

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 395 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 190 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ดังนี้

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

ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมาวิเคราะห์ เรียงลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงเป็นจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังแสดง ในตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบล

ตารางที่ 3 คุณลักษณะทั่วไปของของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบล

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	76	40
ชาย	114	60
หญิง	190	100
รวม		
อายุ	82	43.16
25 – 30 ปี	78	41.05
31 – 45 ปี	30	15.79
46 ปีขึ้นไป		
ระดับการศึกษา	49	25.79
ต่ำกว่าปริญญาตรี	141	72.21
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		
ประเภทพนักงานส่วนตำบล	71	37.37
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	90	47.37
พนักงานจ้างตามภารกิจ	29	15.26
ลูกจ้างทั่วไป		

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เพศชายจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 อายุส่วนใหญ่ อายุ 25-30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.16 อายุ 31- 45 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 41.05 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 74.21 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.79 และประเภทพนักงานส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.37 และลูกจ้างทั่วไปจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขต
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1. วิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัด
กาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.83	0.41	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.45	0.65	ปานกลาง
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.68	0.64	มาก
4	ความรับผิดชอบ	3.45	0.55	ปานกลาง
5	ความก้าวหน้า	3.17	0.77	ปานกลาง
6	เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	2.93	0.76	ปานกลาง
7	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.05	0.82	ปานกลาง
8	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.51	0.80	มาก
9	สถานะของอาชีพ	3.69	0.80	มาก
10	นโยบายและการบริหารงาน	3.44	0.80	ปานกลาง
11	สภาพการทำงาน	3.33	0.77	ปานกลาง
12	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.67	0.71	มาก
13	ความมั่นคงในการทำงาน	3.39	0.69	ปานกลาง
14	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.36	1.04	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.43	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ใน
เขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$) เมื่อจำแนกเป็น
รายด้านพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X}=3.83$) สถานะอาชีพ ($\bar{X}=3.69$) รองลงมาคือ ลักษณะของ

งานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.68$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.67$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.51$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 9 ด้าน
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.45$) ความรับผิดชอบ
($\bar{X}=3.45$) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.44$) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.39$) วิธีการ
ปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.36$) สภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.33$) ความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.17$) โอกาส
ที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}=3.05$) และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($\bar{X}=2.93$) ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ
จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ ทันเวลา	3.86	0.72	มาก
2	การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.75	0.66	มาก
3	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป้าหมายของ อบต.	3.88	0.70	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.83	0.41	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมมี
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง
ไว้เป้าหมายของ อบต. ($\bar{X}=3.88$) การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลา ($\bar{X}=3.86$) การ
แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.75$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของท่าน	3.61	0.74	มาก
2	การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านที่เสนอในที่ประชุม	3.41	0.74	ปานกลาง
3	การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน	3.34	0.84	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.45	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของท่าน ($\bar{X}=3.61$) และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านที่เสนอในที่ประชุม ($\bar{X}=3.41$) การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=3.34$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนก เป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1	การปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.57	0.80	มาก
2	การปฏิบัติมีความท้าทายและจูงใจให้ ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์	3.61	0.84	มาก
3	การปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถและ ต้องมีความละเอียดรอบคอบในการ ปฏิบัติงาน	3.85	0.75	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.68	0.64	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป น้อย คือ การปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถและต้องมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.85$) การปฏิบัติมีความท้าทายและจูงใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=3.61$) และการ ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.57$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1	การให้อำนาจในการปฏิบัติงานโดยไม่มี การตรวจสอบและควบคุม	3.23	0.83	ปานกลาง
2	การปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์	3.70	0.80	มาก
3	การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่เป็น ประจำ	3.33	0.70	ปานกลาง
4	ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	3.53	0.73	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.45	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=3.70$) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.53$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่เป็นประจำ ($\bar{X}=3.33$) การ ให้อำนาจในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการตรวจสอบและควบคุม ($\bar{X}=3.23$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	การปฏิบัติงานมีโอกาสส่งเสริมให้ท่านเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.27	0.91	ปานกลาง
2	มีความเที่ยงธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ได้รับ	3.25	0.92	ปานกลาง
3	โอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.99	1.0	ปานกลาง
4	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	3.16	0.94	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.17	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงานมีโอกาสส่งเสริมให้ท่านเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X}=3.27$) มีความเที่ยงธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ได้รับ ($\bar{X}=3.25$) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือ โยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม ($\bar{X}=3.16$) โอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=2.99$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	ความเหมาะสมของเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ที่ได้รับกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.14	0.87	ปานกลาง
2	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับ สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.86	0.91	ปานกลาง
3	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับ	2.79	0.95	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.93	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อย คือ ความเหมาะสมของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานและความ รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.14$) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X}=2.86$) ความเหมาะสมของค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับ ($\bar{X}=2.79$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	โอกาสก้าวหน้ากว่าสายงานอื่น	3.02	0.89	ปานกลาง
2	การส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการปรับ หรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	3.09	0.91	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.05	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้าย ตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม ($\bar{X}=3.09$) โอกาสก้าวหน้ากว่าสายงานอื่น ($\bar{X}=3.02$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	3.43	0.97	ปานกลาง
2	ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.55	0.89	มาก
3	การทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	3.57	0.92	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.51	0.80	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=3.57$) ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.55$) ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.43$) และ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.43$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	รู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้	3.81	0.87	มาก
2	อาชีพที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี	3.68	0.94	มาก
3	อาชีพนี้สามารถนำชื่อเสียงมาสู่วงศ์ตระกูลของท่าน	3.59	0.90	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.69	0.80	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ รู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้ ($\bar{X}=3.81$) อาชีพที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี ($\bar{X}=3.68$) อาชีพนี้สามารถนำชื่อเสียงมาสู่วงศ์ตระกูลของท่าน ($\bar{X}=3.59$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	นโยบายการบริหารงานของ อบต. มีความครอบคลุม	3.43	0.84	ปานกลาง
2	การสั่งการและมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.39	0.86	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงาน และสั่งการการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.48	0.90	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.44	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงาน และสั่งการการปฏิบัติงานให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน ($\bar{X}=3.48$) นโยบายการบริหารงานของ อบต. มีความครอบคลุม ($\bar{X}=3.43$) การสั่งการและมอบหมายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.39$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็น รายข้อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	มีอาคารสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.31	1.02	ปานกลาง
2	วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.17	0.89	ปานกลาง
3	แสงสว่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.51	0.87	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.33	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ แสงสว่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.51$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีอาคาร สถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.31$) วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.17$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนก เป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	ชีวิตครอบครัวมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว	3.88	0.94	มาก
2	สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน เช่น บ้าน รถยนต์	3.57	0.89	มาก
3	เวลาว่างที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ทำงานอดิเรก ออกกำลังกาย ทำงานบ้าน เป็นต้น	3.56	0.88	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.67	0.71	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ชีวิตครอบครัวมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว ($\bar{X}=3.88$) สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน เช่น บ้าน รถยนต์ ($\bar{X}=3.57$) เวลาว่างที่จะทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ทำงานอดิเรก ออกกำลังกาย ทำงานบ้าน เป็นต้น ($\bar{X}=3.56$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนก เป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1	งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของท่านและครอบครัว	3.52	0.89	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงมาก	3.64	0.85	มาก
3	หน่วยงานให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	3.44	0.90	ปานกลาง
4	โอกาสที่จะถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ๆ ออหากไป	2.94	0.82	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.39	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงมาก ($\bar{X}=3.64$) งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกับ อนาคตของท่านและครอบครัว ($\bar{X}=3.52$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ หน่วยงานให้ ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.44$) โอกาสที่จะถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ๆ ออหากไป ($\bar{X}=2.94$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงงใจ
1	ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผลใน ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และยึดหลักความ บริสุทธิ์ยุติธรรม	3.37	1.10	ปานกลาง
2	ผู้บังคับบัญชามีลักษณะผู้นำที่มองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ	3.39	1.08	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับ การบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี	3.31	1.10	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.36	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีลักษณะผู้นำที่มองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่ง
ใหม่ ๆ ($\bar{X}=3.39$) ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผลในปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และยึดหลัก
ความบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\bar{X}=3.37$) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับ
สถานการณ์ได้ดี ($\bar{X}=3.31$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทของพนักงาน
ตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล	ชาย		หญิง		t	df	sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D			
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	2.63	0.45	2.55	0.39	1.34	188.00	0.183
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.60	0.67	3.36	0.62	2.54	188.00	0.012*
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.78	0.67	3.61	0.61	1.76	188.00	0.080
ด้านความรับผิดชอบ	3.52	0.53	3.40	0.57	1.47	188.00	0.142
ด้านความก้าวหน้า	3.27	0.81	3.11	0.75	1.41	188.00	0.160
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	2.92	0.88	2.94	0.67	0.18	131.25	0.854
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	3.09	0.85	3.03	0.80	0.54	188.00	0.588
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.65	0.84	3.42	0.77	1.97	188.00	0.050*
ด้านสถานะอาชีพ	3.86	0.87	3.58	0.74	2.22	141.97	0.028*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.64	0.78	3.30	0.78	3.00	188.00	0.003*
ด้านสภาพการทำงาน	3.42	0.75	3.27	0.78	1.31	188.00	0.191
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.71	0.67	3.64	0.73	0.64	188.00	0.522
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.53	0.74	3.29	0.64	2.35	144.54	0.020*
ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.64	1.03	3.18	1.00	3.07	188.00	0.002*
รวม	3.45	0.53	3.26	0.47	2.51	188.00	0.013*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ
สมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยรวมทุกด้าน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านนโยบายและ

การบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานชายมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ สมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.186	2	.093	.540	.584
	ภายในกลุ่ม	32.244	187	.172		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.318	2	.659	1.589	.207
	ภายในกลุ่ม	77.534	187	.415		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.801	2	.400	.987	.375
	ภายในกลุ่ม	75.845	187	.406		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.124	2	.062	.199	.819
	ภายในกลุ่ม	57.975	187	.310		
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.405	2	.202	.336	.715
	ภายในกลุ่ม	112.559	187	.602		
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.474	2	1.237	2.183	.116
	ภายในกลุ่ม	105.924	187	.566		
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	.096	2	.048	.071	.931
	ภายในกลุ่ม	126.378	187	.676		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.438	2	.719	1.116	.330
	ภายในกลุ่ม	120.469	187	.644		
ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.768	2	.884	1.370	.257
	ภายในกลุ่ม	120.656	187	.645		
ด้านสถานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.456	2	.728	1.152	.318
	ภายในกลุ่ม	118.175	187	.632		

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.137	2	.569	.960	.385
	ภายในกลุ่ม	110.751	187	.592		
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.774	2	.887	1.794	.169
	ภายในกลุ่ม	92.446	187	.494		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.392	2	.696	1.451	.237
	ภายในกลุ่ม	89.681	187	.480		
ด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.694	2	.847	.787	.457
	ภายในกลุ่ม	201.175	187	1.076		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.236	2	.118	.464	.629
	ภายในกลุ่ม	47.591	187	.254		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ
สมเด็จพระเจ้าตากสินบุรี จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	ต่ำกว่า ป.ตรี		ป.ตรีหรือสูง กว่า		t	df	sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D			
ด้านความสำเร็จในการทำงานของ บุคคล	2.57	0.48	2.59	0.39	0.20	71.92	0.845
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	3.44	0.69	3.46	0.63	0.22	188	0.829
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.75	0.56	3.65	0.66	0.91	188	0.366
ด้านความรับผิดชอบ	3.49	0.61	3.43	0.54	0.62	188	0.535
ด้านความก้าวหน้า	3.20	0.79	3.16	0.77	0.36	188	0.719
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	2.93	0.86	2.93	0.72	0.05	188	0.960
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.15	0.76	3.02	0.84	1.00	188	0.320
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน	3.76	0.75	3.43	0.80	2.54	188	0.012*
ด้านสถานอาชีพ	3.78	0.75	3.66	0.82	0.90	188	0.368
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.70	0.76	3.35	0.79	2.74	188	0.007*
ด้านสภาพการทำงาน	3.43	0.84	3.30	0.74	1.02	188	0.307
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.68	0.72	3.67	0.70	0.12	188	0.908
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.42	0.73	3.37	0.69	0.38	188	0.702
ด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	3.58	0.96	3.28	1.05	1.72	188	0.086
รวม	3.42	0.51	3.31	0.50	1.36	188	0.176

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษاپริญญาตรีหรือสูงกว่า

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงานส่วนตำบล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.620	2	.310	1.823	.164
	ภายในกลุ่ม	31.810	187	.170	1.575	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.306	2	.653		.210
	ภายในกลุ่ม	77.545	187	.415		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.184	2	1.092	2.743	.067
	ภายในกลุ่ม	74.461	187	.398		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.667	2	.333	1.086	.340
	ภายในกลุ่ม	57.432	187	.307		
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.441	2	.221	.367	.693
	ภายในกลุ่ม	112.522	187	.602		
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.623	2	2.312	4.166	.017*
	ภายในกลุ่ม	103.774	187	.555		
ด้านโอกาสที่จะได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	.177	2	.089	.131	.877
	ภายในกลุ่ม	126.297	187	.675		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.329	2	1.165	1.821	.165
	ภายในกลุ่ม	119.578	187	.639		
ด้านสถานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.882	2	.941	1.460	.235
	ภายในกลุ่ม	120.542	187	.645		

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.240	2	.620	.980	.377
	ภายในกลุ่ม	118.391	187	.633		
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.931	2	1.465	2.515	.084
	ภายในกลุ่ม	108.957	187	.583		
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.953	2	1.476	3.025	.051
	ภายในกลุ่ม	91.267	187	.488		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.043	2	1.021	2.145	.120
	ภายในกลุ่ม	89.030	187	.476		
ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.703	2	.351	.325	.723
	ภายในกลุ่ม	202.165	187	1.081		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.536	2	.268	1.061	.348
	ภายในกลุ่ม	47.291	187	.253		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงานส่วนตำบล โดยรวมไม่แตกต่างกันพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. (Least Significant Different) ดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงานส่วนตำบล ด้านเงินเดือน
หรือค่าตอบแทน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล		ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป
	\bar{X}	2.80	3.09	2.74
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	2.80	-	.015*	.683
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.09	-	-	.026*
ลูกจ้างทั่วไป	2.74	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือ
ค่าตอบแทน สูงกว่าข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขต
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ วิเคราะห์จำนวนความถี่ ความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
1	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักความบริสุทธิ์ยุติธรรม คุณธรรม และจริยธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา - ไม่ควรให้อำนาจนายกในการบริหารงานบุคคลมากเกินไป - ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานที่เป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่าย ใดฝ่ายหนึ่ง - ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม และไม่ควรใช้อำนาจรัฐในการหาผลประโยชน์	12 2 2 2
	- ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน เป็นหลัก ไม่ควรคำนึงถึงว่าเป็นคนของใคร และใครเอาใจ ผู้บังคับบัญชามากน้อยกว่ากัน	2
	- ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ไม่ว่าเขาจะคิดของตนเองเป็นใหญ่ เพราะเมื่อปฏิบัติงาน ผิดพลาดก็โทษผู้ใต้บังคับบัญชา	2
2	เงินเดือนหรือค่าตอบแทน - ควรให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อสภาวะ เศรษฐกิจปัจจุบัน - ควรปรับเงินเดือนให้เทียบเท่ากับนักการเมืองหรือข้าราชการครู - ควรปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่เรียนจบมา	7 3 1

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
3	ความก้าวหน้า	3
	- ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ(เลื่อนขั้นเงินเดือน)ในปัจจุบัน ไม่ใช่ให้เฉพาะผู้บริหารพรรคพวกเช่น คนเคยได้ทุกปีคนไม่เคยได้ก็ไม่ได้	
4	นโยบายและการบริหารงาน	3
	- ควรแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด	
	- ควรมีการจัดตั้งสหกรณ์สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างทั่วไปเพื่อเป็นหลักประกันหลังเลิกจ้าง	1
	- ควรมีการจัดระเบียบแผนงานแต่ละแต่ละส่วน ให้มีความเป็นระเบียบมากขึ้นกว่าเดิม เช่น ลักษณะงานเดียวกันให้อยู่	1
	ส่วนงานเดียวกัน	
	- ถ้ามีการลงพื้นที่ควรมีการประชุมมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนก่อน ไม่ใช่ออกเป็นคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานเท่านั้น	1
5	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	
	- ควรมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเข้าใจกันมากกว่าปัจจุบัน	2
	- ควรยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม	2
	- ควรมีความสามัคคีในหน่วยงานมากกว่าปัจจุบัน	1
6	สภาพการทำงาน	
	- ควรมีวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2
	- ควรจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	1

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
7	- ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีคุณภาพมากกว่าปัจจุบัน ความเป็นอยู่ส่วนตัว	1
8	- การทำงานในที่ปัจจุบันทำให้ได้อยู่ใกล้ครอบครัว การยอมรับนับถือ	2
9	- ควรได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ความรับผิดชอบ	1
	- ทุกคนควรทุ่มเทต่อการทำงาน	1
	- พนักงานส่วนตำบลควรมีการตื่นตัวอยู่เสมอ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงาน	1
	- ควรปรับปรุงการให้บริการประชาชนให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน	1

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน คือ ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักความบริสุทธิ์ยุติธรรม คุณธรรม และจริยธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ควรบริหารงานที่เป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายหนึ่งไม่ควรเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ไม่ควรใช้อำนาจรัฐในการหาผลประโยชน์ของผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน เป็นหลัก ไม่ควรคำนึงถึงว่าเป็นคนของใคร และใครเอาใจผู้บังคับบัญชามากน้อยกว่ากัน ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ไม่ใช่เอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ เพราะเมื่อปฏิบัติงาน ผิดพลาดก็โทษผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่ควรให้อำนาจนายกในการบริหารงานบุคคลมากเกินไป

2. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน คือ ควรให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรปรับเงินเดือนให้เทียบเท่ากับนักการเมืองหรือข้าราชการครู และควรปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่เรียนจบมา

3. ความก้าวหน้า คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ(เลื่อนขั้นเงินเดือน)ในปัจจุบัน ไม่ใช่ให้เฉพาะผู้บริหารพรรคพวกเช่น คนเคยได้ทุกปีคน

ไม่เคยได้ก็ไม่ได้

4. นโยบายและการบริหารงาน คือควรแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ควรมีการจัดระเบียบแผนงานแต่ละแต่ละส่วนให้มีความเป็นระเบียบมากขึ้นกว่าเดิม เช่นลักษณะงานเดียวกันให้อยู่ส่วนงาน และควรมีการจัดตั้งสหกรณ์สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและลูกจ้างทั่วไปเพื่อเป็นหลักประกันหลังเลิกจ้าง

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ ควรมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเข้าใจกันมากกว่าปัจจุบัน และควรมีความสามัคคีในหน่วยงาน

6. สภาพการทำงาน คือ ควรมีวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีคุณภาพมากกว่า

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ การทำงานในที่ปัจจุบันทำให้ได้อยู่ใกล้ครอบครัว

8. การยอมรับนับถือ คือ ควรได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

9. ความรับผิดชอบ คือพนักงานส่วนตำบลทุกคนควรทุ่มเทต่อการทำงานควรมีการตื่นตัวอยู่เสมอ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน และควรปรับปรุงการให้บริการประชาชนให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน