

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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 Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด และ ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ใช้การประมวลแบบเบื้องต้นและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=85)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
1. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แพง	19	22.40
2. องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน	17	20.00
3. องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน	18	21.20
4. องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง	15	17.60
5. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์	16	18.80
รวม	85	100.00
ประเภทของบุคลากร		
1. พนักงานส่วนตำบล	38	44.70
2. ลูกจ้างประจำ	10	11.80
3. ลูกจ้างตามภารกิจ	24	28.20
4. ลูกจ้างทั่วไป	13	15.30
รวม	85	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 85 คน หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัด เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ส่วนใหญ่สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ร้อยละ 22.40 รองลงมา องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน ร้อยละ 21.20 ถัดมา องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ร้อยละ 20.00 องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์ ร้อยละ 18.80 และองค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ร้อยละ 17.60 เป็นอันดับน้อยที่สุด

ประเภทของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ 44.70 รองลงมา คือ ลูกจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 28.20 ถัดมา เป็นลูกจ้างทั่วไป ร้อยละ 15.30 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 11.80 เป็นลำดับน้อยที่สุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	3.18	0.40	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	3.00	0.50	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.21	0.36	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.17	0.48	ปานกลาง
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.20	0.49	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	3.32	0.34	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.97	0.51	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.26	0.37	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.15	0.49	ปานกลาง
10. เงินเดือนและ ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.23	0.48	ปานกลาง
11. ความมั่นคงในการทำงาน	3.34	0.55	ปานกลาง
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.96	0.61	ปานกลาง
13. สถานะทางอาชีพ	3.28	0.42	ปานกลาง
14. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.13	0.56	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.17	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 5 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในการทำงาน($\mu = 3.34$) รองลงมาคือ นโยบายและการบริหาร

($\mu = 3.32$) สถานะทางอาชีพ ($\mu = 3.28$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล($\mu = 3.26$) และ
ด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.23$)

วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกรายด้านและรายข้อดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านความสำเร็จของงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ความสำเร็จของงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.36	0.46	ปานกลาง
2. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ	3.00	0.33	ปานกลาง
3. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	3.18	0.40	ปานกลาง
รวม	3.18	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จ ของงานพบว่า
โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ
ปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม
เป้าหมาย($\mu = 3.36$) ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน($\mu = 3.18$) และผลการปฏิบัติงานมี
คุณภาพ ($\mu = 3.00$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านการยอมรับนับถือจําแนกเป็นรายชื่อ

การยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. การยอมรับผลงานจากผู้บังคับบัญชา	3.25	0.53	ปานกลาง
2. การยอมรับผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.04	0.50	ปานกลาง
3. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	2.82	0.47	ปานกลาง
4. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	2.89	0.49	ปานกลาง
รวม	3.00	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับ
นับถือ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจําแนกเป็นรายชื่อพบว่ามีแรงจูงใจ
อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ การยอมรับผลงานจาก
ผู้บังคับบัญชา($\mu = 3.25$) การยอมรับผลงานจากเพื่อนร่วมงาน($\mu = 3.04$) การได้รับความร่วมมือ
ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 2.89$) และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก
ผู้บังคับบัญชา($\mu = 2.82$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จําแนกเป็นรายชื่อ

ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. การปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.86	0.33	ปานกลาง
2. การพัฒนาองค์ความรู้และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	3.32	0.36	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีความเที่ยงธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.48	0.39	ปานกลาง
รวม	3.21	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานมีความเที่ยงธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\mu = 3.48$) การพัฒนาองค์ความรู้และศึกษาฐานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu = 3.32$) และการปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu = 2.86$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายข้อ

ความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.36	0.52	ปานกลาง
2. งานที่ปฏิบัติตรงตามความสนใจและความถนัด	3.00	0.45	ปานกลาง
3. มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.16	0.47	ปานกลาง
รวม	3.17	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวนทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ปริมาณงานที่ทำรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.36$) งานที่ปฏิบัติตรงตามความสนใจและความถนัด ($\mu = 3.16$) และงานที่ปฏิบัติตรงตามความสนใจและความถนัด ($\mu = 3.00$)

ตารางที่ 7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านลักษณะของงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ แรงงูใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย	3.27	0.49	ปานกลาง
2. งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.25	0.51	ปานกลาง
3. งานที่รับผิดชอบมีการแบ่งมอบงานที่รับผิดชอบ	3.47	0.53	ปานกลาง
4. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.82	0.47	ปานกลาง
5. งานที่รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.00	0.45	ปานกลาง
รวม	3.20	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานพบว่า
โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงูใจอยู่ใน
ระดับปานกลางทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่รับผิดชอบมีการแบ่ง
มอบงานที่รับผิดชอบ($\mu = 3.47$) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย($\mu = 3.27$) คือ งานที่ปฏิบัติ
อยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์($\mu = 3.25$) งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา
ศักยภาพได้อย่างเต็มที่($\mu = 3.00$) และ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
($\mu = 2.82$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

นโยบายการบริหาร	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบาย มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ	3.18	0.30	ปานกลาง
2. แนวทางการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ	3.36	0.36	ปานกลาง
3. สายบังคับบัญชา มีความชัดเจน	3.25	0.33	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่งานและตรวจการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.49	0.37	ปานกลาง
รวม	3.32	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า
โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ
ปานกลาง ทั้งหมดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่งานและตรวจ
การปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ($\mu = 3.49$) แนวทางการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ
($\mu = 3.36$) คือ สายบังคับบัญชา มีความชัดเจน ($\mu = 3.25$) และนโยบายการบริหารของหน่วยงาน
ง่ายต่อการปฏิบัติ ($\mu = 3.18$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

การปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการบริหาร	2.86	0.48	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	2.95	0.50	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.11	0.55	ปานกลาง
รวม	2.97	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.11$) ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu = 2.95$) และผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการบริหาร ($\mu = 2.86$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำแนกเป็นรายข้อ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงาน	3.32	0.37	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่พนักงาน	3.20	0.36	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีการวางตัวเป็นกันเองกับพนักงาน	3.56	0.40	มาก
4. การปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.38	0.38	ปานกลาง
5. มีการทำงานเป็นทีม	2.87	0.34	ปานกลาง
รวม	3.26	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามีการวางตัวเป็นกันเองกับพนักงาน ($\mu = 3.56$) และในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.38$) สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานและ ($\mu = 3.32$) และ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่พนักงาน ($\mu = 3.20$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	ระดับ แรงงูใจ
1. อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	2.98	0.46	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.16	0.49	ปานกลาง
3. ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	3.32	0.52	ปานกลาง
รวม	3.15	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มี
แรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ระยะเวลาเดินทาง
ไปปฏิบัติงานมีความสะดวก($\mu = 3.32$) หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
เพียงพอ($\mu = 3.16$) และอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\mu = 2.98$)

ตารางที่ 12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์กึ่งกูลจำแนกเป็นรายชื่อ

เงินเดือนและผลประโยชน์กึ่งกูล	μ	σ	ระดับแรงงูใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.45	0.52	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.04	0.43	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.20	0.49	ปานกลาง
รวม	3.23	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ กี่อยู่ พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.45$) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\mu = 3.20$) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ($\mu = 3.04$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความมั่นคงในการทำงาน	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน	3.32	0.55	ปานกลาง
2. มีความยั่งยืนในอาชีพ	3.41	0.57	ปานกลาง
3. องค์กรมีความมั่นคง	3.29	0.53	ปานกลาง
รวม	3.34	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ชื่อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ มีความยั่งยืนในอาชีพ ($\mu = 3.41$) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 3.32$) และองค์กรมีความมั่นคง ($\mu = 3.29$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร	2.92	0.60	ปานกลาง
2. มีความพอใจในการทำงาน	2.92	0.60	ปานกลาง
3. ให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.05	0.63	ปานกลาง
รวม	2.96	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัว พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า
มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ให้เกียรติซึ่งกัน
และกันในการทำงาน ($\mu = 3.05$) มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีความพอใจในการทำงาน
($\mu = 2.92$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

สถานะทางอาชีพ	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. เป็นอาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม	3.35	0.44	ปานกลาง
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.31	0.42	ปานกลาง
3. เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	3.19	0.40	ปานกลาง
รวม	3.28	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะทางอาชีพ
พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ใน

ระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เป็นอาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ($\mu = 3.35$) รองลงมาคือ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ($\mu = 3.31$) และ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ($\mu = 3.19$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	μ	σ	ระดับแรงงใจ
1. มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.36	0.54	ปานกลาง
2. ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.00	0.55	ปานกลาง
3. ได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ปฏิบัติ	3.04	0.59	ปานกลาง
รวม	3.13	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตพบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ($\mu = 3.36$) ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\mu = 3.04$) และได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.00$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีหน่วยงานที่สังกัด และประเภทตำแหน่งของบุคลากรแตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบหาค่าความแปรปรวนทางเดียว

(N=85)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.61	4	0.15	1.01	0.41
	ภายในกลุ่ม	12.18	80	0.15		
	รวม	12.79	84			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.95	4	0.24	0.96	0.44
	ภายในกลุ่ม	19.80	80	0.25		
	รวม	20.75	84			
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.52	4	0.13	0.99	0.42
	ภายในกลุ่ม	10.49	80	0.13		
	รวม	17.01	84			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.64	4	0.41	1.89	0.12
	ภายในกลุ่ม	17.38	80	0.22		
	รวม	19.02	84			
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.44	4	0.36	1.52	0.20
	ภายในกลุ่ม	18.84	80	0.24		
	รวม	20.28	84			
6. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.06	4	0.27	2.54	0.46
	ภายในกลุ่ม	8.39	80	0.11		
	รวม					
7. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.30	4	0.33	1.24	0.30
	ภายในกลุ่ม	20.97	80	0.26		
	รวม	22.67	84			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

(N=85)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.27	4	0.32	2.52	0.48
	ภายในกลุ่ม	10.05	80	0.13		
	รวม	11.31	84			
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.35	4	0.09	0.35	0.85
	ภายในกลุ่ม	20.00	80	0.25		
	รวม	20.35	84			
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	2.20	4	0.55	2.51	0.48
	ภายในกลุ่ม	17.50	80	0.22		
	รวม	19.69	84			
11. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.53	4	0.13	0.43	0.79
	ภายในกลุ่ม	25.02	80	0.31		
	รวม	25.55	84			
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.66	4	0.15	0.44	0.78
	ภายในกลุ่ม	30.10	80	0.38		
	รวม	30.76	84			
13. สถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.17	4	0.04	0.24	0.92
	ภายในกลุ่ม	14.39	80	0.18		
	รวม	14.56	84			
14. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	2.53	4	0.63	2.15	0.08
	ภายในกลุ่ม	23.52	80	0.29		
	รวม	26.04	84			
เฉลี่ย รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.24	4	0.06	0.87	0.48
	ภายในกลุ่ม	5.41	80	0.07		
	รวม	5.65	84			

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทตำแหน่งของบุคลากรแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของบุคลากร โดยใช้การทดสอบหาค่าความแปรปรวนทางเดียว

(N=85)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	3	0.08	0.50	0.68
	ภายในกลุ่ม	12.56	81	0.16		
	รวม	12.79	84			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.98	3	0.33	1.34	0.27
	ภายในกลุ่ม	19.77	81	0.24		
	รวม	20.75	84			
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.14	3	0.05	0.34	0.80
	ภายในกลุ่ม	10.88	81	0.13		
	รวม	11.01	84			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.92	3	0.31	1.38	0.26
	ภายในกลุ่ม	18.10	81	0.22		
	รวม	19.02	84			
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.15	3	0.05	0.20	0.90
	ภายในกลุ่ม	20.13	81	0.25		
	รวม	20.28	84			
6. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.04	3	0.01	0.11	0.95
	ภายในกลุ่ม	9.41	81	0.12		
	รวม	9.45	84			
7. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.41	3	0.47	1.82	0.15
	ภายในกลุ่ม	20.87	81	0.26		
	รวม	22.26	84			
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.81	3	0.27	2.09	0.11
	ภายในกลุ่ม	10.50	81	0.13		
	รวม	11.31	84			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

(N=85)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.13	3	0.71	3.16	0.29
	ภายในกลุ่ม	18.22	81	0.23		
	รวม	20.35	84			
10. เงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	1.31	3	0.44	1.92	0.13
	ภายในกลุ่ม	18.39	81	0.23		
	รวม	19.69	84			
11. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.65	3	0.22	0.70	0.55
	ภายในกลุ่ม	24.90	81	0.31		
	รวม	25.55	84			
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	5.85	3	1.95	6.34	0.11
	ภายในกลุ่ม	24.91	81	0.31		
	รวม	30.76	84			
13. สถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.66	3	0.22	1.28	0.29
	ภายในกลุ่ม	13.90	81	0.17		
	รวม	14.56	84			
14. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.58	3	0.53	1.74	0.17
	ภายในกลุ่ม	24.47	81	0.30		
	รวม	26.04	84			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.54	3	0.18	2.86	0.42
	ภายในกลุ่ม	5.11	81	0.06		
	รวม	5.65	84			

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนก
ตาม ประเภทของตำแหน่งของบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม วิเคราะห์จำนวนความถี่ ความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 19 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	25
1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	20
ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	19
2.2 เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้	9
2.3 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	9
ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นเพื่อจะได้กลับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ฯ	48
3.2 ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	31
3.3 ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	28
3.4 ควรมีการวางโครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอน จะได้เกิดความมั่นใจ ในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น	21

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้	16
4.2 ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา	13
4.3 ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้	12
4.4 ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน	11
ด้านที่ 5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
5.1 ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน	17
5.2 ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา	3
5.3 ควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ	2
ด้านที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	31
6.2 ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น	16
ด้านที่ 7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ผู้บังคับบัญชควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ	6
7.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้	5
7.3 ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชาโดยตรง	4
ด้านที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้	7
8.2 ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา	6

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านที่ 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	15
9.1 ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่องาน	
9.2 ควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน	12
9.3 ควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน	11
ด้านที่ 10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	
10.1 ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	38
10.2 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้	20
ด้านที่ 11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	
11.1 ควรให้ได้รับสวัสดิการจากการบริการของสถานพยาบาลเบิกจ่ายตรง	23
11.2 ควรให้บำนาญหลังเกษียณอายุราชการ	18
11.3 ควรให้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น	11
ด้านที่ 12 ด้านความเป็นส่วนตัว	
12.1 บุคลากรในองค์กรไม่ก้าวล่วงงานในหน้าที่ของผู้อื่น	32
12.2 ให้บทบาทหน้าที่ในการทำงานอย่างเต็มที่	21
ด้านที่ 13 ด้านสถานะอาชีพ	
13.1 เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	16
13.2 ควรเพิ่มอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ให้มากกว่าเดิม	11
ด้านที่ 14 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	
14.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกอบรมและศึกษาต่อให้สูงยิ่งขึ้นไป	21
14.2 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลในการบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	11

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้จากการให้ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. ด้านการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้ และผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้กลับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรมีการวางโครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอน จะได้เกิดความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ อยากรให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้ ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้ และควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา และควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อช่วย

ต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้
งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไป
หาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ
ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้ และควรมี
การประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมาก
ไปหาน้อย คือ อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ ควรจัดให้มี
การทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมาก
ไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้ที่มีติดต่องาน ควรมีการจัด
สถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน และควรมีอุปกรณ์และ
เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ
เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้
สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง
ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้

11. ความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะ ต้องการได้รับสวัสดิการบริการของ
สถานพยาบาลเบิกจ่าย และควรมีบำเหน็จ บำนาญ หลังเกษียณอายุราชการ และควรมีการ
ส่งเสริมความก้าวหน้าให้สูงขึ้น

12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ข้อเสนอแนะ ไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่ของผู้อื่น
ให้บทบาทหน้าที่ในการทำงานอย่างเต็มที่

13. สถานะทางอาชีพ เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ควรเพิ่มอัตราเงินเดือนที่
ได้รับอยู่มากกว่าเดิม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

14. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้า
ให้มากกว่านี้เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป