชาให้สั่งการผ่านผู้บังคับบัญชาแต่ละส่วนของหน่วยงานให้ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดี และมีอิสระในการ ออกความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและแก้ปัญหาได้บ้างอย่างที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่อาจจะแก้ไขได้