

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sigma$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน ผู้ศึกษานำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 97)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	60	61.86
1.2 หญิง	37	38.14
รวม	97	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ประถมศึกษา	15	15.46
2.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	8	8.25
2.3 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	14	14.43
2.4 อนุปริญญาหรือ ปวส.	33	34.02
2.5 ปริญญาตรีขึ้นไป	27	27.84
รวม	97	100
3. ประเภทพนักงาน		
3.1 พนักงานส่วนตำบล	30	30.93
3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	29	29.90
3.3 พนักงานจ้างทั่วไป	38	39.17
รวม	97	100

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 60 คน (ร้อยละ 61.86) รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 37 คน (ร้อยละ 38.14) ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 33 คน (ร้อยละ 34.02) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 27 คน (ร้อยละ 27.84) ระดับประถมศึกษา จำนวน 15 คน (ร้อยละ 15.46) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 14 คน (ร้อยละ 14.43) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 8 คน (ร้อยละ 8.25) ตามลำดับ ประเภทของพนักงาน ส่วนมากเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 38 คน (ร้อยละ 39.17) รองลงมาคือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 30 คน (ร้อยละ 30.93) และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 29.90) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลดูบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลดูบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม รายด้าน และจำแนกเป็นรายข้อ ผู้ศึกษา นำเสนอในรูปของตาราง โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 3 - 16

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลดูบ โดยรวมและรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม	ระดับแรงงูใจ		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.32	0.62	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.94	0.59	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.62	0.66	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.06	0.52	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะงาน	2.81	0.52	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	0.78	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.39	0.49	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.97	0.65	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.92	0.72	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.81	0.73	ปานกลาง
รวม	3.04	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 3.39$ ,  $\sigma = 0.49$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\mu = 3.32$ ,  $\sigma = 0.62$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.52$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จของงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.58	0.76	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.05	0.49	ปานกลาง
รวม	3.32	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ( $\mu = 3.58$ ,  $\sigma = 0.76$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ( $\mu = 3.05$ ,  $\sigma = 0.49$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหุบ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.20	0.52	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน	3.05	0.67	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน	2.90	0.47	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน	2.55	0.65	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จใน งานของท่าน	2.88	0.55	ปานกลาง
6. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของงาน	3.03	0.68	ปานกลาง
รวม	2.94	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\mu= 3.20$  ,  $\sigma = 0.52$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ( $\mu= 3.05$  ,  $\sigma = 0.67$ ) และเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของงาน ( $\mu= 3.03$  ,  $\sigma = 0.68$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงูใจ
1. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.27	0.59	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	2.13	0.66	ปานกลาง
3. ระบบการพิจารณาความคิดความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	2.04	0.54	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.04	0.88	ปานกลาง
รวม	2.62	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\mu = 3.27$ ,  $\sigma = 0.59$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.88$ ) และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ( $\mu = 2.13$ ,  $\sigma = 0.66$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหุบ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ
1. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความ ถนัด	3.86	0.87	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.43	0.54	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.92	0.53	ปานกลาง
รวม	3.06	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.87$ ) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ( $\mu = 3.43$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\mu = 2.92$ ,  $\sigma = 0.53$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ ทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.82	0.48	ปานกลาง
2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบข่างานที่ชัดเจน	2.71	0.63	ปานกลาง
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.00	0.50	ปานกลาง
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	2.69	0.46	ปานกลาง
รวม	2.81	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ( $\mu=3.00$ ,  $\sigma=0.50$ ) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ ทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\mu=2.82$ ,  $\sigma=0.48$ ) และลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบข่างานที่ชัดเจน ( $\mu=2.71$ ,  $\sigma=0.63$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ ด้านนโยบายและการบริหาร  
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.51	0.86	มาก
2. นโยบายบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.11	0.73	มาก
3. สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	3.08	0.57	ปานกลาง
4. มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.39	0.96	ปานกลาง
รวม	3.52	0.78	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นโยบายบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ( $\mu=4.11$ ,  $\sigma=0.73$ ) และนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน ( $\mu=3.51$ ,  $\sigma=0.86$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ( $\mu=3.39$ ,  $\sigma=0.96$ ) และสายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม ( $\mu=3.08$ ,  $\sigma=0.57$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นอย่างดี	3.46	0.69	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.44	0.82	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่าง สะดวก	2.81	0.42	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	2.93	0.51	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านให้ คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.33	0.55	ปานกลาง
รวม	3.39	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ( $\mu = 4.44$ ,  $\sigma = 0.82$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามอันดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ( $\mu = 3.46$ ,  $\sigma = 0.69$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.55$ ) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.98	0.65	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	2.78	0.58	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	2.74	0.70	ปานกลาง
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.38	0.67	ปานกลาง
รวม	2.97	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ( $\mu=3.38$ ,  $\sigma=0.67$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\mu=2.98$ ,  $\sigma=0.65$ ) และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ( $\mu=2.78$ ,  $\sigma=0.58$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.82	0.74	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.98	0.74	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	3.15	0.65	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	2.74	0.74	ปานกลาง
รวม	2.92	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ( $\mu = 3.15$ ,  $\sigma = 0.65$ ) รองลงมาคือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.74$ ) และหน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหุบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ จำแนกเป็น  
รายชื่อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความ รับผิดชอบ	2.67	0.81	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.74	0.44	มาก
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.59	0.61	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว	2.36	0.75	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม	2.71	1.04	ปานกลาง
รวม	2.81	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์  
ถือถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่  
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ( $\mu = 3.74$  ,  $\sigma = 0.44$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 4  
ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการ  
ฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม ( $\mu = 2.71$  ,  $\sigma = 1.04$ ) รองลงมาคือเงินเดือนที่ได้รับ  
เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ( $\mu = 2.67$  ,  $\sigma = 0.81$ ) และค่าตอบแทนการ  
ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่  
รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.59$  ,  $\sigma = 0.61$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน ผู้ศึกษานำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 14 - 16

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	3.09	0.69	ปานกลาง	3.49	0.51	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.29	0.49	ปานกลาง	3.61	0.49	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.52	0.91	ปานกลาง	2.76	0.43	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.32	1.08	ปานกลาง	3.22	0.42	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	2.88	0.66	ปานกลาง	2.76	0.43	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.88	1.11	มาก	2.90	0.30	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.50	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.02	0.86	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	0.82	ปานกลาง	3.32	0.47	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.16	0.85	ปานกลาง	2.63	0.49	ปานกลาง
รวม	3.10	0.80	ปานกลาง	3.07	0.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหุบที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยแรงงใจโดยรวม พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชายมีค่าเฉลี่ยแรงงใจสูงกว่าเพศหญิง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วย อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับ

การศึกษา

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วย อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ระดับการศึกษา														
	ประถมศึกษา			มัธยมศึกษา			มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.			อนุปริญญาหรือ ปวส.			ปริญญาตรีขึ้นไป		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ
ด้านความสำเร็ของงาน	3.09	0.69	ปานกลาง	3.49	0.51	ปานกลาง	3.15	0.47	ปานกลาง	3.45	0.66	ปานกลาง	3.14	0.44	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.29	0.49	ปานกลาง	3.61	0.49	มาก	3.02	0.61	ปานกลาง	4.02	1.33	มาก	3.61	0.61	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.52	0.91	ปานกลาง	2.76	0.43	ปานกลาง	2.98	0.32	ปานกลาง	3.66	1.06	มาก	3.53	0.69	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.32	1.08	ปานกลาง	3.22	0.42	ปานกลาง	3.01	0.98	ปานกลาง	3.11	0.85	ปานกลาง	3.12	0.73	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	2.88	0.66	ปานกลาง	2.76	0.43	ปานกลาง	3.00	0.79	ปานกลาง	3.09	0.63	ปานกลาง	2.99	0.54	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.88	1.11	มาก	2.90	0.30	ปานกลาง	2.86	0.69	ปานกลาง	2.61	0.50	ปานกลาง	2.68	0.81	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.50	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.41	0.95	ปานกลาง	2.49	0.64	ปานกลาง	3.71	0.78	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.02	0.86	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง	3.63	0.87	มาก	2.67	0.80	ปานกลาง	2.88	0.71	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	0.82	ปานกลาง	3.32	0.47	ปานกลาง	2.99	0.77	ปานกลาง	3.06	0.53	ปานกลาง	2.90	0.64	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก่อดุล	2.16	0.85	ปานกลาง	2.63	0.49	ปานกลาง	3.08	0.68	ปานกลาง	3.11	0.71	ปานกลาง	3.02	0.57	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.10</b>	<b>0.80</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.07</b>	<b>0.35</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.11</b>	<b>0.71</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.13</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.16</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหุบที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแรงงใจโดยรวม พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภท  
พนักงาน

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	พนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้างตามภารกิจ			ลูกจ้างทั่วไป		
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	3.09	0.69	ปานกลาง	2.98	1.04	ปานกลาง	2.61	1.63	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.29	0.49	ปานกลาง	2.66	1.00	ปานกลาง	2.98	0.98	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.52	0.91	ปานกลาง	2.81	0.95	ปานกลาง	2.85	0.97	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.32	1.08	ปานกลาง	2.92	0.70	ปานกลาง	2.38	1.00	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	2.88	0.66	ปานกลาง	2.77	1.02	ปานกลาง	2.96	0.99	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.88	1.11	มาก	2.09	0.85	ปานกลาง	2.45	0.80	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.50	มาก	2.86	0.82	ปานกลาง	2.62	1.01	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.02	0.86	ปานกลาง	2.52	0.50	ปานกลาง	2.86	0.99	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	0.82	ปานกลาง	2.91	1.01	ปานกลาง	2.77	0.61	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	2.16	0.85	ปานกลาง	2.43	0.81	ปานกลาง	3.01	0.69	ปานกลาง
รวม	3.10	0.80	ปานกลาง	2.70	0.87	ปานกลาง	2.75	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหุบ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหุบที่มีประเภทพนักงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงสุด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	
1	ด้านความสำเร็จของงาน 1.1 การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือแผนงานที่วางไว้	17
2	ด้านการยอมรับนับถือ 2.1 ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	21
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 3.1 ควรมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง 3.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากขึ้น	26 23
4	ด้านความรับผิดชอบ 4.1 การรับผิดชอบมากกว่าหน้าที่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	12
5	ด้านลักษณะงาน 5.1 ควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน	18

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	
6	<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b> 6.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงาน เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	11
7	<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b> 7.1 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้มากขึ้น	14
8	<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b> 8.1 ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	24
9	<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b> 9.1 ควรจัดสถานที่ทั้งภายในห้องทำงานและบริเวณรอบนอกให้เหมาะสมและสวยงามเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	18
10	<b>ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กุล</b> 10.1 ควรตั้งงบประมาณด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร 10.2 การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษหรือเงิน โบนัสควรตั้งงบประมาณจ่ายทุกปีงบประมาณ	28 36

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือแผนงานที่วางไว้
2. ด้านการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ การรับผิดชอบมากกว่าหน้าที่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
5. ด้านลักษณะงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ ควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน
6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้มากขึ้น
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ ควรจัดสถานที่ทั้งภายในห้องทำงานและบริเวณรอบนอกให้เหมาะสมและสวยงามเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินโบนัสควรตั้งงบประมาณจ่ายทุกปีงบประมาณ รองลงมา คือ ควรตั้งงบประมาณด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร