บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน F – Distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละของเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 121)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	67	55.75
1.2 หญิง	54	44.25
รวม	**121**	**100.00**
2. อายุ		
2.1 20 - 30 ปี	32	26.70
2.2 31 - 40 ปี	32	26.70
2.3 41 - 50 ปี	34	28.30
2.4 51 ปีขึ้นไป	23	18.30
รวม	**121**	**100.00**
3. ระดับเงินเดือน		
3.1 5,000 - 10,000 บาท	36	30.00
3.2 10,001 - 15,000 บาท	35	29.20
3.3 15,001 - 20,000 บาท	30	25.00
3.4 20,000 บาทขึ้นไป	20	15.80
รวม	**121**	**100.00**
4. ตำแหน่ง		
4.1 ผู้บริหาร	38	30.80
4.2 ผู้ปฏิบัติ	83	69.20
รวม	**121**	**100.00**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. อายุราชการ		
5.1 น้อยกว่า 2 ปี	41	34.10
5.2 2 - 4 ปี	56	46.70
5.3 4 ปีขึ้นไป	24	19.20
รวม	**121**	**100.00**

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 121 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 และเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 รองลงมาอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ระดับเงินเดือนส่วนใหญ่ 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 ตำแหน่งผู้ตอบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 และผู้บริหาร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 อายุราชการส่วนใหญ่ 2 - 4 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 และ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายด้าน 14 ด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายด้าน

(n = 121)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.01	0.51	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย	3.49	0.62	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.03	0.42	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.55	0.78	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.87	0.45	มาก
6. ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.99	0.43	มาก
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.86	0.44	มาก
8. ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา	3.93	0.45	มาก
9. ด้านสภาพการทำงาน	4.13	0.40	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	2.87	0.66	ปานกลาง
11. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.74	0.63	ปานกลาง
12. ด้านสถานภาพ	3.19	0.62	ปานกลาง
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.44	0.61	ปานกลาง
14. ด้านชีวิตส่วนตัว	2.95	0.45	ปานกลาง
รวม	**3.50**	**0.18**	**ปานกลาง**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.50) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.13) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\overline{X}$ = 4.03) การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.99) ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.93) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.87) นโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.86) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.55) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย ($\overline{X}$ = 3.49) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.44) ด้านสถานภาพ ($\overline{X}$ = 3.19) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.01) ด้านชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ = 2.95) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 2.87) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 2.74)

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน	3.45	1.04	ปานกลาง
2. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	2.89	1.05	ปานกลาง
3. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กร	2.67	.80	ปานกลาง
รวม	**3.01**	**0.51**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.01) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.45) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ($\overline{X}$ = 2.89) และท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กร ($\overline{X}$ = 2.67)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การยอมรับไว้วางใจและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.73	1.04	มาก
2. การยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.42	1.00	ปานกลาง
3. การยอมรับนับถือและยกย่องจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.35	1.01	ปานกลาง
รวม	**3.49**	**0.62**	**ปานกลาง**

จากตารางที่5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.49) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การยอมรับไว้วางใจและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.73) การยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.42) และการยอมรับนับถือและยกย่องจากผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.35)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านลักษณะงานที่ทำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.72	0.63	ปานกลาง
2. งานที่ทำมีความเป็นอิสระ แสดงความคิดได้	4.23	0.78	มาก
3. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถหรือความถนัด	4.12	0.73	มาก
รวม	**4.03**	**0.42**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่ทำมีความเป็นอิสระ แสดงความคิดได้ ($\overline{X}$ = 4.23) งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถหรือความถนัด ($\overline{X}$ = 4.12) และงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.72)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การงาน	3.57	1.11	มาก
2. สามารถรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน	3.30	1.14	ปานกลาง
3. โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.78	0.99	มาก
รวม	**3.55**	**0.78**	**มาก**

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.78) สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.57 และสามารถรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.48	0.53	ปานกลาง
2. การประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทนชัดเจน	3.95	0.75	มาก
3. มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ	3.96	0.76	มาก
รวม	**3.87**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.96) การประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทนชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.95) และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.48)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เกณฑ์พิจารณา การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเหมาะสม	3.95	0.75	มาก
2. มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของท่านและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต	4.14	0.77	มาก
3. มีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน	3.41	0.56	ปานกลาง
รวม	**3.99**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของท่านและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.14) เกณฑ์พิจารณา การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.95) และมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 3.41)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม	3.42	0.57	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ทีปฏิบัติ	3.99	0.74	มาก
3. หน่วยงานของท่านคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม	3.88	0.81	มาก
รวม	**3.86**	**0.44**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ทีปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.99) หน่วยงานของท่านคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 3.88) และหน่วยงานของท่านส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม ($\overline{X}$ = 42)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การควบคุมดูแลความชัดเจนในการสั่งงาน	3.92	0.76	มาก
2. การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน	3.47	0.51	ปานกลาง
3. การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.80	มาก
รวม	**3.93**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00) การควบคุมดูแลความชัดเจนในการสั่งงาน ($\overline{X}$ = 3.92) และการให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.47)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านสภาพการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปริมาณงานที่ต้องทำเหมาะสม	4.04	0.76	มาก
2. ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม	4.10	0.75	มาก
3. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์เพียงพอ	4.25	0.74	มาก
รวม	**4.13**	**0.40**	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.13) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์เพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.25) ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.10) และปริมาณงานที่ต้องทำเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.04)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา	2.91	1.09	ปานกลาง
2. การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	2.37	0.83	น้อย
3. ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.94	1.08	ปานกลาง
รวม	**2.87**	**0.66**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.87) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 2.94) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 2.91) และการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 2.37)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(n = 121)

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. มีการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน	2.81	0.93	ปานกลาง
2. รางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษต่อผลสำเร็จของงานเหมาะสมสวัสดิการ	2.86	0.99	ปานกลาง
3. มีสวัสดิการเงินเดือนสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.50	0.91	น้อย
รวม	**2.74**	**0.63**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.74) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ รางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษต่อผลสำเร็จของงานเหมาะสมสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 2.86) มีการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน ($\overline{X}$ = 2.81) และมีสวัสดิการเงินเดือนสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\overline{X}$ = 2.50)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านสถานภาพ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.18	0.98	ปานกลาง
2. ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.99	1.08	ปานกลาง
3. ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ	3.40	1.09	ปานกลาง
รวม	**3.19**	**0.62**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านสถานภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.19) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความต้องการ ($\overline{X}$ = 3.40) ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\overline{X}$ = 3.18) และตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 2.99)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	3.69	1.04	มาก
2. ความมั่นคง และความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.43	.98	ปานกลาง
3. มีสวัสดิการบำเหน็จ บำนาญ	3.21	1.17	ปานกลาง
รวม	**3.44**	**0.61**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ($\overline{X}$ = 3.69) ความมั่นคง และความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.43) และมีสวัสดิการบำเหน็จ บำนาญ ($\overline{X}$ = 3.21)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 121)

ด้านชีวิตส่วนตัว	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. มีสวัสดิการที่อยู่อาศัย	3.02	0.91	ปานกลาง
2. มีการประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน	2.87	0.81	ปานกลาง
3. มีการจัดสถานที่พักผ่อน และบริหารห้องสมุด	2.97	0.96	ปานกลาง
รวม	**2.95**	**0.45**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.95) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีสวัสดิการที่อยู่อาศัย ($\overline{X}$ = 3.02) มีการจัดสถานที่พักผ่อน และบริหารห้องสมุด ($\overline{X}$ = 2.97) และมีการประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.87)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ แตกต่างกัน

(n = 121)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.99	0.51	3.01	0.52	0.06	0.80
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชย	3.69	0.64	3.25	0.51	15.90	0.00*
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.04	0.42	4.00	0.42	0.18	0.67
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.09	0.68	4.13	0.43	74.96	0.00*
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.75	0.38	4.01	0.49	5.28	0.07
6. ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.93	0.41	4.09	0.45	4.29	0.06
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.68	0.39	4.08	0.41	0.83	0.40
8. ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา	3.96	0.46	3.88	0.43	1.04	0.31
9. ด้านสภาพการทำงาน	4.16	0.38	4.09	0.44	0.76	0.38
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	2.59	0.50	3.23	0.65	3.80	0.00*
11. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.65	0.57	2.85	0.68	3.11	0.08
12. ด้านสถานภาพ	3.21	0.53	3.16	0.72	0.20	0.65
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.24	0.55	3.69	0.58	1.51	0.07
14. ด้านชีวิตส่วนตัว	2.98	0.39	2.91	0.52	0.79	0.37
รวม	**3.43**	**0.17**	**3.60**	**0.14**	**0.19**	**0.66**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ แตกต่างกัน โดยรวมทุกด้าน

(n = 121)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	*F*	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.88	3	0.29	1.85	0.14
ภายในกลุ่ม	18.52	117	0.16		
รวม	19.39	120			

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ แตกต่างกัน

(n = 121)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป		f	Sig.
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.94	0.39	3.04	0.62	3.11	0.49	2.89	0.52	1.04	0.38
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย	3.39	0.64	3.97	0.50	3.33	0.58	3.22	0.43	10.85	0.00*
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.06	0.44	4.04	0.43	4.00	0.41	3.98	0.42	0.21	0.89
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.17	0.56	2.91	0.72	4.12	0.42	4.15	0.46	0.48	0.35
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.77	0.33	3.71	0.39	3.98	0.45	4.07	0.57	0.43	0.06
6. ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.79	0.37	4.02	0.41	4.19	0.47	3.95	0.37	5.44	0.02*
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.51	0.29	3.79	0.38	4.07	0.43	4.12	0.38	0.89	0.07
8. ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา	4.03	0.53	3.93	0.37	3.73	0.43	4.07	0.41	1.75	0.15
9. ด้านสภาพการทำงาน	4.27	0.40	4.06	0.31	4.08	0.41	4.10	0. 46	0.64	0.61
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	2.84	0.41	2.33	0.47	2.99	0.43	3.51	0.501	0.76	0.37
11. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.39	0.36	2.89	0.64	2.98	0.68	2.62	0.64	6.64	0.00*
12. ด้านสถานภาพ	3.04	0.40	3.42	0.57	3.37	0.67	2.80	0.50	0.64	0.72
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.23	0.53	3.22	0.59	3.57	0.74	3.86	0.58	7.80	0.00*
14. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.01	0.44	2.94	0.34	2.87	0.54	2.96	0.46	0.53	0.67
รวม	**3.39**	**0.19**	**3.45**	**0.14**	**3.60**	**0.14**	**3.60**	**0.13**	**1.85**	**0.14**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวมทุกด้าน

(n = 121)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	*F*	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.29	3	0.09	0.47	0.70
ภายในกลุ่ม	24.15	117	0.21		
รวม	24.44	120			

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน(n = 121)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป		f	Sig.
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.88	0.42	3.12	0.55	3.03	0.57	2.98	0.50	1.40	0.25
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย	3.49	0.70	3.89	0.51	3.21	0.53	3.24	0.38	0.39	0.75
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.36	0.41	4.03	0.43	3.97	0.43	4.03	0.41	0.27	0.85
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.09	0.57	3.22	0.86	4.08	0.42	4.19	0.46	0.18	0.62
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.79	0.35	3.73	0.39	3.97	0.47	4.09	0.59	2.65	0.32
6. ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.80	0.38	4.10	0.41	4.14	0.46	3.92	0.39	4.80	0.06
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.56	0.31	3.87	0.42	4.04	0.45	4.12	0.37	12.31	0.00*
8. ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา	4.03	0.53	3.83	0.39	3.82	0.41	4.05	0.42	2.26	0.08
9. ด้านสภาพการทำงาน	4.26	0.39	4.01	0.33	4.13	0.41	4.07	0.48	2.53	0.06
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	2.82	0.44	2.27	0.40	3.21	0.59	3.52	0.52	2.86	0.07
11. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.51	0.53	2.80	0.58	2.93	0.72	2.70	0.65	2.71	0.05*
12. ด้านสถานภาพ	3.05	0.39	3.44	0.62	3.31	0.73	2.81	0.54	6.21	0.07
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.25	0.52	3.25	0.58	3.55	0.57	3.96	0.55	8.78	0.00*
14. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.00	0.43	2.91	0.35	2.89	0.56	3.00	0.49	0.37	0.61
รวม	**3.40**	**0.19**	**3.47**	**0.15**	**3.60**	**0.15**	**3.62**	**0.12**	**0.47**	**0.70**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน

(n = 121)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติ		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.86	0.43	3.07	0.53	4.70	0.06
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชย	3.48	0.69	3.50	0.59	0.02	0.90
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.03	0.43	4.02	0.42	0.04	0.84
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.07	0.58	3.76	0.77	0.55	0.73
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.79	0.34	3.90	0.49	1.55	0.22
6. ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.80	0.37	4.08	0.43	11.88	0.01*
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.54	0.31	3.99	0.42	0.75	0.68
8. ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา	4.03	0.52	3.89	0.41	2.62	0.11
9. ด้านสภาพการทำงาน	4.27	0.38	4.07	0.39	0.46	0.50
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	2.81	0.44	2.89	0.74	6.71	0.07
11. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.54	0.53	2.82	0.65	3.36	0.82
12. ด้านสถานภาพ	3.03	0.39	3.26	0.68	5.41	0.02*
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.25	0.52	3.52	0.63	2.01	0.74
14. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.00	0.42	2.92	0.47	0.63	0.43
รวม	**3.40**	**0.18**	**3.55**	**0.15**	**0.72**	**0.39**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านสถานภาพ

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน โดยรวมทุกด้าน

(n = 121)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	*F*	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.63	0.54
ภายในกลุ่ม	24.19	118	0.21		
รวม	24.44	120			

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุราชการ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน

(n = 121)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	น้อยกว่า 2ปี		2 - 4 ปี		4 ปีขึ้นไป		f	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.85	0.42	3.17	0.54	2.89	0.51	1.68	0.09
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง ชมเชย	3.52	0.68	3.58	0.62	3.23	0.42	2.78	0.06
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.03	0.43	4.04	0.42	3.98	0.41	0.13	0.88
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.01	0.59	3.70	0.76	4.15	0.46	13.04	0.03*
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.80	0.35	3.83	0.45	4.08	0.56	3.47	0.06
6. ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.85	0.39	4.11	0.46	3.97	0.37	0.55	0.83
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.61	0.35	3.92	0.44	4.12	0.38	0.63	0.74
8. ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา	4.02	0.50	3.79	0.39	4.08	0.40	0.86	0.24
9. ด้านสภาพการทำงาน	4.26	0.37	4.04	0.39	4.11	0.46	3.22	0.04*
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	2.73	0.48	2.71	0.68	3.50	0.49	2.13	0.68
11. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.56	0.52	2.90	0.67	2.62	0.62	4.03	0.03*
12. ด้านสถานภาพ	2.97	0.43	3.50	0.63	2.81	0.49	0.78	0.32
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.17	0.54	3.47	0.57	3.84	0.58	0.67	0.51
14. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.00	0.41	2.89	0.48	2.97	0.45	0.73	0.44
รวม	**3.38**	**0.18**	**3.55**	**0.15**	**3.60**	**0.14**	**0.63**	**0.54**

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 26 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนความถี่ (คน)
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กร	14
2. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน	14
3. ด้านสภาพการทำงาน ควรให้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งและความถนัด	11
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย ควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องจากผู้ใต้บังคับบัญชา	9
5. ด้านลักษณะงานที่ทำ ควรได้แสดงความคิดเห็นและใช้ความคิดสร้างสรรค์	8
รวม	**55**

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปน้อย คือ ควรเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กร ควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ควรให้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งและความถนัด ควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องจากผู้ใต้บังคับบัญชา และควรได้แสดงความคิดเห็นและใช้ความคิดสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY