

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
นาบอน อำเภอลำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลนาบอน อำเภอลำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอลำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 2 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลนาบอน อำเภอลำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ
ประเภทพนักงาน

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 9-20

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ปัจจัยจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	4.07	0.41	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.98	0.43	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.08	0.42	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.03	0.51	มาก
5. ลักษณะของงาน	3.87	0.49	มาก
โดยรวม	4.00	0.34	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=4.08$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=4.07$) ด้านความ
 รับผิดชอบ ($\mu=4.03$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=4.03$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.87$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
 ปัจจัยห้าด้าน โดยรวมและเป็นรายด้าน

ปัจจัยห้าด้าน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและการบริหาร	4.25	0.50	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.12	0.49	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.43	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.89	0.33	มาก
5. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	4.00	0.42	มาก
โดยรวม	4.00	0.31	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.00$)
 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
 น้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=4.25$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=4.12$)
 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว ($\mu=4.00$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.89$)
 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.74$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	μ	σ	ระดับแรงงูใจ
1. การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย	4.06	0.49	มาก
2. เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถ แก้ไขปัญหาได้	3.94	0.65	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งมีคุณภาพเสมอ	3.91	0.57	มาก
4. ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบ ผลสำเร็จ	4.35	0.69	มาก
โดยรวม	4.07	0.41	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.07$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ($\mu=4.35$) การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ($\mu=4.06$) เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ ($\mu=3.94$) และผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งมีคุณภาพเสมอ ($\mu=3.91$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ	4.00	0.65	มาก
2. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ	3.79	0.54	มาก
3. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็น รวมทั้ง ข้อเสนอแนะ	4.12	0.59	มาก
4. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น รวมทั้ง ข้อเสนอแนะ	4.06	0.49	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.11	0.73	มาก
6. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.89	0.66	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานจน ประสบผลสำเร็จ	3.82	0.72	มาก
โดยรวม	3.98	0.43	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นรวมทั้งข้อเสนอแนะ ($\mu = 4.12$) ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.11$) เพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะ ($\mu = 4.06$) ผู้บังคับบัญชา ยอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ($\mu = 4.00$) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.89$)

ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานจนประสบผลสำเร็จ ($\mu = 3.82$)
และเพื่อนร่วมงานยอมรับเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ($\mu = 3.79$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.88	0.59	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.15	0.70	มาก
3. การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานมีความยุติธรรม	4.18	0.63	มาก
4. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมฯ	4.11	0.59	มาก
โดยรวม	4.08	0.42	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความยุติธรรม ($\mu = 4.18$) ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 4.15$) ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ของกรมส่งเสริม ฯ ($\mu= 4.11$) และการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu= 3.88$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. การปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด	4.09	0.57	มาก
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.91	0.75	มาก
3. ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.00	0.70	มาก
4. การปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.12	0.59	มาก
โดยรวม	4.03	0.51	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\mu= 4.12$) การปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด ($\mu= 4.09$) ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu= 4.00$) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu= 3.91$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ	3.85	0.66	มาก
2. ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.82	0.63	มาก
3. การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานมีความชัดเจน	3.88	0.59	มาก
4. ลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ อย่างเต็มที่	3.91	0.62	มาก
โดยรวม	3.87	0.49	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.91$) การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานมีความชัดเจน ($\mu = 3.88$) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ($\mu = 3.88$) และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 3.82$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน มีความชัดเจน	4.35	0.54	มาก
2. การสั่งการ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	4.26	0.75	มาก
3. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการ นำไป ปฏิบัติ	4.09	0.62	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราให้ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.68	มาก
โดยรวม	4.25	0.50	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\mu = 4.35$) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.29$) การสั่งการ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\mu = 4.26$) และนโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu = 4.09$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการ บริหารเป็นอย่างดี	4.18	0.63	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน	3.97	0.76	มาก
3. มีโอกาสปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา	4.21	0.59	มาก
โดยรวม	4.12	0.49	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีโอกาสปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.21$) ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu = 4.18$) และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน ($\mu = 3.97$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง	3.71	0.58	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงจังในการทำงานร่วมกัน	3.74	0.71	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็น ทีม	3.79	0.64	มาก
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.80	0.59	มาก
5. มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี ภายในองค์กร	3.68	0.58	มาก
โดยรวม	3.74	0.43	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu= 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\mu= 3.80$) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ($\mu= 3.79$) เพื่อนร่วมงานมีความจริงจังในการทำงานร่วมกัน ($\mu= 3.74$) ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง ($\mu= 3.71$) และมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กร ($\mu= 3.68$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. หน่วยงานมีอาคาร สถานที่สำนักงานอย่างเพียงพอ	3.74	0.51	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ	3.73	0.62	มาก
3. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ติดต่อกันง่าย	4.15	0.50	มาก
4. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.97	0.72	มาก
โดยรวม	3.89	0.33	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ติดต่อกันง่าย ($\mu = 4.15$) หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.97$) หน่วยงานมีอาคารสถานที่อย่างเพียงพอ ($\mu = 3.74$) และหน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ ($\mu = 3.73$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	4.06	0.69	มาก
2. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อศึกษาต่อมี ความยุติธรรม	4.18	0.58	มาก
3. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อฝึกอบรมตาม หลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม	3.91	0.62	มาก
4. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมี ความเหมาะสม	3.88	0.59	มาก
5. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ สะดวก รวดเร็ว	3.97	0.52	มาก
โดยรวม	4.00	0.42	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อศึกษาต่อมีความยุติธรรม ($\mu=4.18$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\mu=4.06$) การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ สะดวก รวดเร็ว ($\mu=3.97$) หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อศึกษาต่อ มีความยุติธรรม ($\mu=3.32$) หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม ($\mu=3.91$) และค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม ($\mu=3.88$)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงาน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ

ปัจจัยจูงใจ	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	4.03	0.40	มาก	4.07	0.42	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.07	0.53	มาก	3.95	0.39	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.20	0.37	มาก	4.03	0.45	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.19	0.42	มาก	3.96	0.48	มาก
5. ลักษณะของงาน	3.75	0.59	มาก	3.92	0.45	มาก
โดยรวม	4.05	0.38	มาก	3.99	0.33	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า

เพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.20$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.19$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.07$)

ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.03$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.75$)

เพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.07$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.03$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.96$)

ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.95$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.92$)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ประเด็นที่ชายสูงกว่าคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ

ปัจจัยจำจูง	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและการบริหาร	4.21	0.54	มาก	4.27	0.49	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.08	0.38	มาก	4.14	0.54	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.78	0.40	มาก	3.73	0.45	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.18	มาก	3.80	0.33	มาก
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.94	0.49	มาก	4.02	0.40	มาก
โดยรวม	4.02	0.30	มาก	3.99	0.32	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า

เพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.21$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.13$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.08$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ญาติ ($\mu = 3.94$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.78$)

เพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.27$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.14$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ญาติ ($\mu = 4.02$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.80$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.73$)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ประเด็นที่ชายสูงกว่า คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ	25 - 40 ปี			มากกว่า 40 ปี		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	4.08	0.44	มาก	4.04	0.38	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.99	0.53	มาก	3.98	0.19	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.14	0.43	มาก	3.96	0.41	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.20	0.47	มาก	3.75	0.48	มาก
5. ลักษณะของงาน	3.79	0.46	มาก	4.00	0.54	มาก
โดยรวม	4.04	0.38	มาก	3.95	0.29	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า

อายุ 25-40 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.20$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.14$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.08$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.99$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.79$)

อายุมากกว่า 40 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.04$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.00$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.98$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.96$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.75$)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุ 25-40 ปี สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ประเด็นที่บุคลากรที่มีอายุ 25-40 ปี สูงกว่า คือ ด้านรับผิดชอบ

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจำจุน	25-40 ปี			มากกว่า 40 ปี		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและการบริหาร	4.26	0.51	มาก	4.23	0.50	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.13	0.53	มาก	4.10	0.44	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.77	0.49	มาก	3.69	0.32	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.94	0.32	มาก	3.83	0.34	มาก
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.01	0.41	มาก	3.97	0.45	มาก
โดยรวม	4.02	0.31	มาก	3.96	0.31	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า

อายุ 25-40 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.26$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.13$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 4.01$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.94$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.77$)

อายุมากกว่า 40 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.23$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.10$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.97$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.83$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.69$)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุ 25-40 ปี สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ประเด็นที่บุคลากรที่มีอายุ 25-40 ปี สูงกว่า คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
 จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี				ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	σ	ระดับแรงงูใจ	μ	σ	ระดับแรงงูใจ	μ	σ	ระดับแรงงูใจ	μ	σ	ระดับแรงงูใจ
1. ความสำเร็จของงาน	4.09	0.39	มาก	4.06	0.44	มาก	4.00	0.35	มาก	4.25	0.35	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.97	0.21	มาก	3.96	0.52	มาก	4.29	0.40	มาก	4.23	0.71	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.98	0.44	มาก	4.12	0.44	มาก	4.25	0.35	มาก	4.23	0.71	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.80	0.50	มาก	4.13	0.49	มาก	4.23	0.71	มาก	4.23	0.71	มาก
5. ลักษณะของงาน	4.00	0.59	มาก	3.81	0.45	มาก	3.75	0.35	มาก	3.75	0.35	มาก
6. นโยบายและการบริหาร	4.23	0.55	มาก	4.26	0.48	มาก	4.25	0.71	มาก	4.25	0.71	มาก
7. การปกครองบังคับบัญชา	4.06	0.47	มาก	4.16	0.53	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.71	0.34	มาก	3.77	0.48	มาก	3.06	0.31	มาก	3.06	0.31	มาก

ด้าน	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี					
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.82	0.37	มาก	3.92	0.31	มาก	4.13	0.18	มาก	4.06	0.31	มาก
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ ^๕ เกิด	3.96	0.50	มาก	4.02	0.39	มาก	4.01	0.57	มาก	4.06	0.31	มาก
โดยรวม	3.95	0.31	มาก	4.01	0.32	มาก	4.06	0.31	มาก	4.06	0.31	มาก

จากตารางที่ 23 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.23$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.09$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.06$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.00$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.96$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.98$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.97$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.82$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.80$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.71$)

ระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.26$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.16$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.13$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.12$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.06$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 4.02$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.96$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.92$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.81$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.77$)

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.25$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.00$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.00$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.25$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 4.01$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.23$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.29$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.75$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.13$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.06$)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าระดับ

ปริญญาตรีสูงกว่าบุคลากรที่มีที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ประเด็นที่บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรีสูงกว่า คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ประเด็นที่บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรีสูงกว่า คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงาน

ปัจจัยจูงใจ	พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	4.08	0.39	มาก	4.06	0.43	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.11	0.48	มาก	3.92	0.40	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.20	0.43	มาก	4.02	0.43	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.21	0.40	มาก	3.93	0.55	มาก
5. ลักษณะของงาน	3.75	0.54	มาก	3.90	0.46	มาก
โดยรวม	4.06	0.36	มาก	3.97	0.34	มาก

จากตารางที่ 24 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อจำแนกตามประเภทพนักงานพบว่า

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.20$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.21$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.11$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.08$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.75$)

พนักงานจ้างภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.06$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.02$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.93$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.92$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.90$)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงาน

ปัจจัยค่าจูน	พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและการบริหาร	4.19	0.51	มาก	4.28	0.50	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.03	0.36	มาก	4.17	0.55	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.80	0.37	มาก	3.71	0.47	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.10	0.20	มาก	3.78	0.33	มาก
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.93	0.45	มาก	4.04	0.42	มาก
โดยรวม	4.01	0.27	มาก	3.99	0.33	มาก

จากตารางที่ 25 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อจำแนกตามประเภทพนักงาน พบว่า

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.19$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.10$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.03$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\mu = 3.93$)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.80$)

พนักงานจ้างภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.28$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\mu = 4.04$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.03$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.78$) ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.71$)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏตามตารางที่ 28 ดังนี้

ตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่ (f) (N = 34)
ปัจจัยจูงใจ	
1. ความสำเร็จของงานควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย	4
2. การยอมรับนับถือ	
2.1 ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล	3
2.2 ภายในองค์กรให้มีการแสดงออกด้วยมิตรภาพไมตรีที่ดีต่อกัน	2

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่ (f) (N = 34)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	6
3.2 ควรมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม	4
4. ความรับผิดชอบควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	4
5. ลักษณะของงาน	
5.1 ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีม	7
5.2 ควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตรงเวลาและตรงต่อหน้าที่	3
ปัจจัยคำจูง	
6. นโยบายและการบริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี	4
7. การปกครองบังคับบัญชา ควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ควรส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การ ไปศึกษาดูงาน	5
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรมีการจัดอบรมพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน	3
10. เงินเดือนและผลประโยชน์	
10.1 ควรให้มีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณประโยชน์แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล	4
10.2 ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมส่งเสริม ฯ จัดฝึกอบรม	3

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ให้ข้อเสนอแนะเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุดแยกในแต่ละด้านดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม

ด้านลักษณะของงาน ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีม และ ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตรงเวลาและตรงต่อหน้าที่

ด้านการยอมรับนับถือ ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล และ ให้ข้อเสนอแนะว่าภายในองค์กรให้มีการแสดงออกด้วยมิตรภาพไมตรีที่ดีต่อกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การไปศึกษาดูงาน

ด้านความสำเร็จของงาน ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย

ด้านความรับผิดชอบ ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้มีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณประโยชน์แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล และควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆของกรมส่งเสริมฯ จัดฝึกอบรม

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดอบรมพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน