

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 44 คน จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และ นำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t -test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F (F -test)
SS	แทน	ผลรวมของค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษา ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
- 2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.5 ด้านลักษณะของงาน
- 2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 44)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	21	47.73
1.2 หญิง	23	52.27
รวม	44	100.00
2. สถานภาพ		
2.1 โสด	13	29.54
2.2 สมรส	22	50.00
2.3 หม้าย/หย่าร้าง	9	20.46
รวม	44	100.00
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
3.1 1-5 ปี	15	34.00
3.2 6-10 ปี	18	41.00
3.3 11 ปีขึ้นไป	11	25.00
รวม	44	100.00
4. ประเภทบุคลากร		
4.1 พนักงานส่วนตำบล	18	41.00
4.2 พนักงานจ้างทั่วไป	8	28.00
4.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ	18	41.00
รวม	44	100.00

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.27 และเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 47.73 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.54 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.46 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.00 และ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 41 เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 28

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและ จำแนกเป็นรายด้าน

(n = 44)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.75	0.51	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.64	0.46	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.65	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.66	0.52	มาก
5. ด้านลักษณะของงาน	3.47	0.44	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.68	0.47	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.40	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.45	0.54	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.48	0.59	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.28	0.56	ปานกลาง
รวม	3.61	0.28	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 10 ด้าน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.75$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.68$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา คือด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.47$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.45$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 10 ด้าน ดังตารางที่ 5-14

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n= 44)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.77	0.52	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้	3.73	0.62	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.68	0.56	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	3.84	0.74	มาก
รวม	3.75	0.51	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.77$) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านยอมรับนับ
ถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ	3.70	0.66	มาก
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.68	0.67	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.86	0.66	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน	3.39	0.89	ปานกลาง
9. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.73	0.62	มาก
10. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.50	0.66	ปานกลาง
รวม	3.64	0.46	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.73$) และผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.70$) และมี
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปหาน้อยคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.50$) และผู้บังคับบัญชา
ให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
11. มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.36	0.75	ปานกลาง
12. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	3.95	0.80	มาก
13. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมี ความเป็นธรรม	3.64	0.68	มาก
14. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.64	0.71	มาก
รวม	3.65	0.51	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความ เป็นธรรม
($\bar{X} = 3.64$) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.64$) และมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.36$)
และมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง
สูงขึ้น

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
15. รับผิดชอบงานที่ตรงตามความสนใจและถนัด	3.61	0.65	มาก
16. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.75	0.57	มาก
17. ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.61	0.61	มาก
รวม	3.66	0.52	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.75$)
รองลงมาคือ รับผิดชอบงานที่ตรงตามความสนใจและถนัด ($\bar{X} = 3.61$) และได้รับมอบอำนาจ
ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.61$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของ
งาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
18. งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.32	0.67	ปานกลาง
19. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน	3.50	0.62	ปานกลาง
20. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.45	0.54	ปานกลาง
21. เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.59	0.58	มาก
รวม	3.47	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
1 ข้อ คือ เปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.59$) และมีแรงงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่
รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบตรงกับ
ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.45$) และงานที่ปฏิบัติอยู่ ท้าทายและส่งเสริมความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านนโยบาย
และการการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
22. นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมี ความชัดเจน	3.55	0.62	มาก
23. นโยบายการบริหารงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.59	0.62	มาก
24. สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	3.82	0.62	มาก
25. การสั่งการและมอบหมายของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.64	0.65	มาก
26. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.80	0.66	มาก
รวม	3.68	0.47	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการการบริหาร โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม
($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.80$)
และการสั่งการและมอบหมายของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
27. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน เป็นอย่างดี	4.09	0.60	มาก
28. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.25	0.53	มาก
29. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก	4.11	0.53	มาก
30. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน	4.00	0.57	มาก
31. ผู้บังคับบัญชามีทริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ	3.98	0.59	มาก
รวม	4.09	0.40	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหา
ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก
($\bar{X} = 4.11$) และผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
32. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา	3.41	0.97	ปานกลาง
33. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.64	0.57	มาก
34. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.34	0.64	ปานกลาง
35. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.43	0.66	ปานกลาง
รวม	3.45	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับมาก 1 ข้อคือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.64$) และมีระดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ สัมพันธภาพ
ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็น ไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมา คือ
ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.41$) ในหน่วยงานมีการ
ทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
36. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.32	0.80	ปานกลาง
37. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	3.64	0.75	มาก
38. มีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	3.34	0.83	ปานกลาง
39. มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.64	0.71	มาก
รวม	3.48	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับมาก 2 ข้อ คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.64$) และมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$) และมีระดับ
แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ มีการ
จัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.34$) และอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเพียงพอในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

(n= 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D	ระดับ แรงงใจ
40. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ	3.32	0.77	ปานกลาง
41. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.00	0.61	ปานกลาง
42. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.18	0.81	ปานกลาง
43. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว	3.50	0.69	ปานกลาง
44. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม	3.39	0.72	ปานกลาง
รวม	3.28	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ การเบิกจ่ายเงิน
สวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือก
บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.39$) และเงินเดือนที่
ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.32$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

1. เปรียบเทียบพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เพศชายและเพศหญิง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n= 44)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	เพศ					
	ชาย (n=21)		แรงจูงใจ	หญิง (n=23)		แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.73	0.51	มาก	3.78	0.51	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	0.41	มาก	3.65	0.50	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.70	0.46	มาก	3.60	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.55	มาก	3.67	0.51	มาก
5. ด้านลักษณะของงาน	3.42	0.45	ปานกลาง	3.51	0.43	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	0.52	มาก	3.66	0.44	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.22	0.40	มาก	3.97	0.37	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.40	0.56	ปานกลาง	3.50	0.52	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.51	0.39	มาก	3.46	0.74	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยว	4.21	0.50	มาก	3.99	0.61	มาก
รวม	3.72	0.34	มาก	3.68	0.22	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานส่วนตำบลเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่ก่อคุณ ($\bar{X} = 4.21$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.73$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.40$)

พนักงานเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่ก่อคุณ ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.97$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.78$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.50$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและ
จำแนกเป็นรายด้าน

(n= 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	เพศ				t	sig
	เพศชาย (n=21)		เพศหญิง (n=23)			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.73	0.51	3.78	0.51	-.363	.72
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	0.41	3.65	0.50	-.123	.90
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.70	0.46	3.60	0.56	.668	.50
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.55	3.67	0.51	-.099	.92
5. ด้านลักษณะของงาน	3.42	0.45	3.51	0.43	-.705	.48
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	0.52	3.66	0.44	.235	.81
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.22	0.40	3.97	0.37	2.174	.03*
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.40	0.56	3.50	0.52	-.580	.56
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.51	0.39	3.46	0.74	.304	.76
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ	4.21	0.50	3.99	0.61	1.330	.187
รวม	3.72	0.34	3.68	0.22	.452	.65

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการปกครองบังคับบัญชามีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบพบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพ

แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n=44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	สถานภาพ										
	โสด (n=13)		แรงงใจ		สมรส (n=22)		แรงงใจ		หม้าย/หย่าร้าง (n=9)		แรงงใจ
	\bar{X}	S. D	มาก	ปานกลาง	\bar{X}	S. D	มาก	ปานกลาง	\bar{X}	S. D	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	0.46	มาก	ปานกลาง	3.81	0.42	มาก	ปานกลาง	3.33	0.55	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.47	0.60	ปานกลาง	มาก	3.83	0.35	มาก	ปานกลาง	3.44	0.27	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.81	0.60	มาก	มาก	3.60	0.50	มาก	มาก	3.53	0.38	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.79	0.58	มาก	มาก	3.65	0.50	มาก	มาก	3.48	0.47	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงาน	3.40	0.36	ปานกลาง	ปานกลาง	3.53	0.38	มาก	มาก	3.39	0.65	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	0.63	มาก	มาก	3.77	0.40	มาก	มาก	3.51	0.37	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.05	0.49	มาก	มาก	4.07	0.33	มาก	มาก	4.18	0.45	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.23	0.59	ปานกลาง	ปานกลาง	3.67	0.49	มาก	มาก	3.25	0.39	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	0.51	มาก	มาก	3.45	0.64	ปานกลาง	ปานกลาง	3.39	0.62	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง	4.17	0.47	มาก	มาก	4.01	0.69	มาก	มาก	4.19	0.30	มาก
รวม	3.71	0.34	มาก	มาก	3.74	0.25	มาก	มาก	3.57	0.27	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

สถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.96$) และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.40$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.23$)

สถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.01$) และด้านด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.83$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติกรอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.45$)

สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.18$) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.53$) และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.39$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) และ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

(n= 44)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.190	2	.095	1.165	.32
ภายในกลุ่ม	3.336	41	.081		
รวม	3.526	43			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
ทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน										
	1-5 ปี (n=15)		แรงงใจ		6-10 ปี (n=18)		แรงงใจ		11 ขึ้นไป (n=11)		แรงงใจ
	\bar{X}	S. D	มาก	ปานกลาง	\bar{X}	S. D	มาก	ปานกลาง	\bar{X}	S. D	
1. ด้านความสำเร็งของงาน	3.83	0.65	มาก	มาก	3.54	0.431	มาก	มาก	4.00	0.19	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	0.45	มาก	มาก	3.47	0.40	มาก	ปานกลาง	3.79	0.50	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.53	0.44	มาก	มาก	3.61	0.57	มาก	มาก	3.86	0.49	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.73	0.55	มาก	มาก	3.44	0.42	มาก	ปานกลาง	3.91	0.53	มาก
5. ด้านลักษณะของงาน	3.62	0.49	มาก	มาก	3.28	0.34	มาก	ปานกลาง	3.57	0.42	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.87	0.52	มาก	มาก	3.56	0.34	มาก	มาก	3.62	0.55	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.07	0.51	มาก	มาก	4.10	0.33	มาก	มาก	4.09	0.37	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.57	0.57	มาก	มาก	3.33	0.54	มาก	ปานกลาง	3.50	0.50	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.40	0.76	ปานกลาง	ปานกลาง	3.46	0.56	ปานกลาง	ปานกลาง	3.64	0.37	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	4.02	0.71	มาก	มาก	4.10	0.39	มาก	มาก	4.20	0.61	มาก
รวม	3.74	0.32	มาก	มาก	3.59	0.21	มาก	มาก	3.82	0.29	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1-5 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.02$) และ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.87$) และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$)

6-10 ปี มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงใจ อยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.10$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลรองลงมา คือ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.61$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.56$) และมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือด้าน ด้านด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.44$)

11 ปีขึ้นไป มีแรงงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.09$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.00$) และมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

(n= 44)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.395	2	.197	.2586	.08
ภายในกลุ่ม	3.131	41	.076		
รวม	3.526	43			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. เปรียบเทียบ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ดังตารางที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีประเภท บุคลากรแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม	ประเภทบุคลากร									
	พนักงานส่วนตำบล		พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		แรงงใจ	
	ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ย	
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D
1. ด้านความถี่ของงาน	3.89	0.50	3.54	0.50	3.71	0.50	3.71	0.50	3.71	0.50
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.67	0.50	3.55	0.32	3.66	0.47	3.66	0.47	3.66	0.47
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.93	0.54	3.43	0.34	3.46	0.42	3.46	0.42	3.46	0.42
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	0.45	3.29	0.30	3.56	0.55	3.56	0.55	3.56	0.55
5. ด้านลักษณะของงาน	3.61	0.40	3.32	0.45	3.38	0.45	3.38	0.45	3.38	0.45
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.68	0.56	3.89	0.50	3.60	0.37	3.60	0.37	3.60	0.37
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.16	0.41	4.23	0.45	3.97	0.36	3.97	0.36	3.97	0.36
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.51	0.55	3.50	0.52	3.38	0.54	3.38	0.54	3.38	0.54
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.81	0.54	3.32	0.37	3.24	0.58	3.24	0.58	3.24	0.58
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกิดคู่	4.33	0.49	4.21	0.39	3.83	0.59	3.83	0.59	3.83	0.59
รวม	3.85	0.26	3.63	0.23	3.58	0.27	3.58	0.27	3.58	0.27

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวดู ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.16$) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.93$)

พนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวดู ($\bar{X} = 4.21$) และ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.89$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.43$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.32$) ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.32$)

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวดู ($\bar{X} = 3.83$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.71$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.38$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.38$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน
(n= 44)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.716	2	.358	5.226	.01*
ภายในกลุ่ม	2.809	41	.069		
รวม	3.526	43			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงงใจใน
การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มี
ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

(n=44)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอ เมือง จังหวัดนครพนม	ประเภทบุคลากร						F	sig
	พนักงาน ส่วนตำบล (n=18)		พนักงานจ้าง ทั่วไป (n=23)		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n=19)			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.89	0.50	3.54	0.51	3.71	0.50	1.362	.268
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.67	0.50	3.55	0.50	3.66	0.47	0.177	.838
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.93	0.54	3.43	0.56	3.46	0.42	5.579	.007*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	0.45	3.29	0.51	3.56	0.55	4.831	.013*
5. ด้านลักษณะของงาน	3.61	0.40	3.32	0.43	3.38	0.45	1.768	.184
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.68	0.56	3.89	0.44	3.60	0.37	0.907	.412
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.16	0.41	4.23	0.37	3.97	0.36	1.552	.224
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.51	0.55	3.50	0.52	3.38	0.54	0.297	.745
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.81	0.54	3.32	0.74	3.24	0.58	5.436	.008*
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.33	0.49	4.33	0.61	3.83	0.59	4.471	.018*
รวม	3.85	0.26	3.63	0.23	3.58	0.27	5.226	.010*

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีประเภท
บุคลากรแตกต่างกันโดยรวม มีแรงงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ
ของงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน ความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(n= 44)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม		ประเภทบุคลากร		
		พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้างทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
สถานะพนักงาน	\bar{X}	3.85	3.63	3.58
1. พนักงานส่วนตำบล	3.85		.021*	.004*
2. พนักงานจ้างทั่วไป	3.63			.878
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.58			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ด้านความ
รับผิดชอบ

(n= 44)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม		ประเภทบุคลากร		
		พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้างทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
สถานะพนักงาน	\bar{X}	3.85	3.63	3.58
1. พนักงานส่วนตำบล	3.85		.006*	.036*
2. พนักงานจ้างทั่วไป	3.63			.205
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.58			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง ในด้านความรับผิดชอบ บุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบล
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n= 44)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม		ประเภทบุคลากร		
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
สถานะพนักงาน	\bar{X}	3.85	3.63	3.58
1. พนักงานส่วนตำบล	3.85		.052	.003*
2. พนักงานจ้างทั่วไป	3.63			.726
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.58			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองจังหวัดนครพนมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

(n= 44)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม		ประเภทบุคลากร		
		พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้างทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
สถานะพนักงาน	\bar{X}	3.85	3.63	3.58
1. พนักงานส่วนตำบล	3.85		.614	.006*
2. พนักงานจ้างทั่วไป	3.63			.105
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.58			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองจังหวัดนครพนมด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล บุคลากรที่เป็น พนักงานส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานจ้างตามภารกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 28 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ควรมีเกณฑ์การการวัดการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่วางไว้	8
1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร	5
1.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	4

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การชมเชยแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี	12
2.2 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรให้มากขึ้น	10
2.3 การมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน	6
2.4 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากร	5
2.5 เพื่อนร่วมงานควรยอมรับในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	
3.1 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสบุคลากรในองค์กรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	10
3.2 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาส่งเสริมการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	9
3.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม	7
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 ผู้บริหารควรพิจารณาปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน โดยจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน	12
4.2 ผู้บังคับบัญชาควรควบคุมกำกับดูแลความรับผิดชอบในหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	6
4.3 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้บุคลากรทุกๆ คน	4
5. ด้านลักษณะของงาน	
5.1 ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานให้ชัดเจนครบถ้วน	8
5.2 ควรบรรจุบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน	6

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายให้บุคลากรได้รับทราบ	11
6.1 ผู้บริหารควรมอบหมายนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน	7
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ผู้บริหารควรเอาใจใส่กำกับดูแลบุคลากรในเรื่องระเบียบวินัยการปฏิบัติงาน	9
7.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมาย	5
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรให้มากขึ้น	14
8.2 ในการจัดกิจกรรม ควรให้ทุกส่วนงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	10
8.3 บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	6
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรจัดให้มีสถานที่เก็บเอกสารที่เป็นระเบียบและเป็นสัดส่วน	15
9.2 สถานที่ปฏิบัติงานกับแคบเกินไป ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน	10
9.3 ควรจัดเจ้าหน้าที่ในการดูแลอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในการ	6
9.4 ควรจัดภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น	4
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	
10.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้รางวัลประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร	18

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรมีเกณฑ์การการวัดการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรและ ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การชมเชยแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรให้มากขึ้น การมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกันและ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากร

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสบุคลากรในองค์กรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาส่งเสริมการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม

ด้านความรับผิดชอบเรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรพิจารณาปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน โดยจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรควบคุมกำกับดูแลความรับผิดชอบในหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้บุคลากรทุกๆ คน

ด้านลักษณะของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานให้ชัดเจน ครบถ้วน และควรบรรจุบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายให้บุคลากรได้รับทราบ และผู้บริหารควรมอบหมายนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรเอาใจใส่กำกับดูแล บุคลากรในเรื่องระเบียบวินัย การปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมาย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรให้มากขึ้น ในการจัดกิจกรรม ควรให้ทุกส่วนงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และบังคับบัญชาควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรจัดให้มีสถานที่เก็บเอกสารที่เป็นระเบียบและเป็นสัดส่วน สถานที่ปฏิบัติงานกับแคบเกินไป ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน ควรจัดเจ้าหน้าที่ในการดูแลอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในการ และควรจัดภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น

ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้รางวัลประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY