# บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|---|---|---|
| n | แทน | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง |
| $\overline{X}$ | 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 Square) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares) |
| P | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

## 2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามเขตพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ใช้การประมวลแบบเบื้องต้นและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงเป็นจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ดังแสดงในตารางที่ 2

## 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

**ตารางที่ 2** จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| หน่วยงานที่บุคลากรสังกัด | | |
| องค์การบริหารส่วนตำบลกุดรัง | 26 | 21.14 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ | 24 | 19.51 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก | 28 | 22.76 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง | 21 | 17.07 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย | 24 | 19.51 |
| **รวม** | **123** | **100.00** |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 123 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก คิดเป็นร้อยละ 22.76 รองลงมาคือ ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดรัง คิดเป็นร้อยละ 21.14 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย คิดเป็นร้อยละ 19.51 และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง คิดเป็นร้อยละ 17.07

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

1. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

| ด้านที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ความสำเร็จของงาน | 3.80 | 0.53 | มาก |
| 2 | การยอมรับนับถือ | 3.41 | 0.53 | ปานกลาง |
| 3 | ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 2.91 | 0.81 | ปานกลาง |
| 4 | ความรับผิดชอบ | 3.68 | 0.54 | มาก |
| 5 | ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.65 | 0.59 | มาก |
| 6 | นโยบายและการบริหาร | 3.38 | 0.79 | ปานกลาง |
| 7 | การปกครองบังคับบัญชา | 3.51 | 0.75 | มาก |
| 8 | ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.29 | 0.81 | ปานกลาง |
| 9 | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.10 | 0.86 | ปานกลาง |
| 10 | เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 2.95 | 1.23 | ปานกลาง |
| | **รวมเฉลี่ย** | **3.37** | **0.51** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 3.80) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.68) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.65) และการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.51) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.41) นโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.38)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\overline{X}$ = 3.29) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.10) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\overline{X}$ = 2.95) และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 2.91)

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4 -13

**ด้านความสำเร็จของงาน**

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงานจำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ | 3.83 | 0.67 | มาก |
| 2 | สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ | 3.65 | 0.64 | มาก |
| 3 | ผลการปฏิบัติงานของในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ | 3.75 | 0.66 | มาก |
| 4 | มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ | 3.99 | 0.76 | มาก |
| | **รวมเฉลี่ย** | **3.80** | **0.53** | **มาก** |

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 3.99) คือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ = 3.83) ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.75) และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\overline{X}$ = 3.65)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ด้านการยอมรับนับถือ**

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือจำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ | 3.43 | 0.78 | ปานกลาง |
| 2 | ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น | 3.23 | 0.77 | ปานกลาง |
| 3 | ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อเสนอแนะ | 3.22 | 0.71 | ปานกลาง |
| 4 | เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น | 3.49 | 0.65 | ปานกลาง |
| 5 | ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน | 3.52 | 0.63 | มาก |
| 6 | เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน | 3.59 | 0.76 | มาก |
| 7 | ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงาน | 3.50 | 0.63 | ปานกลาง |
| 8 | ผู้บังคับบัญชาชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน | 3.30 | 0.91 | ปานกลาง |
| | **รวมเฉลี่ย** | **3.41** | **0.53** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.59) และผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.52) อีกทั้งมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงาน ($\overline{X}$ = 3.50) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 3.49) ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.43) ผู้บังคับบัญชาชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ($\overline{X}$ = 3.30) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 3.23) และ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อเสนอแนะ ($\overline{X}$ = 3.22)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่**

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | งานในหน้าที่ที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น | 3.33 | 0.93 | ปานกลาง |
| 2 | ได้รับการการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 2.68 | 1.16 | ปานกลาง |
| 3 | หน่วยงานมีความเที่ยงธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ | 2.81 | 1.05 | ปานกลาง |
| 4 | ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ | 2.89 | 1.05 | ปานกลาง |
| 5 | ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ | 2.83 | 1.09 | ปานกลาง |
| 6 | หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความยุติธรรม | 2.94 | 0.99 | ปานกลาง |
| | **รวมเฉลี่ย** | **2.91** | **0.81** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ งานในหน้าที่ที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.33$) หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 2.94$) ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.89$) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

($\overline{X}$ = 2.83 ) หน่วยงานมีความเที่ยงธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ ($\overline{X}$ = 2.81 ) และได้รับการการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 2.68)

**ด้านความรับผิดชอบ**

**ตารางที่ 7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | รับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัด | 3.89 | 0.71 | มาก |
| 2 | ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง | 3.74 | 0.78 | มาก |
| 3 | ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | 3.28 | 0.91 | ปานกลาง |
| 4 | ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา | 3.85 | 0.64 | มาก |
| | **รวมเฉลี่ย** | **3.68** | **0.54** | **มาก** |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัด ($\overline{X}$ = 3.89) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$ = 3.85) และ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.74 ) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.28)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ**

**ตารางที่ 8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.69 | 0.75 | มาก |
| 2 | ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน | 3.57 | 0.84 | มาก |
| 3 | งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะความรู้ความสามารถ | 3.81 | 0.70 | มาก |
| 4 | ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ | 3.56 | 0.83 | มาก |
| | **รวมเฉลี่ย** | **3.65** | **0.59** | **มาก** |

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะความรู้ความสามารถ ($\overline{X} = 3.81$) งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\overline{X} = 3.69$) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\overline{X} = 3.57$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\overline{X} = 3.56$)

**ด้านนโยบายและการบริหาร**

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน | 3.28 | 0.89 | ปานกลาง |
| 2 | นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ | 3.28 | 0.84 | ปานกลาง |
| 3 | การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน | 3.29 | 1.03 | ปานกลาง |
| 4 | ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.32 | 0.96 | ปานกลาง |
| 5 | ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง | 3.75 | 1.02 | มาก |
| | **รวมเฉลี่ย** | **3.38** | **0.79** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง($\overline{X}$ = 3.75) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.32) การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.29) นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน และ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.28)

**ด้านการปกครองบังคับบัญชา**

**ตารางที่ 10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี | 3.66 | 0.85 | มาก |
| 2 | ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน | 3.43 | 0.97 | ปานกลาง |
| 3 | โอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างสะดวก | 3.41 | 0.91 | ปานกลาง |
| 4 | ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน | 3.55 | 0.96 | มาก |
| | **รวมเฉลี่ย** | **3.51** | **0.75** | **มาก** |

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.66) และ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\overline{X}$ = 3.55) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.43) และโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างสะดวก ($\overline{X}$ = 3.41)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล**

**ตารางที่ 11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.63 | 0.93 | มาก |
| 2 | เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน | 3.03 | 1.06 | ปานกลาง |
| 3 | ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม (คณะ) | 3.16 | 1.05 | ปานกลาง |
| 4 | สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี | 3.36 | 0.93 | ปานกลาง |
| | **รวมเฉลี่ย** | **3.29** | **0.81** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา($\overline{X} = 3.63$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\overline{X} = 3.36$) ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม (คณะ) ($\overline{X} = 3.16$) และ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\overline{X} = 3.03$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

**ตารางที่ 12** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน | 3.11 | 1.05 | ปานกลาง |
| 2 | หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน | 3.26 | 1.10 | ปานกลาง |
| 3 | อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | 3.02 | 0.92 | ปานกลาง |
| 4 | หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน | 3.01 | 0.94 | ปานกลาง |
| | **รวมเฉลี่ย** | **3.10** | **0.86** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\overline{X}$ = 3.26) หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.11) อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.02) และ หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.01)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล**

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลจำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|---|---|---|---|---|
| 1 | เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ | 3.15 | 0.98 | ปานกลาง |
| 2 | เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ | 3.25 | 0.91 | ปานกลาง |
| 3 | เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 2.52 | 1.00 | ปานกลาง |
| 4 | ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | 3.07 | 0.87 | ปานกลาง |
| 5 | การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว | 2.80 | 1.00 | ปานกลาง |
| | **รวมเฉลี่ย** | **2.95** | **1.23** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.25$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.15$) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.07$) การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.80$) และ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.52$)

**ตอนที่ 3** เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 14** เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | หน่วยงาน | | | | | | | | | | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | อบต.กุดรัง | | อบต.นาโพธิ์ | | อบต.เลิงแฝก | | อบต.หนองแวง | | อบต.ห้วยเตย | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| 1. ความสำเร็จของงาน | 3.77 | 0.50 | 3.65 | 0.49 | 3.96 | 0.53 | 3.78 | 0.54 | 3.81 | 0.60 | 1.107 | 0.357 |
| 2. การยอมรับนับถือ | 3.37 | 0.51 | 3.35 | 0.45 | 3.43 | 0.45 | 3.09 | 0.66 | 3.75 | 0.41 | 5.005 | 0.001* |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.00 | 0.69 | 3.02 | 0.54 | 2.92 | 1.02 | 2.69 | 0.92 | 2.88 | 0.80 | 0.596 | 0.66 |
| 4. ความรับผิดชอบ | 3.65 | 0.78 | 3.66 | 0.42 | 3.81 | 0.40 | 3.52 | 0.57 | 3.75 | 0.43 | 0.961 | 0.43 |
| 5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.65 | 0.83 | 3.61 | 0.49 | 3.89 | 0.37 | 3.35 | 0.55 | 3.69 | 0.51 | 2.669 | 0.036* |
| 6. นโยบายและการบริหาร | 3.43 | 0.78 | 3.27 | 0.63 | 3.58 | 0.91 | 2.99 | 1.00 | 3.54 | 0.42 | 2.208 | 0.072 |
| 7. การปกครองบังคับบัญชา | 3.42 | 0.62 | 3.50 | 0.62 | 3.62 | 0.86 | 3.34 | 1.01 | 3.64 | 0.58 | 0.695 | 0.597 |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.28 | 0.98 | 3.37 | 0.61 | 3.09 | 0.90 | 3.27 | 0.88 | 3.46 | 0.60 | 0.741 | 0.566 |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.01 | 0.96 | 2.64 | 0.96 | 3.13 | 0.88 | 3.47 | 0.87 | 3.28 | 0.31 | 3.156 | 0.017* |
| 10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.02 | 0.78 | 2.75 | 0.71 | 3.26 | 2.21 | 2.82 | 0.78 | 2.84 | 0.66 | 0.719 | 0.508 |
| **รวม** | **3.36** | **0.74** | **3.28** | **0.59** | **3.47** | **0.85** | **3.23** | **0.78** | **3.46** | **0.53** | **1.78** | **0.32** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้ง 10 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงใช้ตารางเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปโดย วิธี LSD (Least significant difference) ดังตาราง 15- 17

**ตารางที่ 15** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ที่มี หน่วยงานที่บุคลากรสังกัด แตกต่างกัน ด้านการยอมรับนับถือ

| ด้านการยอมรับนับถือ | หน่วยงาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| หน่วยงาน | อบต. กุดรัง | อบต. นาโพธิ์ | อบต. เลิงแฝก | อบต. หนองแวง | อบต. ห้วยเตย |
| องค์การบริหารส่วนตำบลกุดรัง | - | 0.88 | 0.66 | 0.06 | 0.09 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ | | | 0.56 | 0.88 | 0.07 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก | | | | 0.02* | 0.24 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง | | | | | 0.00* |
| องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก มีความเห็นแตกต่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีความเห็นแตกต่างกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีความแตกต่าง

**ตารางที่ 16** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ที่มี หน่วยงานที่บุคลากรสังกัด แตกต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

| ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | หน่วยงาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| หน่วยงาน | อบต. กุดรัง | อบต. นาโพธิ์ | อบต. เลิงแฝก | อบต. หนองแวง | อบต. ห้วยเตย |
| องค์การบริหารส่วนตำบลกุดรัง | - | 0.81 | 0.13 | 0.08 | 0.79 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ | | | 0.08 | 0.13 | 0.62 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก | | | | 0.02* | 0.22 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง | | | | | 0.05 |
| องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก มีความเห็นแตกต่างกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีความแตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ตารางที่ 17** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคามที่มี หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | หน่วยงาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| หน่วยงาน | อบต. กุดรัง | อบต. นาโพธิ์ | อบต. เลิงแฝก | อบต. หนองแวง | อบต. ห้วยเตย |
| งค์การบริหารส่วนตำบลกุดรัง | - | 0.12 | 0.62 | 0.07 | 0.27 |
| งค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ | | | 0.03* | 0.00* | 0.01* |
| งค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก | | | | 0.16 | 0.53 |
| งค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง | | | | | 0.44 |
| งค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย | | | | | - |

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีความเห็นแตกต่างกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีความแตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์จำนวนความถี่ ความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 18

**ตารางที่ 18** จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

| ข้อเสนอแนะ | จำนวนความถี่ |
|---|---|
| **ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน** | |
| 1.1 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี | 30 |
| 1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ | 24 |
| **ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ** | |
| 2.1 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา | 30 |
| 2.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา | 9 |
| 2.3 เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้ | 20 |
| **ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** | |
| 3.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน | 52 |
| 3.2 ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน | 30 |
| 3.3 ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง | 38 |
| 3.4 ควรมีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ | 27 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

| ข้อเสนอแนะ | จำนวนความถี่ |
|---|---|
| **ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ** | |
| 4.1 ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้ | 12 |
| 4.2 อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้ | 11 |
| 4.3 ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา | 29 |
| 4.4 ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน | 10 |
| **ด้านที่ 5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | |
| 5.1 ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา | 6 |
| 5.2 ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน | 37 |
| 5.3 ควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ | 16 |
| **ด้านที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร** | |
| 6.1 ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น | 28 |
| 6.2 ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันเพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ | 35 |
| **ด้านที่ 7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา** | |
| 7.1 ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังตับบัญชาโดยตรง | 4 |
| 7.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้ | 5 |
| 7.3 ผู้บังคับควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ | 8 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

| ข้อเสนอแนะ | จำนวนความถี่ |
|---|---|
| **ด้านที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** | |
| 8.1 อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ | 8 |
| 8.2 ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา | 6 |
| **ด้านที่ 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** | |
| 9.1 ควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน | 13 |
| 9.2 ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่องาน | 10 |
| 9.3 ควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน | 18 |
| **ด้านที่ 10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล** | |
| 10.1 ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 43 |
| 10.2 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้ | 32 |

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ได้จากการให้ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้ และผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร อย่างต่อเนื่องควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และควรมีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ

4. ด้านความรับผิดชอบ อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่า ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้ และควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ และควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา

6. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับควรเห็นใจ และเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้ และควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนเพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY