

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขวงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ย

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

f แทน ค่าความถี่

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 35 ฉบับ ดำเนินการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขวงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขวงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์และข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์เนื้อหา และโดยการหาค่าความถี่และการพรรณนาความ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	34.30
หญิง	23	65.70
รวม	35	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	-	-
26 – 35 ปี	19	54.30
36 – 45 ปี	12	34.30
46 ปี ขึ้นไป	4	11.40
รวม	35	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส./อนุปริญญา	12	34.30
ปริญญาตรี	20	57.10
สูงกว่าปริญญาตรี	3	8.60
รวม	35	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
พนักงาน อบต.	16	45.70
ลูกจ้าง	3	8.60
พนักงานจ้างตามภารกิจ	9	25.70
พนักงานจ้างทั่วไป	7	20.00
รวม	35	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
4,880 – 5,530 บาท	-	-
5,531 – 10,000 บาท	26	74.30
10,000 บาทขึ้นไป	9	25.70
รวม	35	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอเขียง
 ลีสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมา
 เพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 จำแนกตามอายุ อายุ 26 - 35 ปี จำนวน 19 คน คิด
 เป็นร้อยละ 54.30 อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 4
 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 จำแนกตามการจบการศึกษา จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี
 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ปวส./
 อนุปริญญา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน
 คิดเป็นร้อยละ 8.60 จำแนกตามตำแหน่ง พนักงาน อบต. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70
 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 7 คน
 คิดเป็นร้อยละ 20 ลูกจ้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้
 5,531 - 10,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 10,000 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน
 คิดเป็นร้อยละ 25.70

2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม และรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ปราบกฎผลดังตารางที่ 3-13
ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม
โดยรวมจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัย	μ	σ	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	.35	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.65	.25	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.74	.29	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.72	.40	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.39	.32	ปานกลาง
รวม	3.69	.13	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.86	.27	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.68	.35	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.56	.37	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.42	.33	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.31	.26	ปานกลาง
รวม	3.57	.16	มาก
รวม 2 ปัจจัย	3.63	.11	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$; $\sigma = .11$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$; $\sigma = .13$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.96$; $\sigma = .35$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.74$; $\sigma = .29$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.72$; $\sigma = .40$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.65$; $\sigma = .25$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.39$; $\sigma = .32$) และด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$; $\sigma = .16$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.86$; $\sigma = .27$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.68$; $\sigma = .35$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.56$; $\sigma = .37$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.42$; $\sigma = .33$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ($\mu = 3.31$; $\sigma = .26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	μ	σ	แปลผล
1. งานที่บุคลากรปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	3.80	.79	มาก
2. บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.74	.74	มาก
3. บุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	3.97	.78	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	4.34	.68	มาก
โดยรวม	3.96	.35	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหาร ส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\mu = 3.96$; $\sigma = .35$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 4 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละเรื่องมี คุณภาพอยู่เสมอ ($\mu = 4.34$; $\sigma = .68$) ข้อ 3 บุคลากรมีความภูมิใจ ในงานที่ปฏิบัติ จนประสบความสำเร็จ ($\mu = 3.97$; $\sigma = .78$) ข้อ 1 งานที่บุคลากรปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ($\mu = 3.80$; $\sigma = 0.79$) และข้อ 2 บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงาน ได้ ($\mu = 3.74$; $\sigma = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และ ความสามารถของบุคลากร	3.89	.75	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะที่บุคลากรเสนอในที่ประชุม	3.46	.50	ปานกลาง
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.63	.59	มาก
4. บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.09	.74	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความยินดีและชมเชยต่อผลสำเร็จใน งานของบุคลากร	3.17	.74	ปานกลาง
โดยรวม	3.65	.25	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วน ตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$; $\sigma = .25$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 4 บุคลากรได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\mu = 4.09$; $\sigma = .74$) ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของบุคลากร ($\mu = 3.89$; $\sigma = .75$) ข้อ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.63$; $\sigma = .59$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่บุคลากรเสนอในที่ประชุม ($\mu = 3.46$; $\sigma = .50$) และข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญดีและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของบุคลากร ($\mu = 3.17$; $\sigma = .74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	μ	σ	แปลผล
1. งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.54	.56	มาก
2. ลักษณะของงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.66	.63	มาก
3. งานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.00	.76	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่	3.74	.74	มาก
โดยรวม	3.74	.29	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$; $\sigma = .29$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 งานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\mu = 4.00$; $\sigma = .76$) ข้อ 4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.74$; $\sigma = .74$) ข้อ 2 ลักษณะของงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\mu = 3.66$; $\sigma = .63$) และข้อ 1 งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 3.54$; $\sigma = .56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	แปลผล
1. บุคลากรรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจ และความถนัด	3.94	.80	มาก
2. ปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.86	.64	มาก
3. บุคลากรได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.37	.73	ปานกลาง
โดยรวม	3.72	.40	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.72$; $\sigma = .40$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 1 บุคลากรรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด
($\mu = 3.94$; $\sigma = .80$) ข้อ 2 ปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.86$; $\sigma = .64$)
ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 3 บุคลากรได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการ
ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.37$; $\sigma = .73$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	μ	σ	แปลผล
1. งานในหน้าที่ทำให้บุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.86	.50	ปานกลาง
2. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.91	.74	มาก
3. ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเป็นธรรม	3.20	.67	ปานกลาง
4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษางานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.60	.91	มาก
โดยรวม	3.39	.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$; $\sigma = .32$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 2 บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 3.91$; $\sigma = .74$) ข้อ 4 บุคลากรได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษางานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu = 3.60$; $\sigma = .91$) ตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเป็นธรรม ($\mu = 3.20$; $\sigma = .67$) และข้อ 1 งานในหน้าที่ทำให้บุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu = 2.86$; $\sigma = .50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขงสิสุราช จังหวัดมหาสารคาม
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	μ	σ	แปลผล
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน	3.91	.88	มาก
2. นโยบายการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ง่ายต่อบุคลากรนำไปปฏิบัติ	3.71	.71	มาก
3. สายการบังคับบัญชาของ อบต.ที่จัดไว้มีความถูกต้อง เหมาะสม	3.97	.78	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการสั่งการและ มอบหมายงาน	4.06	.87	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.66	.68	มาก
โดยรวม	3.86	.27	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขงสิสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านความนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$; $\sigma = .27$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงาน ($\mu = 4.06$; $\sigma = .87$) ข้อ 3 สายการบังคับบัญชาของ อบต.ที่จัดไว้มีความถูกต้องเหมาะสม ($\mu = 3.97$; $\sigma = .78$) ข้อ 1 นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน ($\mu = 3.91$; $\sigma = .88$) ข้อ 2 นโยบายการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลง่ายต่อบุคลากรนำไปปฏิบัติ ($\mu = 3.71$; $\sigma = .71$) และ ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.66$; $\sigma = .68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพ นุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3.57	.50	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	3.69	.63	มาก
3. บุคลากรมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	4.06	.72	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.34	.72	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.74	.88	มาก
โดยรวม	3.68	.35	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$; $\sigma = .35$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 บุคลากรมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\mu = 4.06$; $\sigma = .72$) ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\mu = 3.74$; $\sigma = .88$) ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu = 3.69$; $\sigma = .63$) ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\mu = 3.57$; $\sigma = .50$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.34$; $\sigma = .72$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	μ	σ	แปลผล
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับบุคลากร ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.83	.92	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.40	.73	ปานกลาง
3. ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการทำงานเป็นทีม	3.46	.56	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและ เข้าใจผู้อื่น	3.57	.55	มาก
โดยรวม	3.56	.37	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$; $\sigma = .37$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 1 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\mu = 3.83$; $\sigma = .92$) ข้อ 4 ผู้บังคับ บัญชาวางตัวนำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\mu = 3.57$; $\sigma = .55$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 ในหน่วยงาน มีการทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.46$; $\sigma = .56$) และ ข้อ 2 เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\mu = 3.40$; $\sigma = .73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	แปลผล
1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.11	.63	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอ	3.40	.73	ปานกลาง
3. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.71	.62	มาก
4. องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมกับการปฏิบัติงาน	3.46	.50	ปานกลาง
5. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว	3.51	.56	มาก
โดยรวม	3.42	.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42$; $\sigma = .33$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ชื่อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ชื่อ 3 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\mu = 3.71$; $\sigma = .62$) ชื่อ 5 การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว ($\mu = 3.51$; $\sigma = .56$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ชื่อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ชื่อ 4 องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมกับการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.46$; $\sigma = .50$) ชื่อ 2 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอ ($\mu = 3.40$; $\sigma = .73$) และ ชื่อ 1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.11$; $\sigma = .63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	μ	σ	แปลผล
1. เงินเดือนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.34	.63	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่บุคลากรได้รับเพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.97	.79	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา(เบี้ยเลี้ยง)ที่บุคลากรได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.26	.70	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของบุคลากรมีความสะดวกและรวดเร็ว	3.34	.63	ปานกลาง
5. สภาพบ้านพักที่ทางองค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้แก่บุคลากรมีความมั่นคงและปลอดภัยแก่การพักอาศัย	3.17	.70	ปานกลาง
6. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	3.80	.67	มาก
โดยรวม	3.31	.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.31$; $\sigma = .26$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ข้อ 6 หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม ($\mu = 3.80$; $\sigma = .67$) และอยู่ในระดับ ปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 1 เงินเดือนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\mu = 3.34$; $\sigma = .63$) ข้อ 4 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของบุคลากรมีความสะดวกและรวดเร็ว ($\mu = 3.34$; $\sigma = .63$) ข้อ 3 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา(เบี้ยเลี้ยง)ที่บุคลากรได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน($\mu = 3.26$; $\sigma = .70$) ข้อ 5 สภาพบ้านพักที่ทางองค์กรปกครองท้องถิ่นจัดให้แก่บุคลากรมีความมั่นคงและปลอดภัยแก่

การพักอาศัย ($\mu = 3.17$; $\sigma = .70$) และข้อ 2 เงินเดือนที่บุคลากรได้รับเพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\mu = 2.97$; $\sigma = .79$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ปรากฏผลดังตารางที่ 14 – 18 ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย			เพศหญิง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ						
ความสำเร็จของงาน	3.90	.36	มาก	4.00	.36	มาก
การยอมรับนับถือ	3.63	.16	มาก	3.65	.29	มาก
ลักษณะของงาน	3.67	.24	มาก	3.77	.31	มาก
ความรับผิดชอบ	3.78	.41	มาก	3.70	.41	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.58	.22	มาก	3.29	.32	ปานกลาง
รวม	3.71	.11	มาก	3.68	.14	มาก
ปัจจัยก้ำจุน						
นโยบายและการบริหาร	3.87	.21	มาก	3.86	.31	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	3.62	.32	มาก	3.71	.37	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.54	.31	มาก	3.58	.40	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.44	.33	ปานกลาง	3.41	.34	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	3.31	.33	ปานกลาง	3.32	.23	ปานกลาง
รวม	3.55	.15	มาก	3.58	.17	มาก
โดยรวม	3.63	.10	มาก	3.63	.12	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศโดยรวมทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศพบว่า

เพศชายมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$; $\sigma = .11$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.90$; $\sigma = .36$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.78$; $\sigma = .41$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.67$; $\sigma = .24$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.63$; $\sigma = .16$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.58$; $\sigma = .22$) ตามลำดับ ส่วนแรง จูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$; $\sigma = .15$) เมื่อพิจารณาจำแนก เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.87$; $\sigma = .21$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.62$; $\sigma = .32$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.54$; $\sigma = .31$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.44$; $\sigma = .33$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ($\mu = 3.31$; $\sigma = .33$) ตามลำดับ

เพศหญิงมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$; $\sigma = .14$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.00$; $\sigma = .36$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.77$; $\sigma = .31$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.70$; $\sigma = .41$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.65$; $\sigma = .29$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.29$; $\sigma = .32$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$; $\sigma = .17$) เมื่อพิจารณาจำแนก เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบาย และการบริหาร ($\mu = 3.86$; $\sigma = .31$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.71$; $\sigma = .37$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.58$; $\sigma = .40$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.41$; $\sigma = .34$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.32$; $\sigma = .23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคํารบริหารส่วนตํานานจําเภออยางตํสุราช จังหวัดมหาสารคาม จําแนกตามอายุ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ตํากว่า 26 ปี			26 – 35 ปี			36 – 45 ปี			46 ปี ขึ้นไป		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
	ความถึาเร็วของงาน	-	-	-	3.97	.40	มาก	3.98	.31	มาก	3.88	.32
การยอมรับนับถึอ	-	-	-	3.60	.30	มาก	3.72	.18	มาก	3.65	.19	มาก
ลักษณะของงาน	-	-	-	3.75	.31	มาก	3.77	.29	มาก	3.56	.23	มาก
ความรับผิดชอบ	-	-	-	3.82	.42	มาก	3.50	.36	ปานกลาง	3.92	.16	มาก
ความถึากวําน้ำในตําแหน่งหน้าถึ	-	-	-	3.32	.31	ปานกลาง	3.44	.32	ปานกลาง	3.63	.32	มาก
รวม	-	-	-	3.69	.13	มาก	3.68	.15	มาก	3.73	.05	มาก
นโยบายและการบริหาร	-	-	-	3.84	.23	มาก	3.82	.32	มาก	4.10	.25	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	-	-	-	3.62	.38	มาก	3.80	.33	มาก	3.60	.16	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-	-	-	3.54	.39	มาก	3.52	.37	มาก	3.81	.23	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	-	3.41	.32	ปานกลาง	3.40	.29	ปานกลาง	3.56	.55	มาก
เงินเดือนและผลประโชยชน์ที่ถึอถึ	-	-	-	3.32	.24	ปานกลาง	3.33	.31	ปานกลาง	3.25	.31	ปานกลาง
รวม	-	-	-	3.55	.19	มาก	3.57	.11	มาก	3.67	.15	มาก
โดยรวม	-	-	-	3.62	.13	มาก	3.63	.10	มาก	3.70	.07	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาฏ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมทั้ง 2 ปีวิจัย อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอายุพบว่า

กลุ่มผู้มีอายุ 26 – 35 ปี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\mu = 3.69$; $\sigma = .13$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.97$; $\sigma = .40$)

ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.82$; $\sigma = .42$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.75$; $\sigma = .31$)

ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.60$; $\sigma = .30$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.32$; $\sigma = .31$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดย

รวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$; $\sigma = .19$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3

ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.84$; $\sigma = .23$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.62$; $\sigma = .38$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.54$;

$\sigma = .39$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.41$; $\sigma = .32$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

($\mu = 3.32$; $\sigma = .24$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้มีอายุ 36 – 45 ปี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\mu = 3.68$; $\sigma = .15$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.98$; $\sigma = .31$) ด้านลักษณะของงาน

($\mu = 3.77$; $\sigma = .29$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.72$; $\sigma = .18$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง

2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.50$; $\sigma = .36$) ด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.44$; $\sigma = .32$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดย

รวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$; $\sigma = .11$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3

ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.82$; $\sigma = .32$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.80$; $\sigma = .33$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.52$;

$\sigma = .37$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.40$; $\sigma = .29$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu =$

3.33 ; $\sigma = .31$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$; $\sigma = .05$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.92$; $\sigma = .16$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.88$; $\sigma = .32$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.65$; $\sigma = .19$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.63$; $\sigma = .32$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.56$; $\sigma = .23$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$; $\sigma = .15$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.10$; $\sigma = .25$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.81$; $\sigma = .23$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.60$; $\sigma = .16$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.56$; $\sigma = .55$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ($\mu = 3.25$; $\sigma = .31$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอขงเสด็จราช
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น			มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ปวส./อนุปริญญา			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ความดีรื่องของงาน	-	-	-	3.98	.34	มาก	4.00	.38	มาก	3.07	.14	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	-	-	-	3.67	.15	มาก	3.64	.31	มาก	3.00	.20	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	-	-	-	3.77	.22	มาก	3.71	.35	มาก	3.75	.11	มาก
ความรับผิดชอบ	-	-	-	3.69	.33	มาก	3.70	.45	มาก	4.00	.33	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-	-	-	3.50	.28	ปานกลาง	3.30	.33	ปานกลาง	3.58	.28	มาก
รวม	-	-	-	3.72	.13	มาก	3.67	.13	มาก	3.72	.10	มาก
นโยบายและการบริหาร	-	-	-	3.77	.20	มาก	3.89	.28	มาก	4.07	.41	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	-	-	-	3.65	.30	มาก	3.69	.39	มาก	3.73	.30	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-	-	-	3.60	.41	มาก	3.54	.30	มาก	3.58	.72	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	-	3.42	.24	ปานกลาง	3.39	.39	ปานกลาง	3.67	.14	มาก
เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือฤล	-	-	-	3.29	.32	ปานกลาง	3.33	.25	ปานกลาง	3.33	.16	ปานกลาง
รวม	-	-	-	3.55	.18	มาก	3.57	.14	มาก	3.68	.22	มาก
โดยรวม	-	-	-	3.63	.13	มาก	3.62	.10	มาก	3.70	.16	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วน ตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้ง 2 ปีวิจัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาพบว่า

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ปวส./อนุปริญญา มีแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$; $\sigma = .13$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.98$; $\sigma = .34$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.77$; $\sigma = .22$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.69$; $\sigma = .33$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.67$; $\sigma = .15$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.50$; $\sigma = .28$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$; $\sigma = 0.18$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.77$; $\sigma = .20$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.65$; $\sigma = 0.30$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.60$; $\sigma = 0.41$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.42$; $\sigma = 0.24$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.29$; $\sigma = .32$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$; $\sigma = .13$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.00$; $\sigma = .38$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.71$; $\sigma = .35$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.70$; $\sigma = .45$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.64$; $\sigma = .31$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.30$; $\sigma = .33$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$; $\sigma = .14$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.89$; $\sigma = .28$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.69$; $\sigma = .39$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.54$; $\sigma = .30$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.39$; $\sigma = .39$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.33$; $\sigma = .25$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$; $\sigma = .10$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.00$; $\sigma = .33$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.75$; $\sigma = .11$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.58$; $\sigma = .28$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.07$; $\sigma = .14$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.00$; $\sigma = .20$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$; $\sigma = .22$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.07$; $\sigma = .41$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.73$; $\sigma = .30$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.67$; $\sigma = .14$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.58$; $\sigma = .72$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.33$; $\sigma = .16$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช

จังหวัดมหาสารคาม อำเภอตามตำแหน่ง

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	พนักงาน อบต.			ลูกจ้าง			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ความสำเร็จของงาน	3.94	.32	มาก	4.08	.38	มาก	3.94	.41	มาก	4.00	.43	มาก
การยอมรับนับถือ	3.59	.31	มาก	3.47	.11	ปานกลาง	3.78	.18	มาก	3.69	.15	มาก
ลักษณะของงาน	3.72	.35	มาก	3.58	.28	มาก	3.83	.28	มาก	3.71	.17	มาก
ความรับผิดชอบ	3.67	.45	มาก	3.89	.69	มาก	3.85	.29	มาก	3.62	.30	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.38	.32	ปานกลาง	3.08	.38	ปานกลาง	3.39	.33	ปานกลาง	3.57	.18	มาก
รวม	3.66	.11	มาก	3.63	.08	มาก	3.76	.15	มาก	3.72	.13	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.94	.23	มาก	4.00	.40	มาก	3.73	.36	มาก	3.80	.11	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	3.61	.36	มาก	3.53	.30	มาก	3.82	.32	มาก	3.71	.38	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.55	.41	มาก	3.50	.10	ปานกลาง	3.69	.39	มาก	3.46	.36	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.45	.42	ปานกลาง	3.17	.28	ปานกลาง	3.47	.29	ปานกลาง	3.39	.13	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์ก่อกู้ด	3.34	.24	ปานกลาง	3.17	.33	ปานกลาง	3.33	.23	ปานกลาง	3.29	.35	ปานกลาง
รวม	3.58	.17	มาก	3.47	.18	ปานกลาง	3.61	.14	มาก	3.53	.17	มาก
โดยรวม	3.62	.12	มาก	3.55	.10	มาก	3.69	.08	มาก	3.62	.12	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม ทั้ง 2 ปีวิจัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า

กลุ่มพนักงาน อบต. มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$; $\sigma = .11$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.94$; $\sigma = .32$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.72$; $\sigma = .35$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.67$; $\sigma = .45$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.59$; $\sigma = .31$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.38$; $\sigma = .32$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$; $\sigma = .17$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.94$; $\sigma = .23$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.61$; $\sigma = .36$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.55$; $\sigma = .41$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.45$; $\sigma = .42$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.34$; $\sigma = .24$) ตามลำดับ

กลุ่มลูกจ้าง มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$; $\sigma = .08$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.08$; $\sigma = .38$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.89$; $\sigma = .69$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.58$; $\sigma = .28$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.47$; $\sigma = .11$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.08$; $\sigma = .38$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$; $\sigma = .17$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.00$; $\sigma = .40$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.53$; $\sigma = .30$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.50$; $\sigma = .10$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.17$; $\sigma = .33$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.17$; $\sigma = .28$) ตามลำดับ

กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$; $\sigma = .15$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.94$; $\sigma = .41$) ด้านความรับผิดชอบ

($\mu = 3.85$; $\sigma = .29$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.83$; $\sigma = .28$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.78$; $\sigma = .18$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.47$; $\sigma = .29$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$; $\sigma = .14$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.82$; $\sigma = .32$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.73$; $\sigma = .36$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.69$; $\sigma = 0.39$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.39$; $\sigma = .33$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($\mu = 3.33$; $\sigma = .23$) ตามลำดับ

กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$; $\sigma = .13$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.00$; $\sigma = 0.43$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.71$; $\sigma = 0.17$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.69$; $\sigma = 0.15$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.62$; $\sigma = .30$) ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.57$; $\sigma = .18$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจุนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$; $\sigma = .17$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.80$; $\sigma = .11$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.71$; $\sigma = .38$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.46$; $\sigma = .36$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.39$; $\sigma = .13$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($\mu = 3.29$; $\sigma = .35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอวังสามหมอ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	4,880 – 5,530 บาท			5,531 – 10,000 บาท			สูงกว่า 10,000		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
	ความถี่จริงของงาน	-	-	-	3.97	.39	มาก	3.90	.24
การยอมรับนับถือ	-	-	-	3.65	.23	มาก	3.65	.32	มาก
ลักษณะของงาน	-	-	-	3.79	.27	มาก	3.74	.33	มาก
ความรับผิดชอบ	-	-	-	3.77	.39	มาก	3.72	.43	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-	-	-	3.35	.33	ปานกลาง	3.39	.26	ปานกลาง
รวม	-	-	-	3.71	.13	มาก	3.65	.12	มาก
นโยบายและการบริหาร	-	-	-	3.82	.28	มาก	3.86	.22	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	-	-	-	3.72	.37	ปานกลาง	3.58	.29	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-	-	-	3.51	.38	มาก	3.72	.31	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	-	3.43	.29	ปานกลาง	3.39	.45	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง	-	-	-	3.33	.27	ปานกลาง	3.28	.26	ปานกลาง
รวม	-	-	-	3.56	.17	มาก	3.59	.15	มาก
โดยรวม	-	-	-	3.63	.11	มาก	3.62	.12	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย อยู่ในระดับ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายได้ พบว่า

กลุ่มผู้มีรายได้ 5,531 - 10,000 บาท มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.71$; $\sigma=.13$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.97$; $\sigma=.39$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.79$; $\sigma=.27$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.77$; $\sigma=.39$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.65$; $\sigma=.23$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.35$; $\sigma=.33$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.56$; $\sigma=.17$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.82$; $\sigma=.28$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.72$; $\sigma=.37$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.51$; $\sigma=.38$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.43$; $\sigma=.29$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.33$; $\sigma=.27$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้มีรายได้ สูงกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.65$; $\sigma=.12$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu=3.90$; $\sigma=.24$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.74$; $\sigma=.33$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.72$; $\sigma=.43$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.65$; $\sigma=.32$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.39$; $\sigma=.26$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.59$; $\sigma=.15$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=3.86$; $\sigma=.22$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.72$; $\sigma=0.31$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu=3.58$; $\sigma=.29$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.39$; $\sigma=.45$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=3.28$; $\sigma=.26$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู
อำเภอเขาสีสุขราช จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอเขาสีสุขราช จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (f) ปรากฏผลดังตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู
อำเภอเขาสีสุขราช จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ	f
1. ปัจจัยจูงใจ	
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1.1 ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักการเบี่ยงกฎหมาย ในการบริหารงาน และงานบุคคล เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน	15
1.1.2 ควรมีการปฏิบัติงานเป็น ไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน	10
รวม	25
1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
1.2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาตามความรู้ ความสามารถผลงานของบุคลากร	8
1.2.2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็น ไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	7
รวม	15
1.3 ด้านความรับผิดชอบ	
1.3.1 ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน	6
1.3.2 บุคลากรควรมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4
รวม	10
1.4 ด้านการยอมรับนับถือ	
1.4.1 ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล ยินดีเมื่อเพื่อน ร่วมงานประสบความสำเร็จ	5
1.4.2 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับและเชื่อในความสามารถของบุคลากร	2
รวม	7

ข้อเสนอแนะ	f
2. ปัจจัยสำคัญ	
2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	
2.1.1 นโยบายการบริหารงานควรง่ายต่อการนำไปปฏิบัติและมีความชัดเจน	14
รวม	14
2.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กุล	
2.2.1 ควรจัดให้มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมากขึ้น	7
2.2.2 การเบิกเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ของบุคลากรควรมีความสะดวกรวดเร็ว	4
รวม	11
2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
2.3.1 ความมีการเพิ่มมาตรการในการตรวจสอบการทำงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	5
2.3.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีกรียาที่สุภาพนุ่มนวลต่อบุคลากรเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	3
รวม	8
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
2.4.1 ควรมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	4
2.4.2 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2
รวม	6
2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
2.5.1 บุคลากรควรมีความรัก ความสามัคคีและความร่วมมือในการบริหารองค์กร	4
รวม	4
รวมทั้ง 2 ปัจจัย	100

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ ($f=57$) เรียงลำดับความค่าต่ำจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($f=25$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($f=15$) ด้านความรับผิดชอบ ($f=10$) และด้านการยอมรับนับถือ ($f=7$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน ($f=25$) เรียงลำดับความค่าต่ำจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลกระทบกฎหมาย ในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน ($f=15$) ควรมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน ($f=10$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($f=15$) เรียงลำดับความค่าต่ำจากมากไปหาน้อย คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถผลงานของเจ้าหน้าที่ ($f=8$) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ($f=7$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ ($f=10$) เรียงลำดับค่าความต่ำจากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ($f=6$) เจ้าหน้าที่ควรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($f=4$) ตามลำดับ

ด้านการยอมรับนับถือ ($f=7$) เรียงลำดับค่าความต่ำจากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล ยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ($f=5$) ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับและเชื่อในความสามารถของเจ้าหน้าที่ ($f=2$)

ด้านปัจจัยค้ำจุน ($f=43$) เรียงลำดับค่าความต่ำจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($f=14$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($f=11$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($f=8$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($f=6$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($f=4$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($f=14$) คือ นโยบายการบริหารงานควรง่ายต่อการนำไปปฏิบัติและมีความชัดเจน ($f=14$)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($f=11$) เรียงลำดับค่าความต่ำจากมากไปหาน้อย คือ ควรจัดให้มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมากขึ้น ($f=7$) การเบิกเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ควรมีความสะดวกรวดเร็ว ($f=4$) ตามลำดับ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($f=8$) เรียงลำดับค่าความต่ำจากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการเพิ่มมาตรการในการตรวจสอบการทำงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ($f=5$)

ผู้บังคับบัญชาควรมีกริยาที่สุภาพนุ่มนวลต่อเจ้าหน้าที่เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($f = 3$)

ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($f = 6$) เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($f = 4$) อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($f = 2$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($f = 4$) คือ เจ้าหน้าที่ของควรมีความรักความสามัคคีและความร่วมมือในการบริหารองค์กร ($f = 4$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY