

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 81 คน จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$N$	แทน	จำนวนประชากร
$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
$\sigma$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร
$t$	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t – test)
$F$	แทน	ค่าสถิติทดสอบ $F$ ( $F$ – test)
SS	แทน	ผลรวมของค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิพิสัย อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิพิสัย

อำเภอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิพิสัย อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิพิสัย อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือ

2.1.1 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.2 ปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ คือ

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

2.2.2 ด้านเงินเดือน

2.2.3 ด้านสภาพการทำงาน

2.2.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน

2.2.6 ด้านความมั่นคงของงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิพิสัย อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกตาม เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานและสถานะพนักงานเทศบาล ต่างต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิพิสัย อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

## ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประชากร

(N = 81)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	37	45.70
1.2 หญิง	44	54.30
2. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
2.1 น้อยกว่า 3 ปี	14	17.30
2.2 3 - 5 ปี	26	32.10
2.3 6 ปีขึ้นไป	41	50.60
3. สถานะพนักงานเทศบาลตำบล		
3.1 ข้าราชการ	32	39.50
3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	8	9.88
3.3 พนักงานจ้างทั่วไป	41	50.62

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 และเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมา คือ 3 - 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 50.62 รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.88

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล  
ตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย  
อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็น  
รายด้าน

(N = 81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.16	0.52	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.05	0.57	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.94	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.03	0.47	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.58	0.80	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.94	0.58	มาก
7. ด้านเงินเดือน	3.89	0.63	มาก
8. ด้านสภาพการทำงาน	4.04	0.50	มาก
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.61	มาก
10. ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.09	0.45	มาก
11. ด้านความมั่นคงของงาน	3.94	0.62	มาก
รวม	3.98	0.45	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย  
อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.98$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน  
พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ  
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ( $\mu = 4.16$ ) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 4.09$ )  
ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\mu = 4.09$ ) และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 4.05$ )

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 11 ด้าน ดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความสำเร็จในงาน ที่ทำ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N= 81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน	4.23	0.55	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.15	0.70	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง เรียบร้อย	4.09	0.67	มาก
รวม	4.16	0.52	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\mu = 4.16$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน ( $\mu = 4.23$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ( $\mu = 4.15$ ) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย ( $\mu = 4.09$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N= 81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
4. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยหรือรางวัลในการปฏิบัติงาน	3.96	0.82	มาก
5. ท่านได้รับการแสดงความยินดีและการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.14	0.62	มาก
6. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.07	0.66	มาก
รวม	4.05	0.57	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.05$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีและการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.14$ ) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.07$ ) และท่านได้รับคำยกย่องชมเชยหรือรางวัลในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.96$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านลักษณะของงาน  
ที่ทำ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N=81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
7. งานที่ท่านปฏิบัติทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.09	0.48	มาก
8. ลักษณะงานที่รับมอบหมายมีความน่าสนใจ และทำท่ายอยู่เสมอ	4.00	0.68	มาก
9. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.75	0.60	มาก
รวม	3.94	0.46	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย  
อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 3.94$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย  
จากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยหรือรางวัลในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.09$ )  
รองลงมา คือ ลักษณะงานที่รับมอบหมายมีความน่าสนใจ และทำท่ายอยู่เสมอ ( $\mu = 4.00$ ) และ  
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ( $\mu = 3.75$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N=81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
10. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชา	4.01	0.55	มาก
11. ท่านมีความพึงพอใจในที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.04	0.55	มาก
12. งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาท่านปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.06	0.67	มาก
รวม	4.03	0.47	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.03$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ( $\mu = 4.06$ ) รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจในที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\mu = 4.04$ ) และท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 4.01$ )



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายข้อ

(N=81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
13. การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความรู้ ความสามารถผลงานของท่าน	3.68	0.89	มาก
14. ผู้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ดำเนินการอย่างยุติธรรม	3.56	0.89	มาก
15. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.52	0.92	มาก
รวม	3.58	0.80	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.58$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความรู้ความสามารถผลงานของท่าน ( $\mu = 3.68$ ) รองลงมา คือ ผู้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ดำเนินการอย่างยุติธรรม ( $\mu = 3.56$ ) และท่าน ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\mu = 3.52$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
16. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และเหมาะสม	3.96	0.64	มาก
17. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายในการบริหาร	3.89	0.79	มาก
18. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบ งานครบทุกงานและเหมาะสม	3.98	0.70	มาก
รวม	3.94	0.58	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.94$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม ( $\mu = 3.98$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และเหมาะสม ( $\mu = 3.96$ ) และ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหาร ( $\mu = 3.89$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านเงินเดือน จำแนกเป็นรายข้อ

(N = 81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
19. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน	3.80	0.69	มาก
20. ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	4.04	0.88	มาก
21. เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้ด้วยความสะดวกเร็ว ทันต่อความจำเป็น	3.84	0.76	มาก
รวม	3.89	0.63	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน ( $\mu = 4.04$ ) รองลงมา คือ เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้ด้วยความสะดวกเร็ว ทันต่อความจำเป็น ( $\mu = 3.84$ ) และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน ( $\mu = 3.80$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพการทำงาน  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
22. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.06	0.67	มาก
23. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	4.11	0.57	มาก
24. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน	3.98	0.63	มาก
รวม	4.04	0.50	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ คือ สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ( $\mu = 4.11$ ) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ( $\mu = 4.06$ ) และในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน ( $\mu = 3.98$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านการปกครองบังคับ  
บัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
25. หน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลัก เหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม	4.06	0.65	มาก
26. หน่วยงานของท่านมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำนยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและ รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	4.15	0.69	มาก
27. หน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดกับและ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06	0.79	มาก
รวม	4.09	0.45	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
โพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\mu = 4.09$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำนยุคใหม่  
สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ( $\mu = 4.15$ )  
รองลงมา คือหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลัก  
ความยุติธรรม ( $\mu = 4.06$ ) และหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผล  
และยึดหลักความยุติธรรม ( $\mu = 4.06$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิพิสัย อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิพิสัย อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
28. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกัน ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.60	มาก
29. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา ในยามที่ท่านเดือนร้อน	3.98	0.61	มาก
30. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงานใน การทำกิจกรรมต่างๆ	4.16	0.64	มาก
รวม	4.09	0.45	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิพิสัย อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.09$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.16$ ) ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ ( $\mu = 4.16$ ) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่ท่านเดือนร้อน ( $\mu = 3.98$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความมั่นคงของ  
งาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ
31. หน่วยงานของท่านมีระบบการประกันการเสี่ยงภัยจาก การปฏิบัติงานและเบี่ยงประกันเหมาะสม	3.99	0.84	มาก
32. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพ ความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน	3.77	0.79	มาก
33. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.65	มาก
รวม	3.94	0.62	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
โพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ด้านความมั่นคงของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 3.94$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน  
( $\mu = 4.09$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีระบบการประกันการเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงาน  
และเบี่ยงประกันเหมาะสม ( $\mu = 3.99$ ) และหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพ  
ความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน ( $\mu = 3.77$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
โพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกตาม เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานะ  
พนักงานเทศบาลตำบล

1. เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย  
อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศแตกต่างกัน ดังตารางที่ 15-16

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย เพศชายและเพศหญิง  
โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(N = 81)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	เพศ					ระดับ แรงงใจ
	ชาย (N=37)		ระดับ แรงงใจ	หญิง (N=44)		
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.09	0.51	มาก	4.23	0.52	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.53	มาก	4.12	0.60	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.90	0.46	มาก	3.98	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.47	มาก	4.09	0.47	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.69	0.76	มาก	3.49	0.83	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.03	0.62	มาก	3.86	0.53	มาก
7. ด้านเงินเดือน	4.05	0.51	มาก	3.75	0.70	มาก
8. ด้านสภาพการทำงาน	4.09	0.50	มาก	4.01	0.51	มาก
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.66	มาก	4.09	0.58	มาก
10. ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.14	0.38	มาก	4.06	0.51	มาก
11. ด้านความมั่นคงของงาน	4.05	0.52	มาก	3.85	0.69	มาก
รวม	4.00	0.38	มาก	3.96	0.37	มาก



จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเพชรชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.14$ ) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ( $\mu = 4.09$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 4.09$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 4.09$ ) และด้านค่าตอบแทน ( $\mu = 4.05$ ) ด้านความมั่นคงของงาน ( $\mu = 4.05$ )

พนักงานเทศบาลตำบลเพชรหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.51$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 4.12$ ) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.09$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 4.09$ ) และด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\mu = 4.06$ )



ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(N = 81)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	เพศ				t	sig
	เพศชาย (N=37)		เพศหญิง (N=44)			
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.09	0.51	4.23	0.52	-1.248	.93
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.53	4.12	0.60	-1.215	.33
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.90	0.46	3.98	0.46	-.810	.28
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.47	4.0	0.47	-1.109	.81
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.69	0.76	3.49	0.83	1.120	.62
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.03	0.62	3.86	0.53	1.335	.65
7. ด้านเงินเดือน	4.05	0.51	3.75	0.70	2.127	.05*
8. ด้านสภาพการทำงาน	4.09	0.50	4.01	0.51	.658	.59
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.66	4.09	0.58	-.006	.64
10. ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.14	0.38	4.06	0.51	.816	.40
11. ด้านความมั่นคงของงาน	4.05	0.52	3.85	0.69	1.425	.32
รวม	4.00	0.38	3.96	0.37	.558	.67

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ระหว่างเพศชาย กับ เพศหญิง พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังตารางที่ 17-18

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ชัย อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(N = 81)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ชัย อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย	ระยะเวลาปฏิบัติงาน										
	น้อยกว่า 3 ปี (N=15)		แรงงูใจ		3 - 5 ปี (N=26)		แรงงูใจ		6 ปีขึ้นไป (N=40)		แรงงูใจ
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.73	0.62	มาก	4.23	0.32	มากที่สุด	4.27	0.52	มากที่สุด	4.05	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.64	0.51	มาก	4.12	0.49	มาก	4.15	0.59	มาก	4.02	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.76	0.49	มาก	3.87	0.42	มาก	4.05	0.45	มาก	4.05	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.47	มาก	4.08	0.43	มาก	4.02	0.50	มาก	4.02	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.59	0.62	มาก	3.33	0.90	มาก	3.73	0.76	มาก	3.73	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.00	0.53	มาก	3.73	0.49	มาก	4.05	0.61	มาก	4.05	มาก
7. ด้านเงินเดือน	3.61	0.52	มาก	3.83	0.76	มาก	4.02	0.55	มาก	4.02	มาก
8. ด้านสภาพการทำงาน	3.85	0.32	มาก	4.05	0.49	มาก	4.11	0.56	มาก	4.11	มาก
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.14	0.33	มาก	4.21	0.61	มากที่สุด	3.99	0.68	มาก	3.99	มาก
10. ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.00	0.39	มาก	4.08	0.46	มาก	4.13	0.47	มาก	4.13	มาก
11. ด้านความมั่นคงของงาน	3.80	0.21	มาก	3.91	0.72	มาก	4.01	0.65	มาก	4.01	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.30</b>	<b>มาก</b>	<b>3.95</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>	<b>4.05</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>	<b>4.05</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังนี้

น้อยกว่า 3 ปี มีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 4.14$ ) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 4.00$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.00$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.97$ )

3 – 5 ปี มีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.95$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ( $\mu = 4.23$ ) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 4.21$ ) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 4.12$ ) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.08$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.08$ ) และด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 4.05$ )

6 ปี ขึ้นไป มีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.05$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\mu = 4.27$ ) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 4.15$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.13$ ) และ ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 4.11$ )

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
โพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน

(N = 81)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.552	2	.276	1.952	.14
ภายในกลุ่ม	11.029	78	.141		
รวม	11.581	80			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
โพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่  
แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย  
อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีสถานะตำแหน่งพนักงานเทศบาล แตกต่างกัน ดังตารางที่  
19-20

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลโทรศัพท์สาย อำนวยความสะดวกที่มีสถานะตำแหน่ง พนักงานเทศบาลแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(N = 81)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลโพธิ์ชัย อำนวยความสะดวก	สถานะตำแหน่งพนักงานเทศบาล										
	ข้าราชการ (N=32) $\sigma$		แรงงูใจ		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (N=8) $\sigma$		แรงงูใจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป (N=41) $\sigma$		แรงงูใจ
	$\mu$	$\sigma$	แรงงูใจ		$\mu$	$\sigma$	แรงงูใจ		$\mu$	$\sigma$	
			มากที่สุด	มากที่สุด			มากที่สุด	มากที่สุด			
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.30	0.48	มากที่สุด	มากที่สุด	4.08	0.55	มากที่สุด	มากที่สุด	4.08	0.53	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.23	0.55	มากที่สุด	มากที่สุด	3.62	0.45	มากที่สุด	มากที่สุด	4.00	0.57	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.95	0.42	มากที่สุด	มากที่สุด	4.16	0.50	มากที่สุด	มากที่สุด	3.89	0.48	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.45	มากที่สุด	มากที่สุด	4.16	0.35	มากที่สุด	มากที่สุด	4.02	0.51	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.70	0.87	มากที่สุด	มากที่สุด	3.66	1.08	มากที่สุด	มากที่สุด	3.47	0.69	มากที่สุด
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.95	0.54	มากที่สุด	มากที่สุด	4.00	0.59	มากที่สุด	มากที่สุด	3.91	0.61	มากที่สุด
7. ด้านเงินเดือน	3.86	0.64	มากที่สุด	มากที่สุด	3.83	0.81	มากที่สุด	มากที่สุด	3.92	0.61	มากที่สุด
8. ด้านสภาพการทำงาน	4.01	0.51	มากที่สุด	มากที่สุด	4.04	0.33	มากที่สุด	มากที่สุด	4.08	0.53	มากที่สุด
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.08	0.53	มากที่สุด	มากที่สุด	4.12	0.71	มากที่สุด	มากที่สุด	4.08	0.67	มากที่สุด
10. ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.11	0.49	มากที่สุด	มากที่สุด	4.08	0.15	มากที่สุด	มากที่สุด	4.08	0.47	มากที่สุด
11. ด้านความมั่นคงของงาน	4.01	0.60	มากที่สุด	มากที่สุด	4.00	0.43	มากที่สุด	มากที่สุด	3.88	0.68	มากที่สุด
รวม	4.02	0.39	มากที่สุด	มากที่สุด	3.98	0.35	มากที่สุด	มากที่สุด	3.95	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามสถานะพนักงานเทศบาล ดังนี้  
 ข้าราชการ มีแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.02$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ( $\mu = 4.30$ ) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 4.23$ ) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\mu = 4.11$ ) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 4.08$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.02$ )

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.98$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $\mu = 4.16$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.16$ ) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 4.12$ ) และด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ( $\mu = 4.08$ ) และด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\mu = 4.08$ )

พนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.95$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ( $\mu = 4.08$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 4.08$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 4.08$ ) ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\mu = 4.08$ ) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.02$ ) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 4.00$ )

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
โพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีสถานะพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน  
(N = 81)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.048	.329	.72
ภายในกลุ่ม	11.484	78	.147		
รวม	11.581	80			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีสถานะพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 21 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จในงาน	
1.1 ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน	13
1.2 ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน	8
1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	5
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
2.1 ควรเพิ่มการให้รางวัลจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน	18
2.2 พนักงานเทศบาลควรยอมรับและให้เกียรติต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	6
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	
3.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	12
3.2 ผู้บริหารงานควรตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเป็นประจำ	7
3.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ	3



## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>	
4.1 ผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน	10
4.2 กำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	8
4.3 พนักงานเทศบาลควรเอาใจใส่และรับผิดชอบต่องานของตนเอง	7
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>	
5.1 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ	20
5.2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรม	19
5.3 ควรให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อแก่พนักงานทุกตำแหน่งงาน	12
5.4 ควรให้โอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานสำหรับทุกตำแหน่ง	9
5.5 ควรบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานเกิน 5 ปี เป็นพนักงานราชการ	6
<b>6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>	
6.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริการงานให้ชัดเจน	13
6.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย	10
6.3 ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน	8
<b>7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง</b>	
7.1 ควรเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	22
7.2 ควรให้มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยแก่พนักงานเทศบาลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งใหม่	11
7.3 ควรเพิ่มค่าตอบแทนการศึกษานูตริ ให้เหมาะสมกับอัตราที่จ่ายจริง	9
7.4 ควรเพิ่มอัตรากำลังให้กับพนักงานจ้างทั่วไป	9
<b>8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
8.1 ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	15
8.2 ควรจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	10
8.3 ควรมีการจัดกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ	6
<b>9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>	
9.1 ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	14
9.2 ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	11
9.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	7

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>	
10.1 ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเทศบาล ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	9
10.2 เพิ่มการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร	7
10.3 ควรบูรณาการงานให้ทุกส่วนมีการร่วมคิดร่วมทำ มีการให้คำปรึกษา หารือกันระหว่างพนักงานเทศบาลตำบล	5
10.4 ควรจัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน	5
<b>11. ด้านความมั่นคงของงาน</b>	
11.1 ควรจัดที่พักอาศัยให้กับพนักงานเทศบาลตำบล	8
11.2 เทศบาลตำบลควรจัดทำประกันภัยสำหรับพนักงานเทศบาล	6
11.3 เทศบาลควรเพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงานจ้างของ เทศบาล	3

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย เทศบาลตำบล โพนพิสัยควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เทศบาลตำบล โพนพิสัยควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรเพิ่มการให้รางวัลจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานเทศบาลควรยอมรับและให้เกียรติต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำและผู้บริหารงานควรตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเป็นประจำ

ด้านความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน และพนักงานเทศบาลควรเอาใจใส่และรับผิดชอบต่องานของตนเอง

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรม ควรให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อแก่พนักงานทุกตำแหน่งงาน ควรให้โอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานสำหรับทุกตำแหน่ง และควรบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานเกิน 5 ปี เป็นพนักงานราชการ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหารงานให้ชัดเจน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของเทศบาลตำบล โพนพิสัย และผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรให้มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยแก่พนักงานเทศบาลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนการศึกษาบุตรให้เหมาะสมกับอัตราที่จ่ายจริง และควรเพิ่มอัตราค่าจ้างให้กับพนักงานจ้างทั่วไป

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ควรจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเทศบาล ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เพิ่มการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร และควรบูรณาการงานให้ทุกส่วนมีการร่วมคิดร่วมทำ มีการให้คำปรึกษาหารือกันระหว่างพนักงานเทศบาลตำบล และควรจัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน

ด้านความมั่นคงของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรจัดที่พักอาศัยให้กับพนักงานเทศบาลตำบล เทศบาลตำบลควรจัดทำประกันภัยสำหรับพนักงานเทศบาล และเรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ เทศบาลควรเพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงานจ้างของเทศบาล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY