

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา <i>F</i> -distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)

2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ผลแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 247		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	30	12.10
1.2 อนุปริญญาหรือ ปวส.	60	24.30
1.3 ปริญญาตรีขึ้นไป	157	63.60
2. ประเภทพนักงาน		
2.1 พนักงานส่วนตำบล	130	52.60
2.2 ลูกจ้างประจำ	45	18.20
2.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ	72	29.10
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 247 คน พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.60 รองลงมาคือระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 24.30 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็น ร้อยละ 12.10 และประเภทพนักงานส่วนใหญ่เป็น พนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมาคือพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 29.10 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 18.20

ตอนที่ 2 แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
วิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ			
1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.00	0.69	มาก
1.2 ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	1.15	มาก
1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.40	0.98	ปานกลาง
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	3.68	0.80	มาก
1.5 ด้านลักษณะของงาน	3.66	0.72	มาก
รวม	3.68	0.87	
2. ปัจจัยก้ำจุน			
2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69	0.83	มาก
2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.78	มาก
2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.66	0.86	มาก
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	1.31	มาก
2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.17	0.95	ปานกลาง
รวม	3.59	0.95	
รวม	3.64	0.91	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.82$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความรับผิดชอบ

($\bar{X} = 3.68$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.66$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.04	0.67	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.82	0.67	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.91	0.71	มาก
4. มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	4.23	0.71	มาก
รวม	4.00	0.69	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านความสำเร็จของงานโดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ พนักงานส่วนตำบลมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.04$) ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.91$) และ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ	3.95	2.66	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	3.63	0.78	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน	3.80	0.80	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จ ในงาน	3.46	0.77	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.57	0.74	มาก
รวม	3.68	1.15	มาก

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น
รายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ
ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$) ผู้บังคับบัญชา
ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.63$) เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.57$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชา
ให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.43	0.96	ปานกลาง
2. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	3.30	0.97	ปานกลาง
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมี ความเป็นธรรม	3.29	1.08	ปานกลาง
4. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	3.58	0.90	มาก
รวม	3.40	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์แรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ได้รับ
การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ
ประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.58$) และแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ
ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.30$) และระบบการพิจารณาความดีความชอบใน
หน่วยงานมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.81	0.79	มาก
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.60	0.80	มาก
3. ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.62	0.81	มาก
รวม	3.68	0.80	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์แรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น
รายชื่อ พบว่า มีแรงงใจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
คือ รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ ได้รับมอบ
อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.62$) และปริมาณงานที่รับผิดชอบ
มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60	0.74	มาก
2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบข่วยงานที่ชัดเจน	3.68	0.71	มาก
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.74	0.69	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.64	0.75	มาก
รวม	3.66	0.72	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์แรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านลักษณะของงาน โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบข่วยงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.68$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.64$) และงานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานมีความชัดเจน	3.68	0.87	มาก
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไป ปฏิบัติ	3.64	0.79	มาก
3. สาขาการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	3.77	0.74	มาก
4. มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	3.78	0.84	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราและให้ ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.56	0.90	มาก
รวม	3.69	0.83	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์แรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ
บริหารส่วนตำบล ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก
เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย คือ มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.78$)
รองลงมาก็คือ สาขาการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.77$) นโยบายและแนวทางในการ
ปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.68$) นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่าย
ต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.64$) และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราและให้ข้อเสนอแนะ
การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นอย่างดี	3.96	0.76	มาก
2. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.86	0.77	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้ อย่างสะดวก	3.72	0.83	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	3.74	0.76	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำ เกี่ยวกับงาน	3.80	0.78	มาก
รวม	3.82	0.78	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์แรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชา กล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.86$) ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำ เกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.80$) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.74$) และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.81	0.83	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.65	0.90	มาก
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.50	0.94	ปานกลาง
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.68	0.78	มาก
รวม	3.66	0.86	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.68$) และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.65$) และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.70	2.62	มาก
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.58	0.86	มาก
3. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	3.48	0.95	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการ ปฏิบัติงาน	3.65	0.79	มาก
รวม	3.60	1.31	มาก

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อ
จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.65$) และอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.58$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ หน่วยงานมีการจัด
ห้องทำงานเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ	3.40	0.87	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	2.77	1.05	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ ช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.90	1.03	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวก และรวดเร็ว	3.37	0.88	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม ตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความยุติธรรม	3.42	0.90	ปานกลาง
รวม	3.17	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.40$) การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.37$) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.90$) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.77$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.439	2	3.219	0.143	.86
ภายในกลุ่ม	55.073	244	0.226	-	-
รวม	55.137	246			

*กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจของพนักงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงงูใจการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช. (N=30)		อนุปริญญา หรือ ปวส. (N = 60)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (N = 157)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.84	0.57	4.00	0.54	4.03	0.55	1.523	.22
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	0.55	3.60	0.66	3.72	0.90	0.584	.56
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.43	0.87	3.39	0.85	3.40	0.77	0.018	.98
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.68	0.68	3.64	0.57	3.70	0.60	0.196	.82
5. ด้านลักษณะของงาน	3.66	0.62	3.57	0.50	3.70	0.55	1.336	.27
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.70	3.73	0.66	3.65	0.72	0.610	.54
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.87	0.64	3.81	0.68	3.81	0.61	0.142	.87
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	0.79	3.60	0.69	3.65	0.74	1.028	.36
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	0.75	3.60	0.74	3.60	1.08	0.029	.97
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.24	0.82	3.14	0.81	3.17	0.75	0.157	.86
รวม	3.66	0.70	3.61	0.67	3.64	0.73	0.562	.65

*กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบแรงงูใจการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของพนักงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 วิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.016	2	0.508	2.291	.10
ภายในกลุ่ม	54.121	244	0.222	-	-
รวม	55.137	246			

*กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจของพนักงาน
ส่วนตำบล ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า พนักงาน
ส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	ประเภทพนักงาน						F	Sig.
	พนักงาน ส่วนตำบล (N=130)		ลูกจ้างประจำ (N = 45)		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (N = 72)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.08	0.58	3.90	0.52	3.92	0.51	3.053	.05*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.77	0.95	3.57	0.55	3.59	0.67	1.741	.18
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.49	0.80	3.47	0.72	3.19	0.83	3.446	.03*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.77	0.59	3.56	0.55	3.58	0.64	3.428	.03*
5. ด้านลักษณะของงาน	3.76	0.52	3.52	0.48	3.58	0.61	4.679	.01*
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	0.74	3.61	0.57	3.70	0.72	0.290	.75
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.87	0.65	3.76	0.66	3.76	0.58	0.866	.42
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.74	3.62	0.64	3.53	0.76	1.985	.14
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.58	1.14	3.59	0.72	3.65	0.75	0.111	.90
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยวกับ	3.20	0.76	3.10	0.73	3.17	0.81	0.260	.77
รวม	3.70	0.75	3.57	0.61	3.57	0.69	1.985	.33

*กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบแรงงใจการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ มีแรงงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน