

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มุ่งเน้นระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์พหุสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 217 เกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ รายได้ ที่พักอาศัย และประเภทพนักงาน

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	109	50.2
หญิง	108	49.8
รวม	217	100
อายุ		
18 – 25 ปี	10	4.6
26 – 30 ปี	49	22.6
31 – 35 ปี	110	50.7
35 ปีขึ้นไป	48	22.1
รวม	217	100

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	12	5.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	94.5	94.5
รวม	217	100
ประสบการณ์		
1 – 5 ปี	36	16.6
5 – 10 ปี	109	50.2
10 – 15 ปี	60	27.6
15 ปีขึ้นไป	12	5.5
รวม	217	100
รายได้		
7,001 – 12,000 บาท	72	33.2
12,001 ขึ้นไป	145	66.8
รวม	217	100
ที่พัก		
บ้านพักส่วนตัว	165	76
บ้านพักของทางราชการ/บ้านเช่า/พักอยู่กับญาติ	52	24
รวม	217	100
ตำแหน่ง		
พนักงานส่วนตำบล	101	46.5
พนักงานจ้างภารกิจ/ชั่วคราว	100	46.1
ลูกจ้างประจำ	16	7.4
รวม	217	100

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า
 จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน (คิดเป็นร้อยละ 49.8)
 และเพศชาย จำนวน 109 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.2)

จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 110 คน (คิดเป็น ร้อยละ 50.7) รองลงมาคือ 26 - 30 ปี จำนวน 49 คน (คิดเป็นร้อยละ 22.6) รองลงมาคือ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน (คิดเป็นร้อยละ 22.1) และ 18 – 25 ปี จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.6)

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 205 คน (คิดเป็นร้อยละ 94.5) รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.5)

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 109 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.2) รองลงมาคือ 10 – 15 ปี จำนวน 60 คน (คิดเป็นร้อยละ 35.2) รองลงมาคือ 1 – 5 ปี จำนวน 36 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.6) และ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.5)

จำแนกตามรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 12,001 ขึ้นไป จำนวน 145 คน (คิดเป็น ร้อยละ 66.8) รองลงมาคือ 7,001 – 12,000 บาท จำนวน 72 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.2)

จำแนกตามที่พัก พบว่า ส่วนใหญ่เป็นบ้านพักส่วนตัว จำนวน 165 คน (คิดเป็น ร้อยละ 76.0) รองลงมาคือ บ้านพักของทางราชการ/บ้านเช่า/พักอยู่กับญาติ จำนวน 52 คน (คิดเป็นร้อยละ 24)

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 101 คน (คิดเป็นร้อยละ 46.5) รองลงมาคือ พนักงานจ้างภารกิจ/ชั่วคราว จำนวน 100 คน (คิดเป็น ร้อยละ 46.1) และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.4)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

1. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ			
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	3.82	0.42	มาก
1.2 ด้านการยอมรับ นับถือ	3.51	0.65	มาก
1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.14	1.06	ปานกลาง
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	3.49	0.42	ปานกลาง
1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.65	0.50	มาก
2. ปัจจัยก้ำจุน			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.31	0.77	ปานกลาง
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.72	0.77	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.18	0.82	ปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	0.68	มาก
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ผู้ดูแล	2.87	0.71	ปานกลาง
รวม	3.43	.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.42) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.65) และมีแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.42) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.06) ด้านปัจจัยจำแนก อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.77) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.68) และมีแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.3$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.82) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 0.71)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ด้านปัจจัยจูงใจ ดังตารางที่ 4-8 ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์	4.04	0.28	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.73	0.72	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพ	3.58	0.52	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	3.94	0.53	มาก
รวม	3.82	0.42	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.42) และจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.28) มากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.72) และผลการปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ปัจจัยจูงใจ
ด้านการยอมรับ

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน	3.62	0.68	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.58	0.75	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาสับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	3.45	0.69	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.69	0.79	มาก
5. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน	3.43	0.70	ปานกลาง
6. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับข้อเสนอแนะของงาน	3.28	1.02	ปานกลาง
รวม	3.51	0.65	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ปัจจัยจูงใจ
ด้านการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.65) และจำแนกเป็นรายชื่อพบ
มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จ ในงานของท่าน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.79) มากที่สุด
รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.68)
รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.75) และมี
ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสับสนุน การ
ปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือใน
การปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .70) และเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับ
ข้อเสนอแนะของงาน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.02)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ปัจจัยจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.43	1.09	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	2.99	1.63	ปานกลาง
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน ของท่านมีความเป็นธรรม	2.93	1.34	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมและศึกษา ดูงาน	3.23	1.08	ปานกลาง
รวม	3.14	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ปัจจัยจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.06) และ
จำแนกเป็นรายชื่อพบ ทุกข้อมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ
3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.09) มากที่สุด
รองลงมาคือ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษา
ดูงาน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 1.08) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 2.99$,
S.D. = 1.63) และระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม
($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 1.34)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ปัจจัยจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบ

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดของท่าน	3.77	0.58	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.33	0.67	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน	3.37	0.49	ปานกลาง
รวม	3.49	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ปัจจัยจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.42) และจำแนกเป็น
รายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัด
ของท่าน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.58) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ
ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.49)
รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม	3.53	0.60	มาก
2. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีการแบ่งมอบถ่ายชัดเจน	3.69	0.64	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความสามารถของท่าน	3.73	0.47	มาก
รวม	3.65	0.50	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.47) และจำแนก
เป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับ
ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.47) มากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่าน
รับผิดชอบมีการแบ่งมอบถ่ายชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.64) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริม
ให้เกิดความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.60)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ด้านปัจจัยค้ำจุน ดังตารางที่ 9-13

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.01	1.00	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.06	1.07	ปานกลาง
3. การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.31	0.85	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.87	1.74	มาก
รวม	3.31	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.77) และจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.74) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.07) และนโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ปัจจัยคำจูน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(n=217)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการบริหาร	3.57	1.03	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความกล้าตัดสินใจการแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.54	0.98	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปรึกษางานได้	3.73	0.83	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวล	3.81	0.85	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.69	มาก
รวม	3.72	0.77	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ปัจจัยคำจูน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.77) และจำแนก
เป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.69) มากที่สุด
รองลงมาก็คือ ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวล ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.85) รองลงมาก็คือ
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปรึกษางานได้ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.83) และผู้บังคับบัญชามี
ความกล้าตัดสินใจการแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.98) น้อยที่สุด

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ปัจจัยคำจูน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(n=217)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.07	0.98	ปานกลาง
2. มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน	3.23	0.69	ปานกลาง
3. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.23	1.05	ปานกลาง
รวม	3.18	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายชื่อ ปัจจัยคำจูน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.82) และ
จำแนกเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้อมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก
ได้แก่ มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.69) มากที่สุด รองลงมาคือ
สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.23$,
S.D. = 0.69) และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.98) น้อยที่สุด

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ปีจัยคำจุน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีห้องปฏิบัติงานเพียงพอ	3.45	0.76	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานเพียงพอ	3.60	0.76	มาก
3. หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	3.64	0.76	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานเพียงพอ	3.60	0.69	มาก
รวม	3.57	0.68	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ปีจัยคำจุน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.68) และ
จำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานของท่านจัด
ห้องทำงานเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.76) มากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมี
อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.76) และหน่วยงาน
ของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.69) น้อยที่สุด

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ปัจจัยคำจุน
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

(n=217)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.18	0.70	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.16	0.65	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสม	2.26	1.17	น้อย
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการมีความรวดเร็ว	2.56	1.18	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม	3.17	0.95	ปานกลาง
รวม	2.87	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายข้อ ปัจจัยคำจุน
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 0.71)
และจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย
แรงงใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน
รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.70) มากที่สุด รองลงมาคือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้า
รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.95) รองลงมาคือ
เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.65) และมี
แรงงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
(เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.26$, S.D. = 1.17) น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดตัวแปร ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 รหัสตัวแปรที่ใช้ในการการแปลความหมายของข้อมูล

ตัวแปร	\bar{X}	รหัส
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.79	X 8
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.54	X 9
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.44	X 10
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.53	X 11
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.45	X 12
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.50	X 13
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.67	X 14
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.38	X 15
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	X 16
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	2.97	X 17

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

(n=217)

ตัวแปร	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10
X 1	-	.563**	.299**	.373**	.256**	.628**	.240**	.318**	.214**	.318**
X 2		-	.764**	.602**	.486**	.707**	.735**	.806**	.615**	.676**
X 3			-	.688**	.189**	.758**	.765**	.760**	.545**	.698**
X 4				-	.502**	.630**	.537**	.512**	.262**	.682**
X 5					-	.104	.526**	.209**	.324**	.289**
X 6						-	.462**	.688**	.333**	.721**
X 7							-	.754**	.599**	.528**
X 8								-	.560**	.739**
X 9									-	.403**
X 10										-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง .104 - .806 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. ด้านการยอมรับนับถือ (X 9) กับตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X 15) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .806
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X 10) กับด้านการปกครองบังคับบัญชา (X 14) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .765
3. ด้านการยอมรับนับถือ (X 9) กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X 10) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .764

4. ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X 5) กับด้านนโยบายและการบริหาร (X 6) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .104

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะทั้งหมด 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (ความถี่)
1. ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	49
2. ควรยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	36
3. ควรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงส่วนรวมและประโยชน์ประชาชนเป็นอันดับแรก	30
4. ควรมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว	28
5. ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม	26
6. ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แต่ละด้าน โดยเน้นวิทยากรที่มีความชำนาญและมีวิธีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย	22
7. ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	21
8. ควรมีความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ	21
9. ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด	17
10. ควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	14
11. ควรมีความสามัคคีในองค์กร	14
12. ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	7

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจำนวนความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้ ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ควรยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงส่วนรวมและประโยชน์ประชาชนเป็นอันดับแรก ควรมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แต่ละด้าน โดยเน้นวิทยากรที่มีความชำนาญและมีวิธีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรมีความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด ควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีความสามัคคีในองค์กร และควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY