

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 395 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 190 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมาย ดังนี้

- N แทน จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- T แทน ค่าสถิติการแจกแจง t
- F แทน ค่าสถิติการแจกแจง F
- P แทน ความน่าจะเป็น
- SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
- MS แทน ค่าความแปรปรวน
- df แทน ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
- sig แทน นัยสำคัญทางสถิติ
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลเพศของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ สมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	41	21.58
หญิง	149	78.42
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 78.42 และ 21.58 ตามลำดับ ซึ่งมีค่า ความแตกต่างที่ร้อยละ 56.84

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลระดับการศึกษาของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	0	0
มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	13	6.85
อนุปริญญาหรือปวส.	52	27.36
ปริญญาตรีขึ้นไป	125	65.79
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.79 รองลงมาคือระดับอนุปริญญาหรือปวส. คิดเป็นร้อยละ 27.36 ลำดับต่อมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 6.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละข้อมูลตำแหน่งงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานส่วนตำบล	72	37.89
ลูกจ้างประจำ	5	2.63
พนักงานจ้างตามภารกิจ	88	46.31
พนักงานจ้างทั่วไป	25	13.15
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.31 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 37.89 ลำดับต่อมาคือตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 13.15 ส่วนตำแหน่งลูกจ้างประจำมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	101	53.15
6-10 ปี	77	40.53
11 ปีขึ้นไป	12	6.32
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.15 รองลงมา คือประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.53 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละข้อมูลรายได้ต่อเดือนของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
4,000 - 5,000 บาท	0	0
5,001-10,000 บาท	4	2.11
10,001 บาทขึ้นไป	186	97.89
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 97.89 รองลงมาคือรายได้ 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.11 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ความสำเร็จของงาน	3.78	.82	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.72	.71	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.53	.75	มาก
4	ความรับผิดชอบ	3.70	.76	มาก
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.83	.83	มาก
6	เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.87	.74	มาก
7	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.22	.59	มากที่สุด
8	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.16	.65	มาก
9	สถานะของอาชีพ	4.25	.63	มากที่สุด
10	นโยบายและการบริหารงาน	4.37	.63	มากที่สุด
11	สภาพการทำงาน	3.99	.74	มาก
12	ความเป็นส่วนตัว	4.31	.62	มากที่สุด
13	ความมั่นคงในงาน	4.20	.74	มาก
14	การปกครองบังคับบัญชา	4.02	.72	มาก
	โดยรวม	3.99	.70	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน และระดับมาก จำนวน 10 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.37$) ด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 4.31$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.22$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.02$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.70$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและทันเวลา	4.25	.75	มากที่สุด
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.54	.95	มาก
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีประสิทธิภาพ	3.56	.77	มาก
โดยรวม		3.78	.82	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายชื่อ จำนวน 1 ชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนชื่อที่เหลืออีก 2 ชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชื่อที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและทันเวลา ($\bar{X} = 4.25$) ชื่อที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน ของท่านในแต่ละเรื่องมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.56$) และชื่อที่ 2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ชื่อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
4	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับเชื่อถือในผลงานของท่าน	3.72	.65	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.79	.85	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจและให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.67	.63	มาก
โดยรวม		3.72	.71	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกชื่อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชื่อที่ 5 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.79$) ชื่อที่ 4 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับเชื่อถือในผลงานของท่าน ($\bar{X} = 3.72$) และชื่อที่ 6 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจ และให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
7	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.12	.67	มาก
8	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.38	.80	มาก
9	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.11	.78	มาก
โดยรวม		3.53	.75	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ข้อที่ 7 งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
($\bar{X} = 4.12$) ข้อที่ 8 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.38$)
และข้อที่ 9 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่
($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
10	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความสามารถและความสนใจและความสนใจ	3.30	.63	ปานกลาง
11	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.92	.78	มาก
12	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.89	.87	มาก
โดยรวม		3.70	.76	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 11 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.92$) ข้อที่ 12 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.89$) และข้อที่ 10 งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความสามารถและความสนใจและความสนใจ ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
13	งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.87	.87	มาก
14	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.83	.81	มาก
15	ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานท่านมีความเป็นธรรม	3.81	.82	มาก
16	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับปรุงตำแหน่งหรือโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ก้าวหน้ากว่าเดิม	3.84	.84	มาก
โดยรวม		3.83	.83	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 13 งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.87$)
ข้อที่ 16 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับปรุงตำแหน่งหรือโอนย้ายไป
ดำรงตำแหน่งที่ก้าวหน้ากว่าเดิม ($\bar{X} = 3.84$) ข้อที่ 14 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม
เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.83$) และข้อที่ 15 ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ
หน่วยงานท่านมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือน
หรือค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
17	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับคุณภาพและปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.33	.81	มากที่สุด
18	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอ ต่อการครองชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.44	.69	มาก
19	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.84	.73	มาก
โดยรวม		3.87	.74	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายชื่อ จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออีก
2 ข้ออยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 17 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่
ท่านได้รับเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.33$) ข้อที่ 19 ค่าตอบแทนการ
ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.84$) และข้อที่ 18
เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้าน โอกาส
ที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
20	สายงานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้ากว่า สายงานอื่น	4.27	.63	มากที่สุด
21	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.17	.55	มาก
โดยรวม		4.22	.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้าน โอกาสที่จะได้รับด้าน
ความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมและเป็นรายชื่อ 1 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายชื่อที่
เหลืออีก 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 20 สายงานที่ท่าน
ปฏิบัติมีความก้าวหน้ากว่าสายงานอื่น ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่ 21 ท่านได้รับการสนับสนุนจาก
ผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
22	ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.33	.66	มากที่สุด
23	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	4.11	.58	มาก
24	ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.81	.87	มาก
25	สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็น ไปด้วยดี	4.41	.49	มากที่สุด
โดยรวม		4.16	.65	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายชื่อ จำนวน 2 ชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนชื่อที่เหลืออีก 2 ชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชื่อที่ 25 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 4.41$) ชื่อที่ 22 ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.33$) ชื่อที่ 23 เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 4.11$) และชื่อที่ 24 ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะของอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ชื่อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
26	ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.34	.60	มากที่สุด
27	อาชีพที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับจากสังคมและมีเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่	4.03	.71	มาก
28	อาชีพของท่านสามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่วงศ์ตระกูล	4.40	.60	มากที่สุด
โดยรวม		4.25	.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมและรายชื่อจำนวน 2 ชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายชื่อที่เหลืออีก 1 ชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชื่อที่ 28 อาชีพของท่านสามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่วงศ์ตระกูล ($\bar{X} = 4.40$) ชื่อที่ 26 ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพ ($\bar{X} = 4.34$) และชื่อที่ 27 อาชีพที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับจากสังคมและมีเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบาย
และการบริหารงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
29	นโยบายและแนวทางการบริหารงานของ หน่วยงานท่านมีความชัดเจน	4.54	.55	มากที่สุด
30	นโยบายและแนวทางการบริหารงานของ หน่วยงานท่านมีความชัดเจน	4.49	.61	มากที่สุด
31	โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของ หน่วยงานมีความชัดเจนเหมาะสม	4.30	.60	มากที่สุด
32	การสั่งการและแบ่งมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนและเป็นเอกภาพ	4.15	.79	มาก
โดยรวม		4.37	.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน โดยรวมและรายชื่อ จำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายชื่อที่เหลืออีก 1 ข้อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 29 นโยบายและแนวทางการ
บริหารงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.54$) ข้อที่ 30 นโยบายและแนวทางการ
บริหารงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.49$) ข้อที่ 31 โครงสร้างและสายการ
บังคับบัญชาของหน่วยงานมีความชัดเจนเหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$) และข้อที่ 32 การสั่งการและ
แบ่งมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจนและเป็นเอกภาพ ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพ
การทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
33	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้อง ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนและเพียงพอ	4.36	.57	มากที่สุด
34	อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี พร้อมและมีสิ่งอำนวยความสะดวก	3.83	.84	มาก
35	หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติ	3.78	.82	มาก
โดยรวม		3.99	.74	มาก

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวม
อยู่ในระดับมาก และเป็นรายชื่อ จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออีก 2 ข้ออยู่
ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 33 หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่
และห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.36$) ข้อที่ 34 อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ใน
การปฏิบัติงานมีพร้อมและมีสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.83$) และข้อที่ 35 หน่วยงานของ
ท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็น
ส่วนตัว จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
36	ครอบครัวท่านมีความอบอุ่น	4.18	.78	มาก
37	ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนิน ชีวิตประจำวัน เช่น บ้าน รถยนต์ เป็นต้น	4.43	.57	มากที่สุด
38	เวลารว่างจากการทำงานมีโอกาสไปพักผ่อนหรือ ท่องเที่ยวกับครอบครัว	4.34	.53	มากที่สุด
โดยรวม		4.31	.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นส่วนตัว โดยรวม
และรายข้อ จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายข้อที่เหลืออีก 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 37 ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนิน
ชีวิตประจำวัน เช่น บ้าน รถยนต์ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.43$) ข้อที่ 38 ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก
ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น บ้าน รถยนต์ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.34$) และข้อที่ 36 ครอบครัว
ท่านมีความอบอุ่น ($\bar{X} = 4.18$)ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคง
ในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
39	งานที่ท่านทำมีความมั่นคงและยั่งยืน	4.38	.62	มากที่สุด
40	งานที่ท่านทำสามารถหารายได้มาจุนเจือครอบครัวได้อย่างเพียงพอ	4.28	.70	มากที่สุด
41	งานที่ท่านทำไม่มีโอกาสที่จะถูกโยกย้ายไปทำงานอื่นยากมาก	3.94	.92	มาก
โดยรวม		4.20	.74	มาก

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายชื่อ จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออีก
1 ข้อ อยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 39 งานที่ท่านทำมีความมั่นคง
และยั่งยืน ($\bar{X} = 4.38$) ข้อที่ 40 งานที่ท่านทำสามารถหารายได้มาจุนเจือครอบครัวได้อย่าง
เพียงพอ ($\bar{X} = 4.28$) และข้อที่ 41 งานที่ท่านทำไม่มีโอกาสที่จะถูกโยกย้ายไปทำงานอื่นยากมาก
($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
42	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อ ท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	4.36	.68	มากที่สุด
43	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถใน การบริหารเป็นอย่างดี	4.33	.86	มากที่สุด
44	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้น่ายุคใหม่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.38	.63	มาก
โดยรวม		4.02	.72	มาก

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นรายชื่อ จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออีก 1 ข้อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 42 บังคับบัญชาของท่านมีกิริยา
สุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 4.36$) ข้อที่ 43 ผู้บังคับบัญชาของท่าน
มีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.33$) และข้อที่ 44 ผู้บังคับบัญชาของ
ท่านเป็นผู้น่ายุคใหม่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.38$)
ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
งาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	41	4.01	.19	.064	.389
หญิง	149	4.01	.21		

จากตารางที่ 24 พบว่าการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	301.176	2	150.588	1.808	.167
ภายในกลุ่ม	15574.487	187	83.286		
รวม	15875.663	189			

จากตารางที่ 25 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	363.455	3	121.152	1.453	.229
ภายในกลุ่ม	15512.208	186	83.339		
รวม	15875.663	189			

จากตารางที่ 26 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	10.552	2	5.276	.062	.940
ภายในกลุ่ม	15865.111	187	84.840		
รวม	15875.663	189			

จากตารางที่ 27 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	46.072	1	46.072	.547	.460
ภายในกลุ่ม	15829.591	188	84.200		
รวม	15875.663	189			

จากตารางที่ 28 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
1	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ -ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรมอบงานตามความเหมาะสม ความถนัด และความสามารถของบุคลากร และจัดสรรงานให้ทำใน สัดส่วนที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันกับหน่วยงานและสายงาน	3
2	การปกครองบังคับบัญชา -ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างทั่วถึง ไม่ควรให้ความสำคัญกับใครคนใดคนหนึ่ง นโยบายและการบริหารงาน	4
3	-ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรมีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจใน บุคลากรในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และให้คำชม ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานดี	5
	-ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรสั่งงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานและเป็นไปตามขั้นตอน ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ และสายบังคับบัญชา	5
	ความสำเร็จของงาน	
4	-ควรมีการพัฒนาถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้กับบุคลากร ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	7
	-สร้างทัศนคติ ค่านิยมให้บุคลากรรับสิ่งใหม่ๆ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี การบริหารงานแบบใหม่ เป็นต้น	1
	ความรับผิดชอบ	
5	-บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ควรสะสางงานเพราะจะทำให้การทำงานล่าช้า	2

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
	<p>ความรับผิดชอบ (ต่อ)</p> <p>-ควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและการบริหารงาน</p>	1
6	<p>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</p> <p>-ควรมีความรักความสามัคคีในการทำงาน ไม่ควรแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือสร้างความขัดแย้งในการทำงาน</p>	3
7	<p>โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</p> <p>-การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากความสามารถและผลงาน ไม่ควรเอาความชอบส่วนตัวหรือความใกล้ชิดมาพิจารณา ร่วมในการเลื่อนขั้น</p>	10
	<p>-ควรเปิด โอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับ โอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่</p>	2
	<p>-ควรเปิด โอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น</p>	6
8	<p>เงินเดือนหรือค่าตอบแทน</p> <p>-โบนัสถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงาน แต่เนื่องจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งแตกต่างกันทำให้ความสามารถในการจ่ายโบนัสไม่เท่ากันเกิดความเหลื่อมล้ำ จึงควรมีการกำหนดค่าตอบแทน โบนัสที่ชัดเจนกว่านี้ โดยควรมีการกำหนดให้ได้รับเท่ากัน</p> <p>-ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรับ โบนัส ให้มีความชัดเจนมากกว่าในปัจจุบัน</p>	12
		9

จากตารางที่ 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรมอบงานตามความเหมาะสม ความถนัด และความสามารถของบุคลากร และจัดสรรงานให้ทำในสัดส่วนที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันกับหน่วยงานและสายงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ไม่ควรให้ความสำคัญกับใครคนใดคนหนึ่ง
3. นโยบายและการบริหารงาน คือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรมีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจในบุคลากรในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และให้คำชมผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานดีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรสั่งงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานและเป็นไปตามขั้นตอนไม่ก้าวก่ายหน้าที่และสายบังคับบัญชา
4. ความสำเร็จของงาน คือ ควรมีการพัฒนาถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างทัศนคติ ค่านิยมให้บุคลากรรับสิ่งใหม่ๆ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี การบริหารงานแบบใหม่ เป็นต้น
5. ความรับผิดชอบ คือ บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ควรสะสมงานเพราะจะทำให้การทำงานล่าช้า ควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและการบริหารงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ควรมีความรักความสามัคคีในการทำงาน ไม่ควรแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือสร้างความขัดแย้งในการทำงาน
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากความสามารถและผลงาน ไม่ควรเอาความชอบส่วนตัวหรือความใกล้ชิดมาพิจารณาร่วมในการเลื่อนขั้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับ โอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากร ในสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น
8. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน คือ โบนัสถือเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงาน แต่เนื่องจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งแตกต่างกัน ทำให้ความสามารถในการจ่ายโบนัสไม่เท่ากัน เกิดความเหลื่อมล้ำ มีการกำหนดค่าตอบแทน โบนัสที่ชัดเจนกว่านี้ โดยควรมีการกำหนดให้ได้รับเท่ากัน ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การ

ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรับ
โบนัส ให้มีความชัดเจนมากกว่าในปัจจุบัน และมีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการ
ทำงานให้มีความสุข