

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลจาก โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในรูปของตารางประกอบการบรรยายความเรียง ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน ชั้นของความอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
p-value	แทน ระดับนัยสำคัญ
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์การบริหารส่วนตำบล ตามอายุ และสายงานการดำรงตำแหน่ง โดยคิดความถี่และร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ต่ำกว่า 40 ปี	50	50.00
1.2 40 ปีขึ้นไป	50	50.00
รวม	100	100.00
2. สายงานการดำรงตำแหน่ง		
2.1 สายงานผู้บริหาร	50	50.00
2.2 สายงานผู้ปฏิบัติ	50	50.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 100 ตัวอย่าง แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ มีอายุ ต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 50คน และ40 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน และมีสายงานการดำรงตำแหน่ง ใน สายงานผู้บริหาร จำนวน 50 คน และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน 50 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม รายด้าน และรายข้อ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม

1.1 ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม รายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม
รายด้าน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ปัจจัยกระตุ้น			
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.10	0.69	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.17	0.90	ปานกลาง
3. ลักษณะของงานที่ทำ	2.59	1.46	น้อย
4. ความรับผิดชอบ	2.89	1.19	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.57	0.36	น้อย
ปัจจัยค้ำจุน			
6. เงินเดือน	3.50	1.00	มาก
7. นโยบายและการบริหาร	2.85	1.41	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	2.78	1.40	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.49	1.21	น้อย
10. การปกครองบังคับบัญชา	2.34	1.26	น้อย
รวม	2.92	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{X}=2.92$) โดยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
($\bar{X}=4.10$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X}=3.50$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับ
ถือ ($\bar{X}=3.17$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.89$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=2.85$) คือ
และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($\bar{X}=2.78$) อยู่ในระดับน้อย 4 ด้าน เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X}=2.59$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
($\bar{X}=2.57$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.49$) และด้านการปกครองบังคับ
บัญชา ($\bar{X}=2.34$) ตามลำดับ

1.2 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ด้าน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ท่านต้องการให้งานที่ท่านปฏิบัติเสร็จทันเวลาหรือไม่	4.26	0.86	มากที่สุด
2. ท่านใช้ความสามารถระดับใดเพื่อทำให้งานสำเร็จ	4.52	0.82	มากที่สุด
3. ผลงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์เสมอ	3.53	0.85	มาก
รวม	4.10	0.69	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก
ที่สุด 2 ข้อ คือ ท่านใช้ความสามารถระดับใดเพื่อทำให้งานสำเร็จ ($\bar{X}=4.52$) ท่านต้องการให้
งานที่ท่านปฏิบัติเสร็จทันเวลาหรือไม่ ($\bar{X}=4.26$) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผลงานของ
ท่านบรรลุวัตถุประสงค์เสมอ ($\bar{X}=3.53$)

1.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการ
ยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.75	0.72	มาก
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.06	1.09	ปานกลาง
6. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	2.71	1.49	ปานกลาง
รวม	3.17	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1
ข้อ คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ท่านได้รับความร่วมมือใน
การปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.06$) และ ท่านได้รับ
ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.71$) ตามลำดับ

1.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
7. ท่านทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่จากการปฏิบัติงานของ	2.69	1.42	ปานกลาง
8. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้	2.60	1.43	น้อย
9. หน่วยงานของท่านมีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.48	1.32	น้อย
รวม	2.59	1.36	น้อย

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่จากการปฏิบัติงานของ ($\bar{X}=2.69$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ ($\bar{X}=2.60$) และหน่วยงานของท่านมีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}=2.48$) ตามลำดับ

1.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความ
รับผิดชอบ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
10. งานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.71	1.44	ปานกลาง
11. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.36	0.70	ปานกลาง
12. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ	2.62	1.50	ปานกลาง
รวม	2.89	1.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปาน
กลาง ทั้ง 3 ข้อ คือ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่าง
เต็มที่ ($\bar{X} = 3.36$) งานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.71$) และท่านได้รับผิดชอบ
งานที่ตรงกับความสามารถ ($\bar{X} = 2.62$) ตามลำดับ

1.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้าน
ลักษณะของงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทาย	2.50	1.42	น้อย
14. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.54	1.45	น้อย
15. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจ	2.67	1.48	ปานกลาง
รวม	2.57	1.46	น้อย

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน
โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1
ข้อ คือ งานที่ท่านรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจ ($\bar{X}=2.67$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ
คือ ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=2.54$)
และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทาย ($\bar{X}=2.50$) ตามลำดับ

1.8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้าน
เงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
16. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม ทำให้ท่านมีกำลังใจ ในการทำงาน ตามปริมาณงาน	3.98	1.23	มาก
17. เงินเดือน และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.57	0.93	มาก
18. ท่านมีโอกาสในการได้รับ โบนัสอย่างเท่าเทียม	2.95	0.93	ปานกลาง
รวม	3.50	1.00	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เงินเดือนที่ท่าน
ได้รับเหมาะสม ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ตามปริมาณงาน ($\bar{X}=3.98$) เงินเดือน
และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพ
เศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.57$) และ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านมีโอกาสในการ
ได้รับโบนัสอย่างเท่าเทียม ($\bar{X}=2.95$) ตามลำดับ

1.9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
19. นโยบาย การบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่จัดไว้มีความชัดเจน	2.78	1.39	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการตรวจงานอย่างสม่ำเสมอ	2.52	1.20	น้อย
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประเมินผลงาน ของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน	3.25	0.71	ปานกลาง
รวม	2.85	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประเมินผลงาน ของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) และ นโยบาย การบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่จัดไว้มีความชัดเจน ($\bar{X} = 2.78$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการตรวจงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.52$) ตามลำดับ

1.10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
22. สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.00	1.17	ปานกลาง
23. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเชื่อใจจาก ผู้บังคับบัญชา	2.65	1.63	ปานกลาง
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและเข้าใจ ผู้อื่น	2.69	1.56	ปานกลาง
รวม	2.78	1.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลาง 3 ข้อ คือ สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไป
ด้วยดี ($\bar{X}=3.00$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X}=2.69$) และ
ท่านและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเชื่อใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.65$) ตามลำดับ

1.11 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน - -

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้าน
สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
25. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานที่ สะดวก	2.75	0.94	ปานกลาง
26. อุปกรณ์เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.29	1.34	น้อย
27. ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก เหมาะสม	2.43	1.49	น้อย
รวม	2.49	1.21	น้อย

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมการ
ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปาน
กลาง 1 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานที่สะดวก ($\bar{X}=2.75$) อยู่ใน
ระดับน้อย 2 ข้อ คือ ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก เหมาะสม ($\bar{X}=2.43$)
และอุปกรณ์เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.29$) ตามลำดับ

1.12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการ
ปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
28. ในการบริหารงานผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ	2.27	1.21	น้อย
29. โดยรวมผู้บังคับบัญชาของท่านกล้าตัดสินใจในงาน	2.45	1.37	น้อย
30. ผู้บังคับบัญชาท่าน คำนึงถึงสถานะส่วนตัวของท่าน เสมอ ก่อนมอบหมายงานให้	2.30	1.26	น้อย
รวม	2.34	1.26	น้อย

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับ
บัญชา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.34$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย
ทุกข้อ 2 ข้อ คือ โดยรวมผู้บังคับบัญชาของท่านกล้าตัดสินใจในงาน ($\bar{X}=2.45$) ในการ
บริหารงานผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=2.27$) และ ผู้บังคับบัญชาท่าน
คำนึงถึงสถานะส่วนตัวของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้ ($\bar{X}=2.30$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน จำแนก
ตามอายุ
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม
จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	อายุ					
	ต่ำกว่า 40 ปี			40 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ปัจจัยกระตุ้น						
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.29	0.41	มากที่สุด	3.91	0.85	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.34	0.87	ปานกลาง	3.000	0.91	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	2.78	1.41	ปานกลาง	2.39	1.29	น้อย
4. ความรับผิดชอบ	3.10	1.22	ปานกลาง	2.69	1.15	ปานกลาง
5. ลักษณะของงานที่ทำ	2.78	1.48	ปานกลาง	2.35	1.42	น้อย
ปัจจัยค้ำจุน						
6. เงินเดือน	3.57	0.89	มาก	3.42	0.93	มาก
7. นโยบายและการบริหาร	3.04	0.97	ปานกลาง	2.66	1.01	น้อย
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.01	1.45	ปานกลาง	2.54	1.36	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	2.67	1.27	ปานกลาง	2.30	1.13	น้อย
10. การปกครองบังคับบัญชา	2.50	1.28	น้อย	2.18	1.24	น้อย
รวม	3.11	0.94	ปานกลาง	2.74	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุต่ำกว่า 40 ปี
โดยรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน

เขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$) จำแนกตามอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปโดยรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.74$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามสายงานการดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ตามสายงานการดำรงตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สายงานการดำรงตำแหน่ง					
	สายงานผู้บริหาร			สายงานผู้ปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยกระตุ้น						
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.20	0.40	มาก	3.94	0.86	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.28	0.89	ปานกลาง	3.06	0.91	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.66	1.41	ปานกลาง	2.51	1.32	น้อย
4. ความรับผิดชอบ	2.95	1.21	ปานกลาง	2.84	1.18	ปานกลาง
5. ลักษณะของงานที่ทำ	3.60	1.42	มาก	2.54	1.42	น้อย
ปัจจัยค้ำจุน						
6. เงินเดือน	3.63	0.88	มาก	3.36	0.92	ปานกลาง
7. นโยบายและการบริหาร	2.88	0.97	ปานกลาง	2.82	1.05	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	2.81	1.45	ปานกลาง	2.74	1.39	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.54	1.28	น้อย	2.44	1.14	น้อย
10. การปกครองบังคับบัญชา	2.28	1.22	ปานกลาง	2.40	1.31	น้อย
รวม	2.99	0.93	ปานกลาง	2.86	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสายงานการดำรงตำแหน่ง สายผู้บริหาร โดยรวม มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.99$) จำแนกตามสายงานการดำรงตำแหน่ง สายผู้ปฏิบัติ โดยรวม มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.86$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน

ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้กำหนดรหัสตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 18 รหัสตัวแปรระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่ง

ตัวแปร	รหัส
ผู้บริหาร อายุต่ำกว่า 40 ปี	X ₁
ผู้บริหาร อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป	X ₂
ผู้ปฏิบัติ อายุต่ำกว่า 40 ปี	X ₃
ผู้ปฏิบัติ อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป	X ₄

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	3.750	1	3.750	4.404	0.038*
สายงานการดำรงตำแหน่ง	0.838	1	0.838	0.984	0.324
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	2.737	1	2.737	3.215	0.076
ความคลาดเคลื่อน	81.733	96	0.851		
รวม	976.696	1000			
Corrected Total	88.596	99			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

จากผลการวิเคราะห์พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุต่อ ด้วยวิธีเปรียบเทียบ LSD ผลทดสอบแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยวิธี LSD โดยรวม

อายุ		ต่ำกว่า 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.11	2.74
ต่ำกว่า 40 ปี	3.11	-	0.00*
40 ปีขึ้นไป	2.74	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุ ทั้ง 2 ระดับ คือ ต่ำกว่า 40ปี และ 40 ปีขึ้นไป โดยรวม มีคู่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างต่ำกว่า 40ปี และ 40 ปีขึ้นไป โดยต่ำกว่า 40ปี มีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	4.747	1	4.747	12.695	0.001*
สายงานการดำรงตำแหน่ง	3.591	1	3.591	9.604	0.003*
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	4.389	1	4.389	11.737	0.001*
ความคลาดเคลื่อน	35.897	96	0.374		
รวม	1731.222	100			
Corrected Total	47.488	99			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน

จากผลการวิเคราะห์พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุต่อ ด้วยวิธีเปรียบเทียบ LSD ผลทดสอบแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามด้านความสำเร็จของงาน โดยวิธี LSD

ตัวแปร	\bar{X}	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติ	ผู้ปฏิบัติ
		ต่ำกว่า 40 ปี	40 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		4.26	4.24	4.31	3.44
ผู้บริหารต่ำกว่า 40ปี	4.26	-	0.88	0.81	0.00*
ผู้บริหาร 40 ปีขึ้นไป	4.24	-	-	0.67	0.00*
ผู้ปฏิบัติต่ำกว่า 40 ปี	4.31	-	-	-	0.00*
ผู้ปฏิบัติ 40 ปีขึ้นไป	3.44	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความสำเร็จของงานระหว่างอายุและสายงานตำแหน่ง ทั้ง 2 ตัวแปร โดยรวม มีคู่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. ระหว่างผู้ปฏิบัติอายุ 40 ปีขึ้นไป กับ ผู้ปฏิบัติ อายุต่ำกว่า 40ปี โดย ผู้ปฏิบัติ อายุมากกว่า 40ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม น้อยกว่า ผู้ปฏิบัติ อายุ 40 ปีขึ้นไป
2. ระหว่างผู้ปฏิบัติอายุ 40 ปีขึ้นไป กับ ผู้บริหารอายุ 40 ปีขึ้นไป โดย ผู้ปฏิบัติ อายุมากกว่า 40ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม น้อยกว่า ผู้บริหาร อายุ 40 ปีขึ้นไป
3. ระหว่างผู้ปฏิบัติอายุ 40 ปีขึ้นไป กับ ผู้บริหารอายุต่ำกว่า 40 ปี โดย ผู้ปฏิบัติ อายุมากกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม น้อยกว่า ผู้บริหาร อายุต่ำกว่า 40 ปี

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	3.464	1	3.4645	4.6646	0.033*
สายงานการดำรงตำแหน่ง	1.824	1	1.8245	2.4565	0.120
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	5.537	1	5.5365	7.4544	0.007*
ความคลาดเคลื่อน	71.301	96	0.7427		
รวม	1088.444	100			
Corrected Total	81.440	99			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ

จากผลการวิเคราะห์พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุต่อ ด้วยวิธีเปรียบเทียบ LSD ผลทดสอบแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ
โดยวิธี LSD

ตัวแปร	\bar{X}	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติ	ผู้ปฏิบัติ
		ต่ำกว่า 40 ปี	40 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.22	3.31	3.42	2.55
ผู้บริหารต่ำกว่า 40 ปี	3.22	-	0.71	0.41	0.01*
ผู้บริหาร 40 ปีขึ้นไป	3.31	-	-	0.61	0.00*
ผู้ปฏิบัติต่ำกว่า 40 ปี	3.42	-	-	-	0.00*
ผู้ปฏิบัติ 40 ปีขึ้นไป	2.55	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการยอมรับนับถือระหว่างอายุและสายงานตำแหน่ง ทั้ง 2 ตัวแปร โดยรวม มีคู่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1. ระหว่างผู้ปฏิบัติอายุ 40 ปีขึ้นไป กับ ผู้ปฏิบัติ อายุต่ำกว่า 40ปี โดย ผู้ปฏิบัติ อายุมากกว่า 40ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม น้อยกว่า ผู้ปฏิบัติ อายุ 40 ปีขึ้นไป

2. ระหว่างผู้ปฏิบัติอายุ 40 ปีขึ้นไป กับ ผู้บริหารอายุ 40 ปีขึ้นไป โดย ผู้ปฏิบัติ อายุมากกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม น้อยกว่า ผู้บริหาร อายุ 40 ปีขึ้นไป

3. ระหว่างผู้ปฏิบัติอายุ 40 ปีขึ้นไป กับ ผู้บริหารอายุต่ำกว่า 40 ปี โดย ผู้ปฏิบัติ อายุมากกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม น้อยกว่า ผู้บริหาร อายุต่ำกว่า 40 ปี

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	4.480	1	4.480	2.480	0.119
สายงานการดำรงตำแหน่ง	1.200	1	1.200	0.664	0.417
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	5.697	1	5.697	3.153	0.079
ความคลาดเคลื่อน	173.426	96	1.807		
รวม	855.000	100			
Corrected Total	184.190	99			

จากตารางที่ 25 พบว่า

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	4.630	1	4.630	3.321	0.072
สายงานการดำรงตำแหน่ง	0.817	1	0.817	0.586	0.446
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	3.571	1	3.571	2.561	0.113
ความคลาดเคลื่อน	133.855	96	1.394		
รวม	981.444	100			
Corrected Total	142.377	99			

จากตารางที่ 26 พบว่า

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ทำ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	5.034	1	5.034	2.375	0.127
สายงานการดำรงตำแหน่ง	0.429	1	0.429	0.203	0.654
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	3.281	1	3.281	1.548	0.216
ความคลาดเคลื่อน	203.439	96	2.119		
รวม	872.333	100			
Corrected Total	211.843	99			

จากตารางที่ 27 พบว่า

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	0.920	1	0.920	1.121	0.292
สายงานการดำรงตำแหน่ง	2.160	1	2.160	2.633	0.108
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	0.894	1	0.894	1.090	0.299
ความคลาดเคลื่อน	78.742	96	0.820		
รวม	1307.333	100			
Corrected Total	82.333	99			

จากตารางที่ 28 พบว่า

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	3.894	1	3.894	3.867	0.052
สายงานการดำรงตำแหน่ง	0.374	1	0.374	0.372	0.544
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	0.299	1	0.299	0.297	0.587
ความคลาดเคลื่อน	96.689	96	1.007		
รวม	913.222	100			
Corrected Total	100.972	99			

จากตารางที่ 29 พบว่า

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	5.846	1	5.846	2.946	0.089
สายงานการดำรงตำแหน่ง	0.512	1	0.512	0.258	0.612
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	3.150	1	3.150	1.587	0.211
ความคลาดเคลื่อน	190.497	96	1.984		
รวม	972.444	100			
Corrected Total	199.604	99			

จากตารางที่ 30 พบว่า

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	3.757	1	3.757	2.586	0.111
สายงานการดำรงตำแหน่ง	0.646	1	0.646	0.445	0.507
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	1.962	1	1.962	1.351	0.248
ความคลาดเคลื่อน	139.465	96	1.453		
รวม	765.444	100			
Corrected Total	145.434	99			

จากตารางที่ 31 พบว่า

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
อายุ	2.321	1	2.321	1.441	0.233
สายงานการดำรงตำแหน่ง	0.121	1	0.121	0.075	0.784
ปฏิสัมพันธ์ (อายุ/สายงานการดำรงตำแหน่ง)	1.795	1	1.795	1.115	0.294
ความคลาดเคลื่อน	154.630	96	1.611		
รวม	706.667	100			
Corrected Total	159.107	99			

จากตารางที่ 32 พบว่า

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความเห็นเกี่ยวกับการ
เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
นาตุ้ม จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความเห็นเกี่ยวกับ
การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตอำเภอนาตุ้ม จังหวัดมหาสารคาม

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	เงินเดือน	
	1.1 อัตราเงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมกับสถานะ เศรษฐกิจปัจจุบันมากกว่านี้	25
	1.2 ควรมีการกำหนดเงินเพิ่มที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานเช่น เบี้ยกันดาร	5
2.	นโยบายและการบริหารงาน	
	2.1 การบริหาร นโยบายควรมีความชัดเจน ให้มีความสำคัญกับพนักงานให้ มากขึ้น	12
	2.2 ควรให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	2
	2.3 ควรแยกการบริหารงานให้ชัดเจน	1
3.	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	
	3.1 ควรสนับสนุนให้พนักงาน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	5
	3.2 ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับความก้าวหน้าเสมอ	2
4.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
	4.1 ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมี ความยุติธรรม	52
	4.2 ไม่ควรกีดกันพนักงานส่วนตำบลภาพในองค์กร	2
5.	สภาพการทำงาน	
	5.1 ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย	5
	5.2 ควรสร้างสำนักงานให้มีความเป็นธรรมชาติเช่น ประดับต้นไม้ ดอกไม้	2

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
6.	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	
	6.1 ควรปรับปรุงสิทธิ สวัสดิการ เช่น บ้านพัก โบนัส ฯลฯ	3
	6.2 ควรมีรถโรงเรียนสำหรับบุตร พนักงานส่วนท้องถิ่น	2
7.	ความมั่นคงในงาน	
	7.1 ควรแยกแยะการเมืองท้องถิ่นออกจาก ข้าราชการ	2
	7.2 ควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน	2
8.	วิธีการปกครองบังคับบัญชา	
	8.1 ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	3
	8.2 ควรให้การยอมรับความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	1

จากตารางที่ 32 พบว่าข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะดังนี้

เงินเดือน คือ อัตราเงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันมากกว่านี้ ควรมีการกำหนดเงินเพิ่มที่เหมาะสมสภาพการทำงานเช่น เบี้ยกั้นคาร นโยบายน และการบริหารงาน คือ การบริหาร นโยบายนควรมีความชัดเจน ให้มีความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น ควรให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ควรแยกการบริหารงานให้ชัดเจน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือ ควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับความก้าวหน้าเสมอ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม ไม่ควรกีดกันพนักงานส่วนตำบลภาพในองค์กร สภาพการทำงาน คือ ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย ควรสร้างสำนักงานให้มีความเป็นธรรมชาติเช่น ประดับต้นไม้ ดอกไม้ ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ควรปรับปรุงสิทธิ สวัสดิการ เช่น บ้านพัก โบนัส ควรมีรถโรงเรียนสำหรับบุตร พนักงานส่วนท้องถิ่น ความมั่นคงในงาน คือ ควรแยกแยะการเมืองท้องถิ่นออกจาก ข้าราชการ ควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของ

พนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ควรให้การยอมรับความคิดเห็น
ผู้ได้บังคับบัญชา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY