

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา มีสัญลักษณ์ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--------------------------------------------------------|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140 คน |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเปรียบเทียบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติคือ t- test และ F- test

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เกี่ยวกับแรงจูงใจมีสถิติการหาค่าความถี่ และนำเสนอโดยการพรรณนาความ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มาทำการคำนวณโดยใช้วิธีการหาค่าความถี่แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 90 | 64.29 |
| หญิง | 50 | 35.71 |
| รวม | 140 | 100 |
| 2. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 19 | 13.57 |
| 25 - 35 ปี | 55 | 39.29 |
| 36 - 45 ปี | 47 | 33.57 |
| สูงกว่า 46 ปีขึ้นไป | 19 | 13.57 |
| รวม | 140 | 100 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ปวช. / ปวท. / ปวส. | 68 | 48.57 |
| ปริญญาตรี | 61 | 43.57 |
| ปริญญาโท หรือสูงกว่า | 11 | 7.86 |
| รวม | 140 | 100 |

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|-------|--------|
| 4. รายได้ | | |
| น้อยกว่า 10,000 บาท | 43 | 30.71 |
| 10,001 – 15,000 บาท | 55 | 39.29 |
| 15,001 – 20,000 บาท | 24 | 17.14 |
| สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป | 18 | 12.86 |
| รวม | 140 | 100.0 |
| 5. ประเภทบุคลากร | | |
| ข้าราชการส่วนตำบล | 92 | 65.71 |
| ลูกจ้างประจำ | 18 | 12.86 |
| พนักงานจ้าง | 30 | 21.43 |
| รวม | 140 | 100.0 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 90 คน (ร้อยละ 61.6) และเพศหญิง จำนวน 50 คน (ร้อยละ 34.2) มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 37.7) รองลงมาอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 32.2) มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 13.0) และ สูงกว่า 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน (ร้อยละ 13.0) มีระดับการศึกษา ปวช./ ปวท./ ปวส. จำนวน 68 คน (ร้อยละ 46.6) รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 41.8) และปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 11 คน (ร้อยละ 7.5) มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 55 คน (ร้อยละ 37.7) รองลงมา น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 43 คน (ร้อยละ 29.5) 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 24 คน (ร้อยละ 16.4) และ สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน (ร้อยละ 12.3) มีประเภทบุคลากร ข้าราชการส่วนตำบล จำนวน 92 คน (ร้อยละ 63.0) รองลงมาพนักงานจ้าง จำนวน 30 คน (ร้อยละ 20.5) และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 18 คน (ร้อยละ 12.3) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลเกี่ยวกับระดับของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จากผู้ตอบแบบสอบถามมาคำนวณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนก

การดำเนินงานตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-------------------------------------|-----------|------|------------------|
| ปัจจัยจูงใจ | | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในงาน | 3.99 | 0.87 | มาก |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | 3.83 | 0.95 | มาก |
| 3. ด้านลักษณะงาน | 3.51 | 1.13 | มาก |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.41 | 1.12 | ปานกลาง |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.21 | 1.14 | ปานกลาง |
| รวม | 3.59 | 1.04 | มาก |
| ปัจจัยค้ำจุน | | | |
| 6. ด้านเงินเดือน | 3.17 | 1.09 | ปานกลาง |
| 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.90 | 0.82 | มาก |
| 8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 3.99 | 0.72 | มาก |
| 9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 3.87 | 0.90 | ปานกลาง |
| 10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน | 3.18 | 0.92 | ปานกลาง |
| รวม | 3.62 | 0.89 | มาก |

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$; S.D. = 1.04) และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=3.99$; S.D. = 0.87) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.83$; S.D. = 0.95) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.51$; S.D. = 1.13) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.41$; S.D. = 1.12) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=3.21$; S.D. = 1.14) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$; S.D. = 0.89) และเมื่อ

พิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.99$; S.D. = 0.72) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=3.90$; S.D. = 0.82) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.87$; S.D. = 0.90) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.18$; S.D. = 0.92) และด้านเงินเดือน ($\bar{X}=3.17$; S.D. = 1.09) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ในแต่ละด้านจะแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| ปัจจัยจูงใจ | | | |
| ด้านความสำเร็จในงาน | | | |
| 1. ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ | 3.97 | 0.97 | มาก |
| 2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ | 4.03 | 0.72 | มาก |
| 3. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ | 3.97 | 0.94 | มาก |
| รวม | 3.99 | 0.87 | มาก |
| ด้านการยอมรับนับถือ | | | |
| 1. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอในการปฏิบัติงานของท่าน | 3.56 | 1.22 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความสามารถของท่าน | 3.90 | 0.91 | มาก |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น | 4.01 | 0.72 | มาก |
| รวม | 3.83 | 0.95 | มาก |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| ด้านลักษณะงาน | | | |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความท้าทาย | 3.69 | 1.05 | มาก |
| 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการส่งเสริม | 3.46 | 1.11 | ปานกลาง |
| 3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความรู้ความสามารถของท่าน | 3.39 | 1.23 | ปานกลาง |
| รวม | 3.51 | 1.13 | มาก |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | |
| 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 3.24 | 1.15 | ปานกลาง |
| 2. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา | 3.65 | 1.07 | มาก |
| 3. ท่านได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ อย่างเต็มที่ | 3.34 | 1.15 | ปานกลาง |
| รวม | 3.41 | 1.12 | ปานกลาง |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | | | |
| 1. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไป ตามเกณฑ์ที่กำหนด | 3.00 | 1.18 | ปานกลาง |
| 2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาพิจารณาตาม ความรู้ ความสามารถ ผลงานของท่าน | 3.41 | 1.15 | ปานกลาง |
| 3. ท่านมีขั้นเงินเดือนของหน่วยงานที่เหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น | 3.21 | 1.10 | ปานกลาง |
| รวม | 3.21 | 1.14 | ปานกลาง |
| ปัจจัยค่าจูน | | | |
| ด้านเงินเดือน | | | |
| 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความ รับผิดชอบ | 3.21 | 1.03 | ปานกลาง |
| 2. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เบี้ย เลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ | 3.31 | 1.18 | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------|
| ช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | | | ปานกลาง |
| 3. การเบิกเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว | 2.97 | 1.07 | ปานกลาง |
| รวม | 3.17 | 1.09 | ปานกลาง |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | | | |
| 1. ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี | 4.06 | 0.73 | มาก |
| 2. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม | 3.58 | 1.00 | มาก |
| 3. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.06 | 0.72 | มาก |
| รวม | 3.90 | 0.82 | มาก |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน | 4.02 | 0.72 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี | 4.00 | 0.70 | มาก |
| 3. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอ | 3.94 | 0.73 | มาก |
| รวม | 3.99 | 0.72 | มาก |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | | | |
| 1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน | 4.09 | 0.70 | มาก |
| 2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ | 3.46 | 1.23 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 4.06 | 0.76 | มาก |
| รวม | 3.87 | 0.90 | มาก |
| ด้านสภาพการปฏิบัติงาน | | | |
| 1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และ | 3.06 | 1.03 | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------|
| ห้องปฏิบัติการที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน | | | ปานกลาง |
| 2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | 3.09 | 0.99 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน | 3.39 | 0.73 | ปานกลาง |
| รวม | 3.18 | 0.92 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$; S.D.=0.87) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}=4.03$; S.D.=0.72) รองลงมา ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=3.97$; S.D.=0.97) และท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=3.97$; S.D.=0.94) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$; S.D.=0.95) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}=4.01$; S.D.=0.72) รองลงมา ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อนในความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.90$; S.D.=0.91) และ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=3.56$; S.D.=1.22) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$; S.D.=1.13) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความท้าทาย ($\bar{X}=3.69$; S.D.=1.05) รองลงมา งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม ($\bar{X}=3.46$; S.D.=1.11) และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.39$; S.D.=1.23) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$; S.D.=1.12) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา

($\bar{X}=3.65$; S.D. = 1.07) รองลงมา ท่านได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.34$; S.D. = 1.15) และท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.24$; S.D. = 1.15) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.21$; S.D. = 1.14) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความรู้ ความสามารถ ผลงานของท่าน ($\bar{X}=3.41$; S.D. = 1.15) รองลงมาท่านมีเงินเดือนของหน่วยงานเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น ($\bar{X}=3.21$; S.D. = 1.10) และท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X}=3.00$; S.D. = 1.18) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$; S.D. = 1.09) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ ช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.31$; S.D. = 1.18) รองลงมาเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.21$; S.D. = 1.03) และการเบิกเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความ สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X}=2.97$; S.D. = 1.07) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.90$; S.D. = 0.82) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อยได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X}=4.06$; S.D. = 0.73) ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.06$; S.D. = 0.72) และใน หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.58$; S.D. = 1.00) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.99$; S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\bar{X}=4.02$; S.D. = 0.72) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.00$; S.D. = 0.70) และท่านมีโอกาสนี้จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา ได้อย่างเสมอ ($\bar{X}=3.94$; S.D. = 0.73) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$; S.D.=0.90) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน ($\bar{X}=4.09$; S.D.=0.70) รองลงมาผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.06$; S.D.=0.76) และนโยบายการบริหารของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.46$; S.D.=1.23) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$; S.D.=0.92) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X}=3.39$; S.D.=0.73) รองลงมาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.09$; S.D.=0.99) และ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.06$; S.D.=1.03) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตาม เพศ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | เพศ | | | | t | Sig. |
|-------------------------|-----------|------|-----------|------|------|------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ปัจจัยจูงใจ | 3.43 | 0.31 | 3.40 | 0.28 | 0.32 | 0.57 |
| 2. ปัจจัยค้ำจุน | 3.56 | 0.20 | 3.55 | 0.18 | 0.81 | 0.37 |
| รวม | 3.50 | 0.20 | 3.47 | 0.16 | 0.95 | 0.33 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามอายุ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------------------|--------------|-------|-----|------|------|------|
| 1. ปัจจัยจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | 0.09 | 3 | 0.03 | 0.34 | 0.79 |
| | ภายในกลุ่ม | 12.67 | 136 | 0.09 | | |
| | รวม | 12.76 | 136 | | | |
| 2. ปัจจัยค้ำจุน | ระหว่างกลุ่ม | 0.37 | 3 | 0.12 | 3.43 | 0.01 |
| | ภายในกลุ่ม | 4.99 | 136 | 0.03 | | |
| | รวม | 5.37 | 136 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยค้ำจุน และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน คือ ปัจจัยจูงใจ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำ
 จุน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ
 จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตาม อายุ

| อายุ | \bar{X} | ต่ำกว่า 25 ปี | 25 - 35 ปี | 36 - 45 ปี | สูงกว่า 46 ปี ขึ้นไป |
|-------------------------|-----------|---------------|------------|------------|-------------------------|
| ต่ำกว่า 25 ปี | 3.57 | - | 0.01 | 0.00 | 0.14* |
| 25 - 35 ปี | 3.58 | | - | 0.01 | 0.15* |
| 36 - 45 ปี | 3.57 | | | - | 0.14* |
| สูงกว่า 46 ปี ขึ้นไป | 3.42 | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ
 จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

คู่ที่ 1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มี
 อายุ 25 - 35 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมากกว่าบุคลากรที่มีอายุสูงกว่า
 46 ปีขึ้นไป

คู่ที่ 2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มี
 อายุต่ำกว่า 25 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมากกว่าบุคลากรที่มีอายุสูงกว่า
 46 ปีขึ้นไป

คู่ที่ 3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มี
 อายุ 36 - 45 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมากกว่าบุคลากรที่มีอายุสูงกว่า
 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนก
ตามการศึกษา

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------------------|--------------|-------|-----|------|------|------|
| 1. ปังจัยจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | 0.07 | 2 | 0.03 | 0.39 | 0.67 |
| | ภายในกลุ่ม | 12.69 | 137 | 0.09 | | |
| | รวม | 12.76 | 139 | | | |
| 2. ปังจัยค้ำจุน | ระหว่างกลุ่ม | 0.03 | 2 | 0.01 | 0.45 | 0.63 |
| | ภายในกลุ่ม | 5.33 | 137 | 0.03 | | |
| | รวม | 5.37 | 139 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ
จังหวัดบึงกาฬ ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่
แตกต่างกัน ทั้ง 2 ปังจัย คือ ปังจัยจูงใจและปังจัยค้ำจุน

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนก
ตาม รายได้

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------------------|--------------|-------|-----|------|------|------|
| 1. ปังจัยจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | 1.12 | 3 | 0.37 | 4.36 | 0.00 |
| | ภายในกลุ่ม | 11.64 | 136 | 0.08 | | |
| | รวม | 12.76 | 139 | | | |
| 2. ปังจัยค้ำจุน | ระหว่างกลุ่ม | 0.13 | 3 | 0.04 | 1.12 | 0.34 |
| | ภายในกลุ่ม | 5.24 | 136 | 0.03 | | |
| | รวม | 5.37 | 139 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ
จังหวัดบึงกาฬ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ปัจจัย คือปัจจัยจุดใจ และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจ้าง ดังนั้นจึงทดสอบ ความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตาม รายได้

| รายได้ | \bar{X} | น้อยกว่า 10,000 บาท | 10,001 – 15,000 บาท | 15,001 – 20,000 บาท | สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| น้อยกว่า 10,000 บาท | 3.34 | - | 0.04 | 0.13 | 0.27* |
| 10,001 – 15,000 บาท | 3.39 | | - | 0.08 | 0.23* |
| 15,001 – 20,000 บาท | 3.48 | | | - | 0.14 |
| สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป | 3.62 | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

คู่ที่ 1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

คู่ที่ 2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
จำแนกตาม ประเภทบุคคล

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------|--------------|-------|-----|------|------|------|
| 1. ปัจจัยงใจ | ระหว่างกลุ่ม | 0.20 | 2 | 0.10 | 1.10 | 0.33 |
| | ภายในกลุ่ม | 12.56 | 137 | 0.09 | | |
| | รวม | 12.76 | 139 | | | |
| 2. ปัจจัยคำจุน | ระหว่างกลุ่ม | 0.08 | 2 | 0.04 | 1.06 | 0.34 |
| | ภายในกลุ่ม | 5.29 | 137 | 0.03 | | |
| | รวม | 5.37 | 139 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีประเภทบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งทั้ง2ปัจจัย คือ ปัจจัยงใจและปัจจัยคำจุน

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เกี่ยวกับแรงงใจมีสถิติการหาค่าความถี่ และนำเสนอโดยการพรรณนาความ ดังนี้

ตารางที่ 12 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

| ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ | ความถี่ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ด้านความสำเร็จในงาน | |
| ควรมีการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ | 23 |
| ควรมีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ | 16 |
| ด้านการยอมรับนับถือ | |
| ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรยอมรับและเชื่อในความสามารถของ เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา | 31 |

| ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ | ความถี่ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ผู้บังคับบัญชาควรมีการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นบ้าง | 6 |
| ด้านลักษณะงาน | |
| งานที่ปฏิบัติอยู่ควรมีการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มแก่บุคลากรบ้าง | 9 |
| ควรได้รับผิดชอบในงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร | 4 |
| ด้านความรับผิดชอบ | |
| ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรบ้าง | 20 |
| ควรได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ | 12 |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | |
| เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | 109 |
| ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานและให้การสนับสนุน | 78 |
| ด้านเงินเดือน | |
| ควรจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) อย่างเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | 165 |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | |
| ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่นการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม | 54 |
| ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมรับประทานอาหารบ้าง | 37 |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | |
| ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่พบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอ | 67 |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | |
| ควรมีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการให้บริการและแจ้งให้ประชาชนทราบ | 89 |
| ผู้บริหารควรเป็นศูนย์รวมจิตใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่เสมอ | 16 |

| ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ | ความถี่ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ด้านสภาพการปฏิบัติงาน | |
| ควรมีการแบ่งหน้าที่ตามลักษณะงานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่ | 17 |
| ควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละคนอย่างชัดเจน | 11 |

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีความถี่ของข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน

ควรมีการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ความถี่ 23)

ควรมีการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ (ความถี่ 16)

ด้านการยอมรับนับถือ

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรยอมรับและเชื่อในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ความถี่ 31)

ผู้บังคับบัญชาควรมีการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นบ้าง (ความถี่ 6)

ด้านลักษณะงาน

งานที่ปฏิบัติอยู่ควรมีการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มแก่บุคลากรบ้าง (ความถี่ 9)

ควรได้รับฝึคชอบในงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ความถี่ 4)

ด้านความรับผิดชอบ

ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรบ้าง (ความถี่ 20)

ควรได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ (ความถี่ 12)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการสนับสนุน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (ความถี่ 109)

ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานและให้การสนับสนุน (ความถี่ 78)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ควรจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) อย่างเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 165)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่นการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม (ความถี่ 54)

ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมรับประทานอาหารบ้าง (ความถี่ 37)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่พบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอ (ความถี่ 67)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ควรมีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการให้บริการและแจ้งให้ประชาชนทราบ (ความถี่ 89)

ผู้บริหารควรเป็นศูนย์รวมจิตใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่เสมอ (ความถี่ 16)

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ควรมีการแบ่งหน้าที่ตามลักษณะงานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ (ความถี่ 17)

ควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละคนอย่างชัดเจน (ความถี่ 11)