

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและขอแนะนำเสนอตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
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

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 14 ด้าน ได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ

2.3 ตักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.4 มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ

2.5 ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

2.6 เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน

2.7 การเติบโตทางวิชาชีพ

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

2.9 สถานภาพของอาชีพ

2.10 นโยบายและการบริหาร

2.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.13 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.14 การนิเทศงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 139)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	58	41.73
1.2 หญิง	81	58.27
รวม	139	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าอนุปริญญา	29	20.86
2.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	10	7.19
2.3 ปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป	100	71.95
รวม	139	100.00
3. ตำแหน่งงาน		
3.1 ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ	58	41.73
3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	66	47.48
3.3 พนักงานจ้างทั่วไป	15	10.79
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 134 คน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 58.27 และเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 41.73 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 71.95 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.86

และการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19 และตำแหน่งงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 47.48 รองลงมาคือข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 41.73 และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.79

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4 ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	3.92	0.61	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.78	0.76	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.71	มาก
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.72	0.68	มาก
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.43	0.78	มาก
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน	3.11	0.84	ปานกลาง
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.63	0.79	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76	0.72	มาก
9. สถานภาพของอาชีพ	3.76	0.75	มาก
10. นโยบายและการบริหาร	3.69	0.80	มาก
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.66	0.73	มาก
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.09	0.65	ปานกลาง
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.76	0.76	มาก
14. การนิเทศงาน	3.67	0.78	มาก
รวม	3.62	0.74	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 12 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.80$) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.78$) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=3.76$) ด้านสถานภาพของอาชีพ ($\bar{X}=3.76$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.76$) ด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.72$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.69$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X}=3.67$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.66$) ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X}=3.63$) และด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.53$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X}=3.11$) และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.09$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 14 ด้าน ดังตารางที่ 5-18

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.98	0.72	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาคือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานได้	3.87	0.67	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงานมี คุณภาพอยู่เสมอ	3.92	0.71	มาก
รวม	3.92	0.70	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.92$) ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.87$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
4. ผู้บริหารยอมรับและเชื่อในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.79	0.88	มาก
5. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.79	0.89	มาก
6. ผู้บริหารให้ความสำคัญและชมเชยต่อ ผลสำเร็จในงานของท่าน	3.67	0.96	มาก
7. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	3.87	0.74	มาก
รวม	3.78	0.86	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X}=3.87$) รองลงมาคือ ผู้บริหารยอมรับและเชื่อในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.79$) ผู้บริหารยอมรับฟังความ

คิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X}=3.79$) และผู้บริหารให้ความสำคัญและชมเชยต่อ
ผลสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{X}=3.67$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะ
ของงานที่ ปฏิบัติ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
8. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงาน ท่านสนใจมีความหลากหลายของงาน	3.88	0.84	มาก
9. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย	3.72	0.76	มาก
รวม	3.80	0.80	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
โดยรวม พบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า
มีแรงงูใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย คือลักษณะของ
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานท่านสนใจมีความหลากหลายของงาน ($\bar{X}=3.88$) และงานที่ท่าน
รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย ($\bar{X}=3.72$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวัรค์ จังหวัดนครพนม ด้านมีโอกาส
ได้รับความรับผิดชอบ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวัรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
10. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ เหมาะสม	3.74	0.79	มาก
11. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความสนใจและ ความถนัด	3.84	0.80	มาก
12. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.59	0.91	มาก
รวม	3.72	0.83	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวัรค์ จังหวัดนครพนม ด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ
โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มี
แรงงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คืองานที่ท่าน
รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือปริมาณงานที่ท่าน
รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.74$) และท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการ
ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้าน
ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n = 139)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
13. งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น	3.52	1.06	มาก
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	3.50	0.19	ปานกลาง
15. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.58	1.04	มาก
รวม	3.53	0.76	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน
โดยรวมพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงงใจ
อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการ
ส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ
ประสบการณ์ ($\bar{X}=3.48$) และงานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X}=3.52$)
และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
ในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.50$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้าน
เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
16. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.10	0.90	ปานกลาง
17. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบัน	3.03	1.00	ปานกลาง
18. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวก และรวดเร็ว	3.19	0.94	ปานกลาง
รวม	3.11	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจาก
การทำงาน โดยรวมพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ
พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การ
เบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X}=3.19$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่าน
ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.10$) และเงินเดือนที่ท่าน
ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X}=3.11$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการเติบโต
ทางวิชาชีพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
19. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทาย ส่งเสริมให้เกิด ความริเริ่มสร้างสรรค์	3.59	0.84	มาก
20. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.67	0.87	มาก
รวม	3.63	0.85	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ โดยรวม
พบว่า แรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิด โอกาสให้มี
การพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.67$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิด โอกาสให้มีการพัฒนา
ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.59$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
21. สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยดี	3.76	0.79	มาก
22. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อกัน	3.77	0.76	มาก
23. ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.75	0.86	มาก
รวม	3.76	0.80	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวมพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X}=3.77$) รองลงมาคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยดี ($\bar{X}=3.76$) และในหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.75$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้าน
สถานภาพของอาชีพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัด นครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
24. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างดี	3.73	0.79	มาก
25. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต	3.79	0.83	มาก
รวม	3.76	0.81	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านสถานภาพของอาชีพ โดยรวม
พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านมีความมั่นใจในการ
ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต ($\bar{X}=3.79$) และท่านได้รับความไว้วางใจ
ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างดี ($\bar{X}=3.73$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม
ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
26. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	3.61	0.82	มาก
27. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้อิสระใน การปฏิบัติงาน	3.76	0.87	มาก
รวม	3.68	0.84	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร
โดยรวม พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มี
แรงงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารใน
หน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.76$) และนโยบายและแนวทางในการ
ปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน ($\bar{X}=3.61$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
28. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้อง ปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.69	0.83	มาก
29. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.54	0.81	มาก
30. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	3.75	0.85	มาก
รวม	3.66	0.83	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
โดยรวม พบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงูใจ
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การเดินทางไปปฏิบัติงาน
มีความสะดวก ($\bar{X}=3.75$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้อง
ปฏิบัติงาน ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.69$) และอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.54$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความ
เป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัด นครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
31. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการใน การปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก	3.08	1.21	ปานกลาง
32. ผู้บริหารเข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัว ของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้	3.10	0.95	ปานกลาง
รวม	3.09	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
โดยรวม พบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า
มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหาร
เข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัวของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้ ($\bar{X}=3.10$) และ
หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก ($\bar{X}=3.08$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความ
มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัด นครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
33. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผล งาน	3.61	0.92	มาก
34. ผู้บริหารมีการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน	3.92	0.80	มาก
รวม	3.76	0.86	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ
ทำงาน โดยรวมพบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า
มีแรงงูใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีการต่อ
สัญญาจ้างของพนักงาน ($\bar{X}=3.92$) และผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน
($\bar{X}=3.61$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์จังหวัดนครพนม
ด้านการนิเทศงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 139)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัด นครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
35. ผู้บริหารของท่านเอาใจใส่ตรวจตราและให้ ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.83	มาก
36. ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถใน การบริหารเป็นอย่างดี	3.72	0.80	มาก
รวม	3.67	0.81	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการนิเทศงาน โดยรวมพบว่า
มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.7$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถใน
การบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.72$) และผู้บริหารของท่านเอาใจใส่ตรวจตราและให้
ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.63$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน
เขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ
ตำแหน่งงาน

3.1 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม เพศชาย
และเพศหญิง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพ ธารมย์ จังหวัดนครพนม	เพศ					
	ชาย		ระดับ แรงจูงใจ	หญิง		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	3.75	0.50	มาก	3.90	0.47	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.57	0.58	มาก	3.78	0.67	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.63	มาก	3.75	0.57	มาก
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.61	0.54	มาก	3.66	0.57	มาก
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.22	0.80	ปานกลาง	3.61	0.87	มาก
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการ ทำงาน	3.18	0.78	ปานกลาง	3.26	0.68	ปานกลาง
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.50	0.81	มาก	3.57	0.56	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.62	0.57	มาก	3.72	0.63	มาก
9. สถานภาพของอาชีพ	3.65	0.60	มาก	3.69	0.66	มาก
10. นโยบายและการบริหาร	3.60	0.67	มาก	3.60	0.70	มาก
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	0.59	ปานกลาง	3.71	0.59	มาก
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.06	0.82	ปานกลาง	3.30	0.83	ปานกลาง
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	3.65	0.67	มาก	3.70	0.63	มาก
14. การนิเทศงาน	3.60	0.48	มาก	3.58	0.77	มาก
รวม	3.50	0.47	มาก	3.63	0.45	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พนักงานส่วนตำบลเพศชาย มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.66$) สถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.65$) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.62$) มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.61$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.60$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.60$) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.57$) และการเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.50$) มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.22$) เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.18$) และความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.06$)

พนักงานส่วนตำบลเพศหญิง มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 12 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.78$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.75$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.72$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) สถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.69$) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.66$) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.61$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.60$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.58$) และการเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.57$) และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.30$) และเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและ
จำแนกเป็นรายด้าน

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 58)		หญิง (n = 81)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	3.75	0.50	3.90	0.47	-1.76	.079
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.57	0.58	3.78	0.67	-1.85	.065
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.63	3.75	0.57	-.86	.387
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.61	0.54	3.66	0.57	-.48	.626
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.22	0.80	3.61	0.87	-2.58	.011*
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการ ทำงาน	3.18	0.78	3.26	0.68	-.63	.526
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.50	0.81	3.57	0.56	-.61	.538
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.62	0.57	3.72	0.63	-.86	.391
9. สถานภาพของอาชีพ	3.65	0.60	3.69	0.66	-.39	.695
10. นโยบายและการบริหาร	3.60	0.67	3.60	0.70	-.07	.940
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	0.59	3.71	0.59	-2.93	.004*
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.06	0.82	3.30	0.83	-1.62	.106
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.65	0.67	3.70	0.63	-.44	.659
14. การนิเทศงาน	3.60	0.48	3.58	0.77	.20	.834
รวม	3.50	0.47	3.63	0.43	-1.65	.101

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	การศึกษา					
	ต่ำกว่าอนุปริญญา (n = 29)		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (n = 10)		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (n = 100)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ความสำเร็จของงาน	3.58	0.56	3.67	0.49	3.90	0.49
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.55	0.64	3.42	0.59	3.71	0.69
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.61	0.69	3.78	0.49	3.71	0.59
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.32	0.60	3.59	0.57	3.64	0.59
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	2.96	0.66	3.41	0.69	3.56	0.89
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน	2.94	0.64	3.04	0.71	3.29	0.70
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.28	0.87	3.39	0.59	3.61	0.58
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.70	0.61	3.59	0.69	3.66	0.65
9. สถานภาพของอาชีพ	3.44	0.66	3.61	0.69	3.72	0.68
10. นโยบายและการบริหาร	3.57	0.73	3.55	0.56	3.59	0.72
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	0.65	3.30	0.68	3.59	0.61
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.30	0.88	3.17	0.45	3.16	0.85
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.70	0.73	3.78	0.65	3.64	0.65
14. การนิเทศงาน	3.59	0.54	3.50	0.76	3.58	0.79
รวม	3.44	0.49	3.48	0.61	3.60	3.61

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธาราม จังหวัด นครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับ การศึกษา ดังนี้

ต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา คือ การได้รับความ ยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.67$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.61$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.59$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.58$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.57$) สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ($\bar{X} = 3.52$) และสถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.44$) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปาน กลาง จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมา คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.30$) การเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.28$) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.96$) และเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 2.94$)

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.78$) ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.67$) สถานภาพ ของอาชีพ ($\bar{X} = 3.61$) มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.59$) ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.59$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.55$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.50$) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.42$) และความก้าวหน้าจาก การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.41$) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.30$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.17$) และเงินเดือนหรือ ผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.04$)

ปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 12 ด้าน เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ สถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.72$) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.71$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.71$)

มีโอกาสดีได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.71$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.66$) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$)
 การเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.61$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.59$) สภาพแวดล้อมใน
 การทำงาน ($\bar{X} = 3.59$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.58$) และความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน
 ($\bar{X} = 3.56$) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
 มากไปน้อย คือ เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$) และความถี่อยู่ส่วนตัว
 ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน
 เขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
 (n = 139)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.627	8	.314	1.576	.211
ภายในกลุ่ม	26.070	131	.199		
รวม	26.698	139			

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
 พื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตาม
ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน รายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ภายในกลุ่ม	30.826	11	2.202	3.125	.030*
	ระหว่างกลุ่ม	157.107	123	.705		
	รวม	187.933	138			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ภายในกลุ่ม	25.728	11	1.838	3.012	.600
	ระหว่างกลุ่ม	136.058	123	.610		
	รวม	161.786	138			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ภายในกลุ่ม	28.242	11	2.017	3.015	.550
	ระหว่างกลุ่ม	149.224	123	.669		
	รวม	177.466	138			
มีโอกาสได้รับศิลาขอบ	ภายในกลุ่ม	8.242	11	2.017	3.015	.002*
	ระหว่างกลุ่ม	129.224	123	.669		
	รวม	177.466	138			
ความก้าวหน้าจาก การปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	9.826	11	2.202	3.125	.210
	ระหว่างกลุ่ม	157.107	127	.705		
	รวม	166.933	138			
เงินเดือนหรือผลตอบแทน	ภายในกลุ่ม	8.728	11	1.838	3.012	.122
	ระหว่างกลุ่ม	136.058	127	.610		
	รวม	144.786	138			
การเติบโตทางวิชาชีพ	ภายในกลุ่ม	5.242	11	2.017	3.015	.310
	ระหว่างกลุ่ม	129.224	127	.669		
	รวม	133.466	138			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	7.827	11	1.916	2.273	.216
	ระหว่างกลุ่ม	127.967	127	.843		
	รวม	135.794	138			

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		SS	Df	MS	F	Sig.
สถานภาพของอาชีพ	ภายในกลุ่ม	7.103	11	3.365	3.591	.110
	ระหว่างกลุ่ม	108.952	127	.937		
	รวม	116.055	138			
นโยบายและการบริหาร	ภายในกลุ่ม	6.530	11	1.895	3.011	.230
	ระหว่างกลุ่ม	100.365	127	.629		
	รวม	106.895	138			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ภายในกลุ่ม	3.826	11	2.202	3.125	.220
	ระหว่างกลุ่ม	157.107	127	.705		
	รวม	140.933	138			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ภายในกลุ่ม	5.728	11	1.838	3.012	.110
	ระหว่างกลุ่ม	116.058	127	.610		
	รวม	121.786	138			
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ภายในกลุ่ม	8.242	11	2.017	3.015	.120
	ระหว่างกลุ่ม	109.224	127	.669		
	รวม	117.466	138			
การนิเทศงาน	ภายในกลุ่ม	6.827	11	1.916	2.273	.440
	ระหว่างกลุ่ม	117.967	127	.843		
	รวม	123.794	138			

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับด้านความสำเร็จของงาน

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	การศึกษา		
		ต่ำกว่า อนุปริญญา (n=29)	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า (n=10)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=100)
สถานะพนักงาน		3.58	3.67	3.90
1. ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.58		.651	.003*
2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.67			.170
3. ปริญญาตรีขึ้นไป	3.90			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ในด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับด้าน
มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดนครพนม		การศึกษา		
		ต่ำกว่าอนุ ปริญญา (n=29)	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (n=100)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=100)
สถานะพนักงาน	\bar{X}	3.32	3.59	3.71
1. ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.32		.215	.002*
2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.59			.550
3. ปริญญาตรีขึ้นไป	3.71			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดนครพนม ในด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ พบว่า
พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงาน
ส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	การศึกษา		
		ต่ำกว่า อนุปริญญา (n=29)	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า (n=10)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=100)
สถานะพนักงาน		2.96	3.41	3.56
1. ต่ำกว่าอนุปริญญา	2.96		.180	.002*
2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.41			.607
3. ปริญญาตรีขึ้นไป	3.56			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	ตำแหน่ง					
	ข้าราชการ ถูกจ้างประจำ (n = 58)		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (n = 66)		พนักงานจ้าง ทั่วไป (n = 15)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ความสำเร็จของงาน	3.89	0.51	3.83	0.49	3.58	0.49
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.56	0.59	3.82	0.66	3.50	0.69
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.73	0.64	3.71	0.59	3.50	0.59
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.75	0.55	3.62	0.59	3.18	0.59
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.57	0.81	3.47	0.49	2.75	0.69
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการ ทำงาน	3.24	0.79	3.25	0.50	2.89	0.70
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.66	0.82	3.55	0.58	3.03	0.58
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.54	0.56	3.78	0.65	3.55	0.65
9. สถานภาพของอาชีพ	3.70	0.61	3.67	0.68	3.47	0.68
10. นโยบายและการบริหาร	3.48	0.68	3.66	0.72	3.63	0.72
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.49	0.60	3.58	0.61	3.71	0.61
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.82	0.83	3.42	0.45	3.43	0.65
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.42	0.68	3.85	0.65	3.70	0.65
14. การนิเทศงาน	3.33	0.49	3.73	0.79	3.73	0.79
รวม	3.41	0.44	3.64	0.60	3.61	3.66

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัด นครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 11 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา คือ มีโอกาส ได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.75$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.73$) สถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.70$) การเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.66$) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.56$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.54$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.48$) และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.42$) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.33$) เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.24$) และความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 2.82$)

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.83$) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.82$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.78$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.73$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.71$) สถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.67$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.66$) มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.62$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$) การเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.53$) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$) และความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.42$) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.25$)

พนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.63$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.58$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.55$) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.50$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.50$) สถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.47$) และความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.43$) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมา คือ การเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.03$) เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 2.89$) และความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.75$)

ตารางที่ 28 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

(n = 139)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.871	2	.435	2.209	.114
ภายในกลุ่ม	25.827	131	.197		
รวม	26.698	133			

จากตารางที่ 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน รายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ภายในกลุ่ม	3.826	14	1.202	3.125	.430
	ระหว่างกลุ่ม	157.107	124	.705		
	รวม	160.933	138			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ภายในกลุ่ม	5.728	14	2.838	3.112	.330
	ระหว่างกลุ่ม	136.058	124	.510		
	รวม	141.786	138			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ภายในกลุ่ม	8.242	14	2.017	3.115	.590
	ระหว่างกลุ่ม	149.224	124	.769		
	รวม	157.466	138			

ตารางที่ 29 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		SS	Df	MS	F	Sig.
ความก้าวหน้าจาก การปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	9.826	14	2.202	3.125	.001*
	ระหว่างกลุ่ม	137.107	124	.605		
	รวม	146.933	138			
มีโอกาสดำเนินการ	ภายในกลุ่ม	5.242	14	2.017	3.015	.001*
	ระหว่างกลุ่ม	129.224	124	.569		
	รวม	134.466	138			
เงินเดือนหรือผลตอบแทน	ภายในกลุ่ม	8.728	14	1.838	2.012	.402
	ระหว่างกลุ่ม	136.058	124	.610		
	รวม	144.786	138			
การเติบโตทางวิชาชีพ	ภายในกลุ่ม	5.242	14	2.017	2.015	.002*
	ระหว่างกลุ่ม	119.224	124	.769		
	รวม	123.466	138			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	7.827	14	2.916	2.273	.222
	ระหว่างกลุ่ม	137.967	124	.743		
	รวม	145.794	138			
สถานภาพของอาชีพ	ภายในกลุ่ม	7.103	14	2.365	3.591	.222
	ระหว่างกลุ่ม	100.952	124	.837		
	รวม	107.055	138			
นโยบายและการบริหาร	ภายในกลุ่ม	6.530	14	3.895	3.011	.240
	ระหว่างกลุ่ม	100.365	124	.529		
	รวม	106.895	138			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ภายในกลุ่ม	3.826	14	3.202	2.125	.320
	ระหว่างกลุ่ม	157.107	124	.605		
	รวม	140.933	138			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ภายในกลุ่ม	5.728	14	2.838	3.012	.001*
	ระหว่างกลุ่ม	116.058	124	.510		
	รวม	121.786	138			

ตารางที่ 29 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		SS	Df	MS	F	Sig.
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ภายในกลุ่ม	8.242	14	3.017	2.015	.005*
	ระหว่างกลุ่ม	109.224	124	.569		
	รวม	117.466	138			
การนิเทศงาน	ภายในกลุ่ม	6.827	14	2.916	3.273	.001*
	ระหว่างกลุ่ม	127.967	124	.743		
	รวม	123.794	138			

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอโพธารวัรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับด้านมี
โอกาสได้รับความรับผิดชอบ

(n = 139)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวัรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ (n=58)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n=66)	พนักงาน จ้างทั่วไป (n=15)
ตำแหน่งงาน		3.75	3.62	3.18
1. ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ	3.75		.200	.001*
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.62			.007*
3. พนักงานจ้างทั่วไป	3.18			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอโพธารวัรค์ จังหวัดนครพนม ในด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ พบว่า
พนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงงูใจแตกต่างจากพนักงานส่วน
ตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจมี
แรงงูใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ (n=58)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (n=66)	พนักงานจ้างทั่วไป (n=15)
ตำแหน่งงาน		3.57	3.47	2.75
1. ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ	3.57		.516	.001*
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.47			.004*
3. พนักงานจ้างทั่วไป	2.75			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ในความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับการ
เติบโตทางวิชาชีพ

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดนครพนม	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ (n=58)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n=66)	พนักงาน จ้างทั่วไป (n=15)
ตำแหน่งงาน	\bar{X}	3.66	3.53	3.03
1. ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ	3.66		.300	.002*
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.53			.011*
3. พนักงานจ้างทั่วไป	3.03			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดนครพนม ในการเติบโตทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานส่วนตำบล
ที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงาน
จ้างทั่วไป และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจแตกต่างจาก
พนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมรค์ จังหวันครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับความเป็นอยู่ส่วนตั้ว

(n = 139)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมรค์ จังหวันครพนม		ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ (n=58)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (n=66)	พนักงานจ้างทั่วไป (n=15)
ตำแหน่งงาน	\bar{X}	2.82	3.42	3.43
1. ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ	2.82		.000*	.011*
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.42			.969
3. พนักงานจ้างทั่วไป	3.43			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมรค์ จังหวันครพนม ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตั้ว พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สรวรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

(n = 139)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สรวรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ (n=58)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (n=66)	พนักงานจ้างทั่วไป (n=15)
ตำแหน่งงาน		3.42	3.85	3.70
1. ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ	3.42		.000*	.145
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.85			.421
3. พนักงานจ้างทั่วไป	3.70			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สรวรค์ จังหวัดนครพนม ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานพบว่าพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับด้านกรนิเทศงาน

(n = 139)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ (n=58)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (n=66)	พนักงานจ้างทั่วไป (n=15)
ตำแหน่งงาน		3.33	3.73	3.73
1. ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ	3.33		.001*	.039*
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.73			.994
3. พนักงานจ้างทั่วไป	3.73			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ในด้านกรนิเทศงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 36 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ได้แสดงความคิดเห็นใน การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	15
1.2 พนักงานส่วนตำบลควรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างมี ประสิทธิภาพ	9
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	
2.1 พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	17
2.2 พนักงานส่วนตำบลควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน	11
2.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างเท่าเทียมกัน	9
2.4 ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยหรือยอมรับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล	7
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
3.1 ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	20
3.2 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและ ตำแหน่งงานของพนักงานส่วนตำบล	7
4. ด้านมีโอกาสได้ความรับผิดชอบ	
4.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการ ปฏิบัติงาน	16
4.2 ผู้บริหารควรให้อำนาจการตัดสินใจกับผู้ได้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน	11

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
5. ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	
5.1 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง	19
5.2 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	13
6. ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน	
6.1 ควรเสนอการปรับอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	14
6.2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม	5
7. ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ	
7.1 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามหลักความรู้ความสามารถ	13
7.2 ผู้บริหารควรให้โอกาสพนักงานส่วนตำบลได้สอบเปลี่ยนสายงาน	8
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	
8.1 ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และพนักงานส่วนตำบล	15
8.2 ผู้บริหารไม่ควรเลือกปฏิบัติกับพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ใช่พรรคพวกของตนเอง	6
9. ด้านสถานภาพของอาชีพ	
9.1 ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	16
9.2 ควรมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานราชการ	12
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	
10.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	19
10.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน	10

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
11.1 ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	18
11.2 ควรจัดให้มีการปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละส่วน	11
11.3 ควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	8
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	
12.1 ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิโดยตรง	19
12.2 ควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงานที่บรรจุใหม่	7
13. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	
13.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญหรือธรรมเนียมผลงานของพนักงานส่วนตำบล	13
13.2 ผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง	11
14. ด้านการนิเทศงาน	
14.1 ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ	18
14.2 ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานและประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ	9

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมาก ไปน้อย คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และพนักงานส่วนตำบลควรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน พนักงานส่วนตำบลควรให้เกิดริชชิงกันและกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารควรยกย่องชมเชยหรือยอมรับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล

ด้านมีโอกาสได้ความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจกับผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรเสนอการปรับอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม

ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามหลักความรู้ความสามารถ และผู้บริหารควรให้โอกาสพนักงานส่วนตำบลได้สอบเปลี่ยนสายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหารไม่ควรเลือกปฏิบัติกับพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ใช่พรรคพวกของตนเอง

ด้านสถานภาพของอาชีพ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา และควรมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานราชการ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไป

ปฏิบัติได้ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละส่วน และควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง และควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงานที่บรรจุใหม่

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง

ด้านการนิเทศงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ และผู้บริหารควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานและประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ