

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบาย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t - test)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (F-test) (One-way ANOVA)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือนและส่วนงานที่สังกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ใช้การเรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็นและวิเคราะห์เนื้อหา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความถี่และค่าร้อยละคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	20	37.03
หญิง	34	62.97
รวม	54	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญาตรี	14	25.92
อนุปริญญาตรีและปริญญาตรี	36	66.67
สูงกว่าปริญญาตรี	4	7.41
รวม	54	100.0
ตำแหน่ง		
พนักงานส่วนตำบล	21	38.89
พนักงานจ้างตามภารกิจ	14	25.92
พนักงานจ้างทั่วไป	19	35.19
รวม	54	100.0
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	20	37.03
15,001 – 20,000 บาท	19	35.18
สูงกว่า 20,000 บาท	15	27.79
รวม	54	100.0
ส่วนงานที่สังกัด		
สำนักปลัด	38	70.37
ส่วนการคลัง	9	16.66
ส่วนโยธา	7	12.97
รวม	54	100.0

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 54 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.97) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 37.03) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีและปริญญาตรี (ร้อยละ 66.67) รองลงมาเป็น ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาตรี (ร้อยละ 25.92) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 7.41) ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็น พนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ 38.89) รองลงมาเป็น พนักงานจ้างทั่วไป (ร้อยละ 35.19) และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ร้อยละ 25.92) เงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง ต่ำกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 37.03) รองลงมาเป็น 15,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 35.18) และ สูงกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 27.79) และ ส่วนงานที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัด สำนักปลัด (ร้อยละ 77.22) รองลงมาเป็น ส่วนการคลัง (ร้อยละ 16.6) และส่วนโยธา (ร้อยละ 11.12)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

1. วิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.71	0.48	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.55	0.47	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.99	0.83	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.28	0.49	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.74	0.51	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.16	0.59	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.62	0.47	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.44	0.66	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.06	0.78	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.00	0.71	ปานกลาง
รวม	3.26	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.62$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.55$) และมีแรงงูใจระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.28$) และด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 3.16$)

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกรายชื่อของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.89	0.57	มาก
2. มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	3.16	0.49	ปานกลาง
3. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.91	0.43	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.88	0.42	มาก
รวม	3.71	0.48	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ชื่อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.89$) ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$) และมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านการยอมรับ
นับถือจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ	3.02	0.54	ปานกลาง
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.47	มาก
3. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.00	0.26	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน	3.51	0.62	ปานกลาง
รวม	3.55	0.47	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านการยอมรับนับถือ
โดยรวม พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่
ในระดับมาก 2 ข้อและปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ได้รับความร่วมมือ
ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.67$) และผู้บังคับบัญชา
ให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.51$) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือใน
ความรู้และความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.02$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธรด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.07	0.95	ปานกลาง
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็น ธรรม	3.20	0.82	ปานกลาง
3. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	2.79	0.81	ปานกลาง
4. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.90	0.75	ปานกลาง
รวม	2.99	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อจำแนกเป็น
รายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มี 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือระบบ
การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือ งานในหน้าที่ที่มี
โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.07$) ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
($\bar{X} = 2.90$) และได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.79$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร
ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.15	0.44	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.98	0.45	ปานกลาง
3. ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.36	0.60	ปานกลาง
4. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.64	0.48	ปานกลาง
รวม	3.28	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านความรับผิดชอบ
โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มี
แรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ปฏิบัติงาน
ที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจใน
การตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.36$) รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและ
ความถนัด ($\bar{X} = 3.15$) และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.98$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเมืองนกา จังหวัดยโสธร
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.62	0.53	ปานกลาง
2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงาน ที่ชัดเจน	2.48	0.64	ปานกลาง
3. งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.15	0.35	น้อย
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	2.69	0.53	ปานกลาง
รวม	2.74	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเมืองนกา จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มี
แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และน้อย 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งาน
ที่ปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาคือลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.69$) ลักษณะของงานที่
รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.48$) และงานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับ
ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.15$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร
ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานมีความชัดเจน	2.35	0.58	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไป ปฏิบัติ	3.24	0.72	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.88	0.57	มาก
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชา	3.15	0.49	ปานกลาง
รวม	3.16	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านนโยบายการบริหาร
โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อมีแรงงใจอยู่ใน
ระดับปานกลาง 3 ข้อและระดับมาก 1 ข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือผู้บังคับบัญชาเอา
ใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา นโยบายการบริหารของ
หน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.24$) มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงาน
ของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.15$) นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความ
ชัดเจน ($\bar{X} = 2.35$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร
ด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.91	0.44	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็น อย่างดี	3.87	0.42	มาก
3. มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่าง สะดวก	3.02	0.54	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.67	0.47	ปานกลาง
รวม	3.62	0.47	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านการปกครองบังคับบัญชา
โดยรวมแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ใน
ระดับมาก 2 ข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้
คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถใน
การบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.87$) แรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ 2 ข้อ เรียงลำดับจาก
มากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) และมีโอกาสที่
จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.02$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	4.00	0.26	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.50	0.62	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.06	0.95	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเอง และเข้าใจผู้อื่น	3.20	0.82	ปานกลาง
รวม	3.44	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล โคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ
พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ
สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี และในหน่วยงานมีการ
ทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.0$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.50$)
ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.20$) และ ใน
หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
33. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.78	0.81	ปานกลาง
34. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี ความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.89	0.75	ปานกลาง
35. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.50	0.62	ปานกลาง
36. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการ ปฏิบัติงาน	3.06	0.95	ปานกลาง
รวม	3.06	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า
มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ หน่วยงานมีการ
จัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก
พร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.06$) อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อม
และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.89$) และหน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่
เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.78$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความ รับผิดชอบ	3.20	0.82	ปานกลาง
2. เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.78	0.81	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	2.89	0.75	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวก และรวดเร็ว	3.14	0.44	ปานกลาง
รวม	3.00	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อจำแนก
เป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย
คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือ
การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.14$) ค่าตอบแทนการ
ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.89$)
และ เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.78$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเพศแตกต่างกัน
 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
 3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน
 4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน
 5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน
1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ที่มีเพศแตกต่างกัน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความถี่เร่งของงาน	3.58	0.44	3.75	0.43	1.268	0.29
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.70	0.33	3.50	0.32	2.53	0.06
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.52	0.38	3.41	0.39	1.79	0.15
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.48	0.50	3.83	0.50	0.81	0.49
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.34	0.46	3.33	0.46	2.56	0.06
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.05	0.42	3.91	0.41	1.74	0.16
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.34	0.64	3.58	0.63	3.25	0.02*
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.34	0.61	3.00	0.61	2.04	0.11
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.20	0.62	3.08	0.60	2.80	0.04*
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกิดกุล	3.46	0.50	3.66	0.49	1.49	0.22
รวม	3.50	0.12	3.49	0.12	2.03	0.15

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig
	ต่ำกว่าอนุปริญา		อนุปริญา และ ปริญาตรี		สูงกว่าปริญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.62	0.41	3.33	0.58	3.70	0.18	0.66	0.57
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	0.31	3.83	0.37	3.58	0.30	1.82	0.14
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.48	0.40	3.62	0.46	3.45	0.40	0.91	0.43
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.50	0.48	3.37	0.44	3.62	0.64	2.32	0.08
5. ด้านลักษณะของงาน	3.35	0.46	3.37	0.54	3.20	0.43	1.13	0.33
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.04	0.40	4.04	0.51	4.08	0.43	0.99	0.39
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.32	0.65	3.58	0.49	3.33	0.70	2.23	0.08
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.29	0.61	3.20	0.74	3.41	0.66	1.02	0.38
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.16	0.60	3.33	0.54	3.20	0.67	1.26	0.29
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น	3.48	0.48	3.37	0.51	3.54	0.57	1.09	0.35
รวม	3.49	0.12	3.50	0.11	3.51	0.13	1.28	0.30

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณาจารย์บริหารส่วนตำบลโลกคำราษฎร์ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง						F	Sig
	พนักงานส่วนตำบล		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความดีใจของงาน	3.46	0.60	3.70	0.20	3.75	0.43	1.28	0.28
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.71	0.41	3.65	0.28	3.50	0.32	2.60	0.05*
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.71	0.26	3.40	0.41	3.41	0.39	3.19	0.02*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.50	3.50	0.63	3.83	0.50	3.79	0.01*
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.48	3.20	0.48	3.33	0.46	0.64	0.59
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.96	0.48	4.15	0.45	3.91	0.41	1.06	0.37
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.32	0.62	3.30	0.77	3.58	0.63	2.48	0.06
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.39	0.53	3.40	0.74	3.00	0.61	4.39	0.01*
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.14	0.65	3.25	0.75	3.08	0.60	3.34	0.02*
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้ออก	3.46	0.52	3.45	0.59	3.66	0.49	2.80	0.04*
รวม	3.51	0.13	3.50	0.14	3.49	0.12	2.56	0.13

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โศภธการ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โศภธการ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน						F	Sig
	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,001 – 20,000 บาท		สูงกว่า 20,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความถี่ของงาน	3.61	0.31	3.55	0.51	3.59	0.45	2.11	0.28
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.57	0.27	3.69	0.42	3.74	0.29	3.12	0.09
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.44	0.44	3.48	0.47	3.57	0.33	3.08	0.88
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.63	0.59	3.65	0.46	3.36	0.44	3.19	0.92
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.19	0.39	3.40	0.46	3.37	0.48	1.42	1.59
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.98	0.37	3.86	0.26	4.16	0.47	1.06	0.37
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.46	0.64	3.46	0.60	3.25	0.64	3.18	0.06
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.23	0.71	3.15	0.58	3.44	0.58	3.29	1.01
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.11	0.57	2.96	0.44	3.34	0.66	2.14	2.03
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	3.57	0.52	3.677	0.43	3.32	0.47	1.90	1.2
รวม	3.48	0.12	3.49	0.11	3.51	0.12	3.22	1.24

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ที่มีส่วนงานแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ที่มีส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ส่วนงานที่สังกัด						F	Sig
	สำนักปลัด		ส่วนการคลัง		ส่วนโยธา			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความถี่ของงาน	3.46	0.60	3.70	0.20	3.75	0.43	1.84	1.17
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.71	0.41	3.65	0.28	3.50	0.32	2.44	1.44
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.71	0.26	3.40	0.41	3.41	0.39	3.42	1.72
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.50	3.50	0.63	3.83	0.50	3.45	1.35
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.48	3.20	0.48	3.33	0.46	1.34	1.67
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.96	0.48	4.15	0.45	3.91	0.41	1.56	1.55
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.32	0.62	3.30	0.77	3.58	0.63	2.23	1.05
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.39	0.53	3.40	0.74	3.00	0.61	4.22	0.56
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.14	0.65	3.25	0.75	3.08	0.60	3.12	0.15
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูก	3.46	0.52	3.45	0.59	3.66	0.49	2.67	1.12
รวม	3.51	0.13	3.50	0.14	3.49	0.12	2.26	1.58

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร วิเคราะห์เนื้อหา และจำนวนความถี่ ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ	11
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	10
3. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	8
4. ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน	8
5. ควรเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	7
6. ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น	6
7. ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตาม กำหนดเวลา	5
8. ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่องาน	5
9. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็ว กว่านี้	4

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธรซึ่งมีสาระสำคัญเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับการถอดบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก พบว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ควรเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม

เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตาม กำหนดเวลา ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้
มีติดต่อกัน และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็ว กว่านี้

สรุปผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์

สรุปคำให้สัมภาษณ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ

อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

- | | | |
|----------------------------|------------------------------|---|
| 1 นายถนัด แสงศรี | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | “การสร้างแรงจูงใจให้คนรักและศรัทธาในองค์กรต้องเริ่มที่ตัวผู้บังคับบัญชาต้องมีความจริงใจและนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการทำงานโดยปราศจากอคติ” |
| 2 น.ส.ณัฐพิสุทธิ์ จันทจิตร | ผู้อำนวยการกองคลัง | “แรงจูงใจต้องสร้างให้สอดคล้องกับมนุษย์สัมพันธ์ถ้าคนในองค์กรทำงานเป็นที่ปราศจากความขัดแย้งองค์กรก็จะทำงานราบรื่น” |
| 3 นายภาณุมาศ อุดมทรัพย์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | “ผู้บังคับบัญชาควรเปิดรับฟังความคิดเห็นให้มากกว่าที่เป็นอยู่เพราะหากทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมงานก็จะไปได้ดี” |
| 4 น.ส.นราวดี เทพศรีทา | นักวิชาการเงินและบัญชี | “ทุกคนในองค์กรต้องเคารพบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายโดยไม่ถือตนเองเป็นที่ตั้ง” |
| 5 นายทองศักดิ์ รัมย์สม | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | “ภาวะสังคมปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นมาก เงินเดือนและค่าตอบแทนควรได้รับเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม” |
| 6 น.ส.พัชรินทร์ ไชยมาศ | ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | “การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นควรเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใสกับทุกคนทุกส่วนงาน” |

- | | | | |
|----|--------------------------|-------------------------------|--|
| 7 | น.ส.จินตหรา ถาวงศ์กลาง | ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | “เรื่องเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นควรมีการคัดเลือกด้วยหลักความรู้ความสามารถ” |
| 8 | น.ส.ชไมพร แสนศรี | ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ | “การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมไม่หนักเกินไปหรือไม่น้อยเกินไปในแต่ละบุคคล” |
| 9 | น.ส.ทิศญา วิระ भर | ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ | “ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้รับผิดชอบงานด้านนั้นสามารถดำเนินการแบบลดขั้นตอนเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้” |
| 10 | นายวิทยา พรหมงาม | ผช.ช่างโยธา | “คนในองค์กรควรยอมรับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลว่ามีความถนัดและชำนาญในด้านใดบ้างเพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนสามารถแสดงผลงานได้เต็มที่” |
| 11 | นายสมควร ศรีชัยยา | พนักงานทั่วไป | “สายงานที่ต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับกำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันและผู้บังคับบัญชา” |
| 12 | นายเฉลิมศักดิ์ สาระสิงห์ | พนักงานผลิตน้ำประปา | “ลักษณะของงานที่รับผิดชอบควรมีการแบ่งมอบข่างานที่ชัดเจนและจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานนั้น ๆ” |
| 13 | น.ส. สมบูรณ์ บุญเนตร | ผช.นักพัฒนาชุมชน | “ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับรู้แต่ละฝ่ายปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักเกณฑ์และ |

- ระเบียบแบบแผนของทาง
ราชการ”
- 14 น.ส.วิภาพร บุตรวงศ์ ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ “ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ควรใช้กิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้ คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพราะคนในองค์กรมีพื้นฐานทาง ครอบครัวที่แตกต่างกัน”
- 15 นางกัญญาภัทร ศิลาชัย คนงานทั่วไป “การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้าน ต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและ รวดเร็วเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจ ให้กับพนักงาน”

ผู้วิจัยขอสรุปสุดท้ายจากการสัมภาษณ์บุคลากร ดังต่อไปนี้ “การสร้างแรงจูงใจให้คนรัก และศรัทธาในองค์กรต้องเริ่มที่ตัวผู้บังคับบัญชาต้องมีความจริงใจและนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการ ทำงานโดยปราศจากอคติ แรงจูงใจต้องสร้างให้สอดคล้องกับ มนุษยสัมพันธ์ถ้าคนในองค์กร ทำงานเป็นทีมปราศจากความขัดแย้งองค์กรก็จะทำงานราบรื่น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดรับฟังความ คิดเห็นให้มากกว่าที่เป็นอยู่เพราะหากทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมงานก็จะไปได้ดี ทุกคนในองค์กรต้อง เคารพบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายโดยไม่ถือตนเองเป็นที่ตั้ง ภาวะสังคมปัจจุบันค่าครองชีพ สูงขึ้นมาก เงินเดือนและค่าตอบแทนควรได้รับเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม การเลื่อนระดับใน ตำแหน่งที่สูงขึ้นควรเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใสกับทุกคนทุกส่วนงาน เรื่องเรียนต่อในระดับ ที่สูงขึ้นควรมีการคัดเลือกด้วยหลักความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม ไม่หนักเกินไปหรือไม่น้อยเกินไปในแต่ละบุคคล ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรมอบหมาย อำนาจการตัดสินใจให้ผู้รับผิดชอบงานด้านนั้นสามารถดำเนินการแบบลดขั้นตอนเพื่อประโยชน์ ของประชาชนได้ คนในองค์กรควรยอมรับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลว่ามีความถนัด และชำนาญในด้านใดบ้างเพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนสามารถแสดงผลงานได้เต็มที่ สถานงานที่ต้อง ใช้แรงงานในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับกำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่รับผิดชอบควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจนและจัดคนให้ เหมาะสมกับลักษณะงานนั้น ๆ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับรู้ในแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักเกณฑ์และระเบียบแบบแผนของทางราชการ ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ควรใช้กิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

เพราะคนในองค์กรมีพื้นฐานทางครอบครัวที่แตกต่างกัน และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็วเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน”



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY