

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 527 คน และกลุ่มตัวอย่าง 227 คน จากนั้นผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เสร็จแล้ว จึงประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์กำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมดเพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 2
4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะนำเสนอดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	93	40.97
1.2 หญิง	134	59.03
รวม	227	100.00
2. อายุ		
2.1 15 – 29 ปี	66	29.08
2.2 30 – 44 ปี	128	56.39
2.3 45 – 59 ปี	33	14.53
2.4 60 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	227	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	92	40.53
3.2 สมรส	112	49.34
3.3 หม้าย	18	7.93
3.4 หย่าร้าง	5	2.20
รวม	227	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ประถมศึกษา	2	0.88
4.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	11	4.85
4.3 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	18	7.93
4.4 อนุปริญญา/ปวส.	73	32.16
4.5 ปริญญาตรี	113	49.78
4.6 สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.40
รวม	227	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประเภทตำแหน่ง		
5.1 พนักงานจ้างทั่วไป	73	32.16
5.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	53	23.34
5.3 ลูกจ้างประจำ	22	9.70
5.4 พนักงานส่วนตำบล	79	34.80
รวม	227	100.00
6. รายได้		
6.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	101	44.49
6.2 10,000-15,000 บาท	97	42.73
6.3 15,000 ขึ้นไป	29	12.78
รวม	227	100.00
7. ประสบการณ์ในการทำงาน		
7.1 1-5 ปี	142	62.56
7.2 6-10 ปี	68	29.96
7.3 11-15 ปี	13	5.72
7.4 15ปีขึ้นไป	4	1.76
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.03) เพศชาย (ร้อยละ 40.97) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 44 ปี (ร้อยละ 56.39) รองลงมา 15 – 29 ปี (ร้อยละ 29.08) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 49.34) รองลงมา โสด (ร้อยละ 40.53) ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 49.78) รองลงมา ระดับอนุปริญญา/ปวศ. (ร้อยละ 32.16) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ 34.80) รองลงมา พนักงานจ้างทั่วไป (ร้อยละ 32.16) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 (ร้อยละ 44.49) รองลงมา 10,000-15,000 บาท (ร้อยละ 42.73) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 62.56) รองลงมา 6-10 ปี (ร้อยละ 29.96)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	3.77	0.53	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.52	0.58	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.46	0.74	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	4.01	0.54	มาก
5. ลักษณะของงาน	3.79	0.55	มาก
6. นโยบายและการบริหาร	3.79	0.53	มาก
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.65	0.68	มาก
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.56	0.68	มาก
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.55	0.55	มาก
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	3.40	0.62	ปานกลาง
รวม	3.65	0.44	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือด้านลักษณะของงานและนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.79$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.77$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.65$) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.46$) และด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว ($\bar{X} = 3.40$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่
6-15

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.74	0.67	มาก
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่างๆที่คาดว่าจะเกิด ขึ้นกับงานที่ปฏิบัติ	3.89	0.68	มาก
3. ท่านเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มใจใน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.67	0.64	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ อยู่เสมอ	3.79	0.64	มาก
รวม	3.77	0.53	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก คือท่านสามารถป้องกันปัญหาต่างๆที่คาดว่าจะเกิด ขึ้นกับงานที่ปฏิบัติ
($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.79$) และ
งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และ ความสามารถของท่าน	3.50	0.72	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม	3.45	0.80	ปานกลาง
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.71	มาก
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.41	0.77	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อ ผลสำเร็จในงานของท่าน	3.55	0.70	มาก
รวม	3.52	0.58	มาก

จากตารางที่ 7 จาก พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
คือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{X} = 3.55$) และระดับ
แรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือผู้บังคับบัญชา
ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือท่าน ได้รับความ
ร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
1.งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น	3.46	0.79	ปานกลาง
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	3.51	0.76	มาก
3.ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของ ท่านมีความเป็นธรรม	3.47	0.93	ปานกลาง
4.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.43	0.94	ปานกลาง
รวม	3.46	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อคือ ระบบการ
เลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($\bar{X}=3.47$) งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาส
ที่จะเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น ($\bar{X}=3.46$) ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ
ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=3.43$) ระดับแรงงูใจอยู่ใน
ระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.51$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและ ความถนัด	3.94	0.73	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.06	0.69	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.05	0.69	มาก
รวม	4.01	0.54	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อคือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ
มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.06$) ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.05$) และท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.83	0.71	มาก
2. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่ง ขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.77	0.75	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.90	0.64	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.68	0.71	มาก
รวม	3.79	0.55	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อคืองานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับ
ความรู้ ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.90$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.83$) ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน
($\bar{X} = 3.77$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่
($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการ
บริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานท่านมีความชัดเจน	3.69	0.68	มาก
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไป ปฏิบัติ	3.59	0.69	มาก
3. สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.81	0.72	มาก
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชา	3.70	0.78	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.72	มาก
รวม	3.79	0.53	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}= 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยคือ
ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}= 4.18$) สายการบังคับ
บัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X}= 3.81$) มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงาน
ของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}= 3.70$) นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความ
ชัดเจน ($\bar{X}= 3.69$) นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X}= 3.59$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับ
บัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อ ท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.68	0.84	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถใน การบริหารเป็นอย่างดี	3.80	0.86	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	3.67	0.96	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระใน การปฏิบัติงาน	3.67	0.80	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.42	0.90	ปานกลาง
รวม	3.65	0.68	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้
ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.80$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อ
ท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.68$) ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา
ได้อย่างสะดวกและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) และ
อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วย
ตนเอง ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.69	0.76	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.47	0.93	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.36	0.92	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใส ศรัทธาเป็นกันเอง และเข้าใจผู้อื่น	3.73	0.75	มาก
รวม	3.56	0.68	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใส ศรัทธาเป็นกันเอง และเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X}=3.73$)
สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X}=3.69$) และอยู่ใน
ระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน
($\bar{X}=3.47$) และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.36$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้อง ปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.51	0.88	มาก
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี พร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.62	0.79	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็น สัดส่วน	3.35	0.85	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม ในการปฏิบัติงาน	3.53	0.84	มาก
5. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	3.74	0.84	มาก
รวม	3.55	0.55	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ
อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$) และ
หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) และอยู่ในระดับปาน
กลาง 1 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์ที่ถือฤล จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือฤล	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.41	0.81	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.52	0.78	มาก
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.01	0.85	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆมีความสะดวกและรวดเร็ว	3.67	0.93	มาก
5. สภาพบ้านพักที่ อบต.จัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย	3.44	0.81	ปานกลาง
6. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	3.35	0.85	ปานกลาง
รวม	3.40	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือฤล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพบ้านพักที่ อบต.จัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย ($\bar{X}=3.44$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.41$) หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม ($\bar{X}=3.35$) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ

ด้านต่างๆมีความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X}=3.67$) และ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.52$)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามจะต้องมีระดับการวัดเป็นช่วงสเกลหรืออัตราส่วนสเกล หากตัวแปรอิสระบางตัวมีระดับการวัดเป็นนามบัญญัติ (Nominal scale) หรือเรียงอันดับ (Ordinal scale) ต้องปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น ซึ่งในการวิเคราะห์ด้วยตัวแปรที่ปรับให้เป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์ ดังนี้

รูปแบบการวิเคราะห์ วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทั้ง 7 ตัว ดังกล่าวข้างต้นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยหลายตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรายชื่อด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรทุกตัวที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงหรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่มีตัวแปรคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.75 จึงนำปัจจัยทุกตัวเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณผลการวิเคราะห์นำเสนอ ดังตารางที่ 16

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามรูปแบบการวิเคราะห์

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาโดยแสดงในรูปตารางเมตริก สัมพันธ์

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. เพศ	1.000						
2. อายุ	0.453*	1.000					
3. สถานภาพ	0.373*	0.530*	1.000				
4. ระดับการศึกษา	0.268*	0.226*	0.526*	1.000			
5. ประเภทตำแหน่ง	0.241*	0.468*	0.424*	0.295*	1.000		
6. รายได้	0.379*	0.504*	0.599*	0.312*	0.522*	1.000	
7. ประสิทธิภาพในการทำงาน	-0.084	0.139	0.141	-0.240*	0.127	0.165	1.000

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และพบว่า อายุมีความสัมพันธ์สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และพบว่า สถานภาพมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประเภทตำแหน่ง รายได้ และประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และยังพบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการทำงาน

ซึ่งตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่นำมาศึกษา ทุกปัจจัยมีค่าสูงสุด คือ รายได้ กับสถานภาพ ($r=0.599$) รองลงมาคือ สถานภาพกับอายุ ($r=0.530$) และปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ระดับการศึกษากับอายุ ($r=0.226$) ซึ่งไม่มีปัจจัยตัวใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกินค่าความสัมพันธ์ที่ตั้งไว้ (0.850) จึงสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง เพื่อหาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมุติว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear relationship) เพื่อจะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกัน (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกัน มีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา multicollinearity (Multicollinearity) ซึ่งเป็นค่าแสดงว่าตัวแปรอิสระตัวเป็นอิสระจากกัน

เทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงสร้างเพื่อใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตราอันตรภาค (Interval scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) ซึ่งหากตัวแปรที่วัดในระดับนามบัญญัติหรือระดับเรียงอันดับจะต้องทำการแปลงดังกล่าวเป็นตัวแปรหุ่นเสียก่อน จึงนำไปใช้ในการวิเคราะห์ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดา รอดมณี. 2538 : 70-72)

ตารางที่ 17 ตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	ระดับข้อมูล
ตัวแปรตาม (Y)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ลงตามจำนวนจริง	มาตราอันตรรกาค
ตัวแปรอิสระ			
Sex	เพศ	0 = ผู้ชาย 1 = ผู้หญิง	มาตรานามบัญญัติ
AGE	อายุ	จำนวน (ปี)	มาตราอัตราส่วน
STA	สถานภาพ	0= โสด 1 = สมรส	มาตรานามบัญญัติ
EDU	ระดับการศึกษา	จำนวน (ปี)	มาตราอัตราส่วน
MEN	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	มาตราอัตราส่วน
INCOME	รายได้	จำนวนเงิน (บาท)	มาตราอัตราส่วน
TIME	ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (ปี)	มาตราอัตราส่วน

ตัวแปรที่ระดับการวัดนามบัญญัติ ได้แก่ เพศ สถานภาพ แปลงให้เป็นตัวแปรหุ่น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงแบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับตัวแปรอิสระ 7 ตัว คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination) เป็นค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของการพยากรณ์

S.E. หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์

- B หมายถึง ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูป
คะแนนดิบ
- Beta หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระ ซึ่งคำนวณจาก
ค่าตัวแปรต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ของ
สมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
- Sing หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
- α หมายถึง ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sing
A	143.44				
1. เพศ	-3.10	4.30	-0.40	-0.72	0.47
2. อายุ	0.35	0.15	0.14	2.25	0.02
3. สถานภาพ	1.60	1.45	0.06	1.10	0.27
4. ระดับการศึกษา	-2.64	2.73	-0.05	-0.96	0.33
5. ประเภทตำแหน่ง	0.82	0.58	0.08	1.14	0.15
6. รายได้	0.37	0.20	0.10	1.97	0.04
7. ประสบการณ์ในการทำงาน	-0.003	0.003	-0.07	-1.34	0.10
Constant	143.44				
Multiple R	0.717				
R square	0.515				
t	2.54				
Sing. of t	0.02				

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยการวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด พบว่า

1. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.717

2. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรกับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 51.50 ($R^2 = 0.515$)

3. ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการผันแปรกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญ .05 มีจำนวน 2 ตัวแปร และสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เรียงลำดับตัวแปรที่มีผลการผันแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

3.1 อายุ (AGE Beta = 0.14)

3.2 รายได้ (INCOME Beta = 0.10)

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Beta) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Beta)	ลำดับอิทธิพล
1. เพศ	-0.40	
2. อายุ	0.14	1
3. สถานภาพ	0.06	
4. ระดับการศึกษา	-0.05	
5. ประเภทตำแหน่ง	0.08	
6. รายได้	0.10	2
7. ประสบการณ์ในการทำงาน	-0.07	
Multiple R	0.717	
R square	0.515	
t	2.54	
Sing. of t	0.02	

หมายเหตุ : 1.* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การลำดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามพิจารณาจากค่าเบต้าถ้าเบต้าของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่คิดเครื่องหมาย) แสดงว่า ตัวแปรอิสระนั้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามสูงด้วย

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด คือ รายได้ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.37 หมายความว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนมที่มีรายได้เปลี่ยนแปลง 1 หน่วยจะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่ม 0.37 หน่วย รองลงมา คือ อายุ มีผลเชิงบวกเช่นกัน หมายความว่าเมื่ออายุเปลี่ยนแปลง จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น 0.35 หน่วย

ดังนั้น จึงสามารถเขียนสมการถดถอยคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = 143.44 + (-3.10) \text{ SEX} + (0.35) \text{ AGE} + (1.60) \text{ STA} + (-2.64) \text{ EDU} + (0.82) \text{ MEN} + (0.37) \text{ INCOME} + (-0.003) \text{ TIME}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = -0.4Z_1 + 0.14Z_2 + 0.006Z_3 - 0.05Z_4 + 0.08Z_5 + 0.10Z_6 - 0.07Z_7$$

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ในการศึกษาวิจัยข้อเสนอแนะของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนมที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เรียงจำแนกตามความดีในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน คือ ในการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จ ของงาน หากงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควรมีรางวัลตอบแทน (f=8) ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจในการทำงานพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง (f=5)

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ คือ ผู้บังคับบัญชาควรชมเชย หรือ ยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ (f=11) ในองค์กรควรให้ความสำคัญในการเคารพนับถือ และให้ความร่วมมือกัน ระหว่างบุคลากรในองค์กรมากกว่านี้ (f=8)

4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรใช้ หลักความสามารถ และประสิทธิภาพของงานในการพิจารณา (f=13) การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานจ้าง ควรใช้หลักความยุติธรรมและควรพิจารณาจาก ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อน (f=8)

4.4 ด้านความรับผิดชอบ คือ ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตามตำแหน่ง (f=12) ในตำแหน่งที่มีภาระงาน มากควรมีผู้ช่วยเพื่อจะช่วยแบ่งเบาการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงาน (f=8) ควรมีความชัดเจนในสายการบังคับบัญชาเพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน(f=5)

4.5 ด้านลักษณะของงาน คือ ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตามตำแหน่ง (f=7)

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจตราและเอาใจใส่ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความถูกต้องของงาน (f=8) องค์กรควรมีนโยบายและการ

บริหารงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ (f=7) ผู้บริหารควรดูแลให้ทุกคนในองค์กร ปฏิบัติตามกฎและนโยบายขององค์กร อย่างเสมอภาคกัน (f=5)

4.7 การปกครองบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (f=9) ผู้บังคับบัญชาควรให้การดูแล บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน (f=8)

4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร (f=7) เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงใจต่อกัน และคิดถึงประสิทธิภาพของงาน ไม่ใช่คิดถึงผลประโยชน์ของตนและพวกพ้อง (f=4)

4.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ อุปกรณ์ในสำนักงานควรให้มีความทันสมัย และเพียงพอ (f=11) ควรปรับภูมิทัศน์ภายในและ รอบๆสำนักงานให้สะอาดสวยงามมากยิ่งขึ้น (f=7)

4.10 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ออก คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนสวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ (f=12) ควรตั้งงบประมาณด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร (f=9) การเบิกจ่ายเงินเดือน และค่าตอบแทนสวัสดิการ ต่างๆควรให้รวดเร็วมากกว่านี้ (f=7) การจ่ายโบนัสควรพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ (f=6)