

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 137 คน จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t -test)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 14 ด้าน
ได้แก่

2.1 ความสำนึกของงาน

2.2 การยอมรับนับถือ

2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.4 ความรับผิดชอบ

2.5 ลักษณะของงาน

2.6 นโยบายและการบริหารงาน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

2.9 สภาพการทำงาน

2.10 เงินเดือน

2.11 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

2.12 สถานะของอาชีพ

2.13 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.14 ความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ การศึกษา และ ประเภท
บุคลากร แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(n= 137)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	56	40.90
1.2 หญิง	81	59.10
รวม	137	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	46.70
2.2 ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	73	53.30
รวม	137	100.00
3. ประเภทบุคลากร		
3.1 พนักงานส่วนตำบล	53	38.70
3.2 พนักงานจ้าง	84	61.30
รวม	137	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 81 คน (ร้อยละ 59.10) และเป็นชาย จำนวน 56 คน (ร้อยละ 40.90) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 53.30) และจบต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 46.70) และประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง 84 คน (ร้อยละ 61.30) และเป็นพนักงานส่วนตำบล 53 คน (ร้อยละ 38.70)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n= 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.97	0.49	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.80	0.43	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.50	0.62	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.47	มาก
5. ด้านลักษณะของงาน	3.74	0.49	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.64	0.51	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.61	0.53	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.50	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.53	0.56	มาก
10. ด้านเงินเดือน	3.25	0.63	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.44	0.66	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.55	0.73	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.27	0.82	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงของงาน	2.97	0.83	ปานกลาง
รวม	3.54	0.35	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 11 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.80$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.74$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.65$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.61$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.55$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.54$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.44$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.25$) และด้านที่ต่ำสุด คือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 2.97$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.97	0.61	มาก
งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ	3.88	0.56	มาก
ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	4.07	0.58	มาก
รวม	3.97	0.49	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.07$) งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับ
นับถือจำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
4. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.78	0.50	มาก
5. ผลงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.52	มาก
6. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.81	0.50	มาก
7. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.65	มาก
รวม	3.80	0.43	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ คือ
ผลงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก
ผู้บังคับบัญชา และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.81$)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
8. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.54	0.92	มาก
9. มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.71	0.71	มาก
10. ความเที่ยงธรรมในระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน	3.24	0.87	ปานกลาง
รวม	3.50	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ข้อ คือ มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ
ประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.71$) งานที่ปฏิบัติมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.54$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความเที่ยงธรรมในระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
11. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.63	0.68	มาก
12. มีอำนาจในการตัดสินใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง หน้าที่	3.55	0.71	มาก
13. งานที่ปฏิบัติตรงกับประสบการณ์	3.77	0.67	มาก
รวม	3.65	0.47	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ข้อ คืองานที่ปฏิบัติตรงกับประสบการณ์ ($\bar{X}=3.77$) ปริมาณงานที่
รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีอำนาจในการตัดสินใจ
การปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=3.55$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะ
ของงานจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
14. งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถ	3.69	0.68	มาก
15. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.75	0.67	มาก
16. งานที่รับผิดชอบมีการแบ่งมอบช่วยชัดเจน	3.71	0.61	มาก
17. งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.77	0.67	มาก
18. งานที่รับผิดชอบ เปิด โอกาสให้พัฒนาศักยภาพ	3.76	0.63	มาก
รวม	3.74	0.49	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.77$)
งานที่รับผิดชอบ เปิด โอกาสให้พัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 3.76$) งานที่ปฏิบัติส่งเสริมความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.75$) งานที่รับผิดชอบมีการแบ่งมอบช่วยชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบาย
และการบริหารงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
19. นโยบายมีความชัดเจน	3.70	0.68	มาก
20. แนวทางการปฏิบัติงานง่ายต่อการปฏิบัติ	3.52	0.71	มาก
21. สายงานบังคับบัญชา มีความชัดเจน	3.75	0.65	มาก
22. ผู้บังคับบัญชาตรวจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.57	0.62	มาก
รวม	3.64	0.51	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สายงานบังคับบัญชา มีความชัดเจน ($\bar{X}= 3.75$)
นโยบายมีความชัดเจน ($\bar{X}= 3.70$) ผู้บังคับบัญชาตรวจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X}= 3.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แนวทางการปฏิบัติงานง่ายต่อการปฏิบัติ ($\bar{X}= 3.52$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
23. ผู้บังคับบัญชاپกครองด้วยความเป็นธรรม	3.62	0.63	มาก
24. ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการตัดปกครองบังคับ บัญชา	3.55	0.69	มาก มาก
25. ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน	3.67	0.64	มาก
รวม	3.61	0.53	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$)
ผู้บังคับบัญชاپกครองด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บังคับบัญชา
มีความสามารถในการตัดปกครองบังคับบัญชา คือ ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาดูปูนม จังหวัดนครพนม
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาดูปูนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
26. สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงาน	3.64	0.65	มาก
27. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับพนักงาน	3.54	0.72	มาก
28. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับพนักงาน	3.65	0.66	มาก
29. ผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.70	0.67	มาก
30. เพื่อนร่วมงาน ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.81	0.60	มาก
31. มีการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.83	0.62	มาก
รวม	3.70	0.50	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาดูปูนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อน
ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ใน
ระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.83$)
เพื่อนร่วมงาน ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.81$) ผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.70$) ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับพนักงาน($\bar{X}=3.65$) สัมพันธภาพอันดี
ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับพนักงาน ($\bar{X}=3.54$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 137)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
32. อาคารสถานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.77	0.69	มาก
33. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพียงพอ	3.27	0.98	ปานกลาง
34. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	3.55	0.82	มาก
รวม	3.53	0.56	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงงใจอยู่ในระดับมาก
จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อาคารสถานที่เหมาะสมในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 3.77$) การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก ($\bar{X}= 3.55$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ($\bar{X}= 3.27$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือน
จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 137)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
35. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.38	0.75	ปานกลาง
36. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.33	0.82	ปานกลาง
37. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.03	0.95	ปานกลาง
38. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความ เหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ	2.90	1.09	ปานกลาง
รวม	3.25	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ
(\bar{X} = 3.37) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ (\bar{X} = 3.32) เงินเดือนที่ได้รับ
เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (\bar{X} = 3.02) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือค่าตอบแทนการ
ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} = 2.89)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่
จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
39. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	3.51	0.93	มาก
40. การมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ทำทหายความสามารถ	3.47	0.76	มาก
41. มีการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อนำมาประกอบการ ตัดสินใจเลื่อนขั้น	3.32	0.86	ปานกลาง
รวม	3.44	0.66	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้
ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.51$) การมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ทำทหายความสามารถ
($\bar{X} = 3.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อนำมา
ประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะ
ของอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 137)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
42. ตำแหน่งปัจจุบันมีความมั่นคง	3.52	0.83	มาก
43. อาชีพปัจจุบันมีความมั่นคง	3.56	0.79	มาก
44. ตำแหน่งปัจจุบันได้รับการยอมรับ	3.57	0.82	มาก
รวม	3.55	0.73	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน
3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ตำแหน่งปัจจุบันได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=3.57$)
อาชีพปัจจุบันมีความมั่นคง ($\bar{X}=3.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตำแหน่งปัจจุบันมีความ
มั่นคง ($\bar{X}=3.52$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความ
เป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 137)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
45. การจัดสวัสดิการให้พนักงานของหน่วยงาน เช่น บ้านพัก และค่ารักษาพยาบาล	3.35	0.95	ปานกลาง
46. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจสถานภาพส่วนตัวของพนักงาน ก่อน มอบหมายงาน	3.20	0.85	ปานกลาง
รวม	3.27	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง
2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การจัดสวัสดิการให้พนักงานของหน่วยงาน เช่น
บ้านพัก และค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X}=3.35$) และ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจสถานภาพส่วนตัวของ
พนักงานก่อนมอบหมายงาน ($\bar{X}=3.20$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความ
มั่นคงของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
47. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาต่อสัญญา จ้างของพนักงานจ้าง	3.19	0.96	ปานกลาง
48. การสนับสนุนให้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินโบนัส ประจำปี	2.74	0.88	ปานกลาง
รวม	2.97	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงของงานโดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน
2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการ
พิจารณาต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง ($\bar{X} = 3.19$) และการสนับสนุนให้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ เช่น
เงินโบนัสประจำปี ($\bar{X} = 2.74$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ
ประเภทบุคลากร

3.1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่ที่เพศแตกต่างกัน

(n = 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม	เพศ				t	sig
	เพศชาย (n=56)		เพศหญิง (n=81)			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.93	0.50	4.00	0.49	-850	.39
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.78	0.39	3.82	0.46	-466	.64
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.58	0.67	3.44	0.57	1.290	.19
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.64	0.39	3.66	0.52	-240	.81
5. ด้านลักษณะของงาน	3.67	0.49	3.78	0.49	-1.362	.17
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.70	0.49	3.59	0.52	1.320	.18
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.71	0.53	3.55	0.53	1.758	.08
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.69	0.52	3.70	0.49	-.049	.96
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.46	0.58	3.58	0.55	-1.176	.24
10. ด้านเงินเดือน	3.20	0.68	3.29	0.67	-.723	.47
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.36	0.71	3.49	0.63	-1.125	.26
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.55	0.70	3.55	0.76	.063	.95
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.27	0.76	3.27	0.86	-.007	.99
14. ด้านความมั่นคงในงาน	2.94	0.85	2.98	0.82	-.285	.77
รวม	3.54	0.36	3.55	0.34	-.222	.82

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า โดยรวมมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n = 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ระดับการศึกษา				t	sig
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=64)		ปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญา ตรี (n=73)			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.95	0.49	3.99	0.50	-.433	.666
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.80	0.36	3.80	0.42	.047	.962
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.5	0.55	3.42	0.67	1.455	.148
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.67	0.39	3.63	0.53	.525	.601
5. ด้านลักษณะของงาน	3.77	0.45	3.71	0.52	.705	.482
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.72	0.46	3.56	0.54	1.856	.066
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.78	0.51	3.47	0.52	3.463	.001*
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.71	0.51	3.69	0.49	.251	.802
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.46	0.65	3.59	0.47	-1.341	.182
10. ด้านเงินเดือน	3.26	0.64	3.25	0.63	.142	.887
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.29	0.68	3.56	0.63	-2.391	.018*
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.31	0.67	3.76	0.73	-3.762	.000*
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.14	0.78	3.39	0.85	-1.726	.087
14. ด้านความมั่นคงในงาน	2.85	0.83	3.06	0.81	-1.476	.142
รวม	3.52	0.34	3.56	0.36	-.689	.492

จากตารางที่ 21 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามระดับการศึกษาแตกต่างกันพบว่า โดยรวม
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร
แตกต่างกัน

(n = 137)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม	ประเภทบุคลากร				t	sig
	พนักงาน ส่วนตำบล (n=53)		พนักงานจ้าง (n=84)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.97	0.53	3.98		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.76	0.49	3.33	0.39	-806	.421
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.66	0.56	3.39	0.63	2.525	.013*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.67	0.49	3.64	0.45	.364	.717
5. ด้านลักษณะของงาน	3.74	0.48	3.73	0.49	.132	.895
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.53	0.54	3.70	0.48	-1.881	.062
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.47	0.45	3.70	0.56	-2.469	.015*
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.72	0.49	3.68	0.51	.449	.654
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.66	0.48	3.44	0.60	2.222	.028*
10. ด้านเงินเดือน	3.31	0.54	3.22	0.68	.855	.394
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.66	0.54	3.30	0.70	3.156	.002*
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.82	0.74	3.38	0.68	3.52	.001*
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.36	0.81	3.22	0.82	1.021	.309
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.05	0.76	2.91	0.86	.960	.339
รวม	3.60	0.33	3.51	0.35	1.493	.138

จากตารางที่ 22 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า
โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 23 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ด้านที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ความสำเร็จของงาน	
	1.1 ในการทำงานควรคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคลในการทำงาน	8
	1.2 ควรมีการประเมินที่เป็นรูปแบบในการทำงาน	5
2.	การยอมรับนับถือ	
	2.1 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรให้มากขึ้น	6
	2.2 ควรให้ความสำคัญในการเคารพนับถือกัน ความมีอาวุโส	5
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
	3.1 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม	15
	3.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสสอบเปลี่ยนสายงาน	10
	3.3 ควรปรับโครงสร้างตำแหน่งกว้างและขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล	7
4.	ความรับผิดชอบ	
	4.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควรรับผิดชอบงานตามหน้าที่ของตนให้มากขึ้นและไม่ควรทิ้งงานให้ของตนให้เป็นภาระของคนอื่น	6
	4.2 ในการทำงานควรเพิ่มความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง	4
5.	ลักษณะของงาน	
	5.1 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการปฏิบัติงาน	13

ตารางที่ 23 (ต่อ) จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม

ด้านที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
	5.2 การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควรที่จะมีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	5
6.	นโยบายและการบริหาร	
	6.1 การกำหนดนโยบายควรนำความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล มาร่วมพิจารณาการปฏิบัติงานตามนโยบาย ยังขาดการประเมิน	5
7.	วิธีการบังคับบัญชา	
	7.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมาย	12
	7.2 ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานในแนวทาง ต่างๆ ที่พอทำได้	8
8.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	
	8.1 ควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและ ผู้บังคับบัญชา	4
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	9.1 ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	14
	9.2 ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม	10
10.	เงินเดือน	
	10.1 การให้เงินเดือนควรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในภาวะ ปัจจุบัน	18
	10.2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม	14
	10.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้รางวัลประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจใน แก่บุคลากร	12

ตารางที่ 23 (ต่อ) จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ด้านที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
	10.4 ควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงานที่บรรจุใหม่	11
11.	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	
	11.1 ควรขยายกรอบอัตรากำลังของพนักงานให้สามารถก้าวหน้า มากกว่านี้	4
12.	สถานะของอาชีพ	
	12.1 ควรกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลเป็นข้าราชการที่มีศักดิ์และ สิทธิเท่ากับข้าราชการพลเรือน	4
13.	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	
	13.1 ผู้บริหารไม่ควรเข้ามาควบคุมในงานที่เป็นเรื่องส่วนตัวของ พนักงาน	5
14.	ความมั่นคงในงาน	
	14.1 ควรมีการบรรจุพนักงานจ้างเป็นพนักงานราชการ	23
	14.2 ควรปรับปรุงการต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้างที่ครบสัญญา จ้างเพียง 4 ปี โดยความเป็นธรรม ไม่มีข้อแม้	10
	14.3 ควรปรับโครงสร้างให้ได้มาตรฐาน	6

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ในการ
ทำงานควรคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคลในการทำงาน และควรมีการประเมินที่เป็น
รูปแบบในการทำงาน

ด้านการยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ
ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรให้มากขึ้น
และควรให้ความสำคัญในการเคารพนับถือกันตามความมีอาวุโส

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรปรับโครงสร้างตำแหน่งกว้าง และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม

ด้านความรับผิดชอบ คือ ในการทำงานควรเพิ่มความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง

ด้านลักษณะของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรที่จะมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ด้านนโยบายและการบริหาร คือ การกำหนดนโยบายควรนำความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลมาร่วมพิจารณาการปฏิบัติงานตามนโยบาย ยังขาดการประเมิน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานในแนวทางต่าง ๆ ที่พอทำได้ และผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมาย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ ควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บังคับบัญชา

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม และควรจัดเจ้าหน้าที่ในการดูแลอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านเงินเดือน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ การให้เงินเดือนควรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรให้รางวัลประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พัก อาศัยให้กับพนักงานที่บรรจุใหม่

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ ควรขยายกรอบอัตรากำลังของพนักงานให้สามารถก้าวหน้ามากกว่านี้

ด้านสถานะของอาชีพ คือ ควรกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลเป็นข้าราชการที่มีศักดิ์และสิทธิเท่ากับข้าราชการพลเรือน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ผู้บริหารไม่ควรเข้ามาควบคุมในงานที่เป็นเรื่องส่วนตัวของพนักงาน

ด้านความมั่นคงในงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรมีการบรรจุพนักงานจ้างเป็นพนักงานราชการ ควรปรับปรุงการต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงาน

จ้างที่ครบสัญญาจ้างเพียง 4 ปี โดยความเป็นธรรม ไม่มีข้อแม้และควรปรับโครงสร้างให้ได้
มาตรฐาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY