

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการ
ส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (F – distribution)

DF แทน ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)

SS แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)

P แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ใช้การประมวลแบบเบื้องต้นและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงเป็นจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	17	18.89
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	25	27.78
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	30	33.33
ปริญญาตรีขึ้นไป	18	20.00
รวม	90	100.00
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	19	21.10
ลูกจ้างประจำ	52	57.80
พนักงานราชการ	8	8.90
ลูกจ้างชั่วคราว	11	12.20
รวม	90	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี		
น้อยกว่า 5 ปี	7	7.80
5 – 10 ปี	21	23.30
11 – 15 ปี	23	25.60
มากกว่า 15 ปี	39	43.30
รวม	90	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 90 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 ด้านระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30

3.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

3.2.1. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความสำเร็จของงาน	11.11	60.00	26.67	2.22	0	3.80	0.66	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.44	51.11	35.56	6.67	2.22	3.49	0.78	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0	20.00	34.44	42.21	3.33	2.71	0.82	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	8.89	57.78	28.88	4.44	0	3.71	0.69	มาก
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	12.22	46.67	28.89	11.11	1.11	3.58	0.89	มาก
6. นโยบายและการบริหาร	8.89	36.67	44.44	7.78	2.22	3.42	0.85	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	17.78	53.33	25.56	3.33	0	3.86	0.74	มาก
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	10.00	46.67	40.00	1.11	2.22	3.61	0.77	มาก
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.56	44.44	46.66	3.33	0	3.52	0.66	มาก
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	0	17.78	43.33	35.56	3.33	2.76	0.78	ปานกลาง
โดยรวมเฉลี่ย	7.89	43.45	35.44	11.77	1.45	3.45	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา ห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ระดับ คือ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือ นโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 3.42$) และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 2.76$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.80$) และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.71$)

3.2.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จของงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานที่ท่านปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	13.33	53.33	27.78	5.56	0	3.74	0.69	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจใน งานที่ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ	25.56	47.78	24.44	2.22	0	3.97	0.67	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานได้	7.78	42.22	47.78	2.22	0	3.56	0.64	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของ ท่านได้รับการชมเชย	4.44	28.89	51.11	10.00	5.56	3.17	0.63	ปาน กลาง
รวมรายด้านเฉลี่ย	11.11	60.00	26.67	2.22	0	3.80	0.66	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ

งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.74$) สามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.56$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ และผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชย ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของ คลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานีด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

การยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน	6.67	41.11	41.11	7.78	3.33	3.40	0.82	ปานกลาง
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	6.67	44.44	35.56	11.11	2.22	3.42	0.76	ปานกลาง
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	10.00	42.22	38.89	6.67	2.22	3.51	0.78	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	6.67	27.78	46.67	15.56	3.33	3.19	0.74	ปานกลาง
รวมรายด้านเฉลี่ย	4.44	51.11	35.56	6.67	2.22	3.49	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมา คือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.42$) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.40$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{X} = 3.19$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จำแนกเป็นรายข้อ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. งานในหน้าที่ที่ทำโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.33	15.56	27.78	41.11	12.22	2.57	0.81	ปานกลาง
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม	0	25.56	42.22	21.11	11.11	2.82	0.85	ปานกลาง
3. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.22	14.44	45.56	27.78	10.00	2.71	0.84	ปานกลาง
4. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1.11	6.67	40.00	26.67	25.56	2.31	0.77	น้อย
รวมรายด้านเฉลี่ย	0	20.00	34.44	42.21	3.33	2.71	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.82$) รองลงมา คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.71$) งานในหน้าที่ที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.57$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.31$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายข้อ

ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. รับผิดชอบงานที่ตรงกับ ความสนใจและความถนัด	16.67	51.11	30.00	2.22	0	3.82	0.70	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความเหมาะสม	8.89	44.44	37.78	8.89	0	3.53	0.69	มาก
3. ได้รับมอบหมายให้มี อำนาจในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	5.56	46.67	25.56	8.89	13.33	3.22	0.64	ปานกลาง
4. ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันตาม กำหนดเวลา	10.00	60.00	24.44	3.33	2.22	3.72	0.71	มาก
รวมรายด้านเฉลี่ย	8.89	57.78	28.88	4.44	0	3.81	0.69	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความความรับผิดชอบ โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ รับผิดชอบต่องานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.72$) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.22$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติจำแนกเป็นรายชื่อ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	1.11	55.56	26.67	8.89	7.78	3.33	0.85	ปานกลาง
2. ลักษณะของงานที่ รับผิดชอบอยู่มีการแบ่ง ขอบข่ายงานที่ชัดเจน	10.00	47.78	30.00	8.89	3.33	3.52	0.91	มาก
3. งานที่รับผิดชอบอยู่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	16.67	41.11	31.11	4.44	6.67	3.57	0.94	มาก
4. ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการ พัฒนาศักยภาพได้อย่าง เต็มที่	15.56	27.78	36.67	13.33	6.67	3.32	0.83	ปานกลาง
รวมรายด้านเฉลี่ย	12.22	46.67	28.89	11.11	1.11	3.58	0.89	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน

($\bar{X} = 3.52$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.33$) รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายข้อ

นโยบายการบริหาร	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. นโยบายและแนวทาง ในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานมีความชัดเจน	6.67	37.78	44.44	5.56	5.56	3.34	0.85	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหาร ของหน่วยงานต่อการ นำไปปฏิบัติ	10.00	31.11	51.11	5.56	2.22	3.41	0.84	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ตรวจตราการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	13.33	18.89	47.78	14.44	5.56	3.20	0.83	ปานกลาง
4. มีความชัดเจนของการ สั่งการและมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชา	10.00	38.89	32.22	16.67	2.22	3.38	0.85	ปานกลาง
รวมรายด้านเฉลี่ย	8.89	36.67	44.44	7.78	2.22	3.42	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาคือ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.38$) นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.34$) และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกเป็นรายข้อ

การปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชามีกิริยา สุภาพนุ่มนวลเมื่อให้ คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติ	20.00	42.22	32.22	2.22	3.33	3.73	0.72	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการ บริหารเป็นอย่างดี	17.78	51.11	23.33	7.78	0	3.79	0.73	มาก
3. มีโอกาสที่จะพบและ ปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสะดวก	23.33	42.22	23.33	10.00	1.11	3.77	0.75	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	21.11	42.22	32.22	1.11	3.33	3.77	0.75	มาก
รวมรายด้านเฉลี่ย	17.78	53.33	25.56	3.33	0	3.86	0.74	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.77$) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$) และ ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำแนกเป็นรายชื่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	11.11	41.11	38.89	5.56	3.33	3.51	0.79	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	5.56	46.67	34.44	11.11	2.22	3.42	0.73	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	13.33	38.89	34.44	11.11	2.22	3.50	0.74	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	15.56	32.22	44.44	4.44	3.33	3.52	0.79	มาก
รวมรายด้านเฉลี่ย	10.00	46.67	40.00	1.11	2.22	3.61	0.77	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.51$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.42$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	12.22	40.00	44.44	3.33			
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	7.78	34.44	38.89	15.56	3.33	3.28	0.67	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	4.44	37.78	54.44	1.11	2.22	3.41	0.62	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	6.67	30.00	47.78	12.22	3.33	3.24	0.68	ปานกลาง
รวมรายด้านเฉลี่ย	5.56	44.44	46.66	3.33	0	3.52	0.66	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

($\bar{X} = 3.61$) และพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาคือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.28$) และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือปฏิบัติเป็นรายข้อ

เงินเดือนและ ผลประโยชน์ ถือปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (n = 90)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	0	21.11	64.44	8.89	5.56	3.01	0.79	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	0	12.22	35.56	37.78	14.44	2.46	0.75	น้อย
3. ค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ(เบี้ยเลี้ยง) ที่ ได้รับมีความเหมาะสมใน การปฏิบัติงาน	2.22	15.56	27.78	24.44	30.00	2.36	0.76	น้อย
4. การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการด้านต่าง ๆ มี ความสะดวกรวดเร็ว	2.22	12.22	43.33	20.00	22.22	2.51	0.79	ปานกลาง
รวมรายด้านเฉลี่ย	0	17.78	43.33	35.56	3.33	2.76	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมาคือ การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.51$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.46$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 2.36$)

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3.3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F -test (One-way-ANOVA)

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.29	3	0.43	1.28	0.29
ภายในกลุ่ม	28.81	86	0.34		
รวม	30.10	89			

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าไม่แตกต่าง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	การศึกษาสูงสุด										F	P
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า		มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า		ปริญญาตรีขึ้นไป					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1. ความสำเร็จของงาน	4.12	0.70	3.84	0.62	3.80	0.55	3.44	0.70	3.36	.02*		
2. การยอมรับนับถือ	3.65	0.61	3.60	0.87	3.40	0.56	3.33	1.08	0.76	0.52		
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.53	0.80	2.80	0.71	2.53	0.63	3.06	1.16	1.94	0.13		
4. ความรับผิดชอบ	3.82	0.88	3.84	0.62	3.63	0.61	3.56	0.70	0.87	0.46		
5. ทัศนคติของงาน	3.53	1.07	3.64	0.86	3.57	0.68	3.56	1.10	0.06	0.98		
6. นโยบายและการบริหาร	3.41	1.12	3.68	0.90	3.20	0.55	3.44	0.86	1.49	0.22		
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.88	0.93	4.08	0.76	3.63	0.56	3.89	0.76	1.72	0.17		
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.53	1.12	3.68	0.75	3.57	0.63	3.67	0.69	0.19	0.90		
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.24	0.66	3.60	0.65	3.53	0.57	3.67	0.77	1.15	0.22		
10. เงินเดือนและผลประโยชน์	2.76	0.56	2.76	0.72	2.67	0.84	2.89	0.96	0.30	0.83		
รวม	3.45	0.85	3.56	0.75	3.36	0.62	3.46	0.88	1.19	0.29		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่ม มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรี และสูงกว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา ห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ดังตารางที่ 15 ยกเว้นด้านความสำเร็จของงานมีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำด้านความสำเร็จของงานมาทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ตามขั้นตอนดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	การศึกษา			
		มัธยมศึกษาตอนต้น (n=17)	มัธยมศึกษาตอนปลาย (n=25)	อนุปริญญา (n=30)	ปริญญาตรีขึ้นไป (n=18)
การศึกษา		4.12	3.84	3.80	3.44
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.12	-	0.28	0.32	.68*
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.84		-	0.04	.40*
อนุปริญญา	3.80			-	0.44
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.44				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ คือ มัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปริญญาตรีขึ้นไปและมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่า ปริญญาตรีขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3.3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.80	3	0.27	0.79	0.50
ภายในกลุ่ม	29.30	86	0.34		
รวม	30.10	89			

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ค่าหนึ่ง										F	p
	ข้าราชการ		ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	p		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1. ความสำเร็จของงาน	3.74	0.56	3.83	0.76	3.88	0.35	3.73	0.47	0.16	0.92		
2. การยอมรับนับถือ	3.58	0.69	3.44	0.87	3.50	0.53	3.55	0.69	0.16	0.92		
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.63	0.68	2.62	0.82	2.63	0.52	3.36	1.03	2.78	0.12		
4. ความรับผิดชอบ	3.95	0.62	3.58	0.78	3.75	0.46	3.91	0.30	1.75	0.16		
5. ดัชนีชะงะของงาน	3.63	0.60	3.52	0.96	3.50	0.53	3.82	1.17	0.38	0.77		
6. นโยบายและการบริหาร	3.63	0.76	3.37	0.95	3.25	0.46	3.45	0.69	0.57	0.64		
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.79	0.71	3.85	0.78	4.00	0	3.91	0.94	0.17	0.92		
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.58	0.69	3.56	0.83	3.63	0.52	3.91	0.83	0.63	0.60		
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.74	0.65	3.40	0.60	3.50	0.53	3.73	0.90	1.63	0.19		
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ ^{ผู้} เกอถู	2.89	0.57	2.77	0.76	2.50	1.20	2.64	0.92	0.57	0.64		
รวม	3.52	0.66	3.40	0.81	3.42	0.51	3.21	0.80	0.88	0.50		

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่ม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนกรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	0.40	1.18	0.32
ภายในกลุ่ม	28.91	86	0.34		
รวม	30.10	89			

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการสงฆ์และบำรุงรักษาวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน										F	P
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี		\bar{X}	S.D.		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1. ความสำเร็จของงาน	3.57	0.53	3.76	0.62	4.09	0.67	3.69	0.66	3.69	0.66	2.20	0.09
2. การยอมรับนับถือ	3.43	0.53	3.67	0.58	3.65	0.65	3.31	0.95	3.31	0.95	1.43	0.24
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.29	0.95	2.95	0.74	2.65	0.88	2.51	0.76	2.51	0.76	2.67	.05*
4. ความรับผิดชอบ	3.86	.38	3.81	0.60	4.00	0.74	3.46	0.68	3.46	0.68	3.57	.02*
5. ลักษณะของงาน	4.00	1.00	3.52	0.75	3.74	1.01	3.44	0.85	3.44	0.85	1.15	0.33
6. นโยบายและการบริหาร	3.29	0.49	3.52	0.51	3.65	0.88	3.26	0.99	3.26	0.99	1.23	0.30
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.57	0.53	4.10	0.54	4.00	0.85	3.69	0.77	3.69	0.77	2.06	0.11
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.71	0.49	3.86	0.79	3.70	0.63	3.41	0.85	3.41	0.85	1.76	0.16
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	0.53	3.48	0.51	3.61	0.84	3.51	0.64	3.51	0.64	0.21	0.89
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกิดคู่	2.43	0.53	2.48	0.75	3.13	0.81	2.74	0.75	2.74	0.75	3.29	.02*
รวม	3.46	0.60	3.52	0.64	3.63	0.80	3.31	0.79	3.31	0.79	1.96	0.32

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลา น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง มาทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ตามขั้นตอนดังตารางที่ 21 - 23 ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	\bar{X}	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี (n=7)	5 - 10 ปี (n=21)	11 - 15 ปี (n=23)	มากกว่า 15 ปี (n=39)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		3.29	2.95	2.65	2.51
น้อยกว่า 5 ปี	3.29	-	.34	0.64	.78*
5 - 10 ปี	2.95		-	0.30	0.44
11 - 15 ปี	2.65			-	0.14
มากกว่า 15 ปี	2.51				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่พบว่า ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่า ระยะเวลามากกว่า 15 ปี นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี (n=7)	5 - 10 ปี (n=21)	11 - 15 ปี (n=23)	มากกว่า 15 ปี (n=39)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		3.86	3.81	4.00	3.46
น้อยกว่า 5 ปี	3.86	-	0.05	0.14	0.40
5 - 10 ปี	3.81		-	0.19	.35*
11 - 15 ปี	4.00			-	.54*
มากกว่า 15 ปี	3.46				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่า ระยะเวลามากกว่า 15 ปี และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	\bar{X}	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี (n=7)	5 -10 ปี (n=21)	11-15 ปี (n=23)	มากกว่า 15 ปี (n=39)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		2.43	2.48	3.13	2.74
น้อยกว่า 5 ปี	2.43	-	0.05	0.70	0.31
5 - 10 ปี	2.48		-	.65*	0.26
11 - 15 ปี	3.13			-	0.39
มากกว่า 15 ปี	2.74				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่พบว่าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ที่มีระยะเวลา 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่า ระยะเวลา 5 - 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ใช้การประมวลแบบ
เบื้องต้นและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมา
วิเคราะห์เรียงลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและ
บำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง จำนวนความถี่ความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 24



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 24 จำนวนความถี่ และร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน ความถี่	ร้อยละ
ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน		
1.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	18	20.00
1.2 ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีมงานเกิดความกระตือรือร้น	9	10.00
1.3 ควรเลือกบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน	4	4.45
ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ		
2.1 เพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน	21	23.34
2.2 ควรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	12	13.34
2.3 บุคลากรควรได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพ	9	10.00
ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่		
3.1 ควรปรับตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของบุคลากร	26	28.89
3.2 บุคลากรควรได้รับการอบรมตามสาขาอาชีพอย่างสม่ำเสมอ	13	14.45
3.3 ควรพิจารณาความก้าวหน้าให้กับลูกจ้างด้วย	12	13.34
ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ		
3.1 ควรปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน	17	18.89
3.2 ในบางแผนกควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน	13	14.45
3.3 ควรพิจารณาแบ่งงานให้เหมาะสมระหว่างคนกับงาน	11	12.23
ด้านที่ 5 ด้านลักษณะของงาน		
3.1 ควรมีการสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม	16	7.78
3.2 การแบ่งงานต้องมีความชัดเจนมากขึ้น	15	16.67
3.3 ควรพัฒนาบุคลากรในด้านลักษณะงานเพิ่มมากขึ้น	8	8.89

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน ความถี่	ร้อยละ
ด้านที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร		
3.1 ควรปรับปรุงการสั่งงานตามลำดับชั้นเพราะทำให้งาน ล่าช้า	12	13.34
3.2 นโยบายบางอย่างยังไม่มีความชัดเจน	6	6.67
3.3 การปฏิบัติตามนโยบายบางอย่างยังไม่เป็นรูปธรรม	3	3.34
ด้านที่ 7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
3.1 ควรปกครองแบบไม่เป็นทางการในบางครั้ง	13	14.45
3.2 บางครั้งผู้บังคับบัญชาทำตัวไม่เหมาะสม	8	8.89
3.3 ขาดการตรวจสอบในสายบังคับบัญชา	7	7.78
ด้านที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
3.1 เจ้าหน้าที่บางคนใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	12	13.34
3.2 ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อย่างชัดเจน	5	5.56
3.3 ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเหมือนเครือญาติ	2	2.23
ด้านที่ 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
3.1 ควรปรับปรุงอาคารสำนักงานบางแผนก	19	21.12
3.2 ควรจัดกิจกรรม 5 ส.ของหน่วยงานเดือนละ 1 ครั้ง	16	17.78
3.3 ควรปรับปรุงอาคารที่ทำการและบ้านพักให้ดีขึ้น	12	13.34
ด้านที่ 10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ		
3.1 ควรปรับอัตราเงินเดือนสำหรับผู้มีรายได้น้อย	26	28.89
3.2 ควรปรับอัตราเบี้ยเลี้ยงให้สูงกว่านี้	14	15.56
3.3 จัดสวัสดิการของพนักงานให้ดีกว่าเดิม	9	10.00

จากตารางที่ 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา
ห้วยหลวงอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรปรับตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ
ของบุคลากร เพื่อจะเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถของบุคลากร เงินเดือน
และผลประโยชน์ก็ถูกต้อง ควรปรับเงินเดือนสำหรับผู้มีรายได้น้อย เพราะจะทำให้แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานมากขึ้น การยอมรับนับถือ เพื่อร่วมงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพราะ
จะทำให้เกิดการไว้วางใจกันมากขึ้นทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความรับผิดชอบ
ควรปฏิบัติงานที่มีในหน้าที่ที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เพราะการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด
เวลาที่วางไว้ ลักษณะของงาน ควรมีการสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม
ความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง เพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน