

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้น ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
$F$	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณานัยสำคัญในการแจกแจง ความแปรปรวนของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป
$t$	แทน	ค่าสถิติทดสอบที ( $t$ -test)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ(degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean squares)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่กรอกแล้วจำนวน 205 ฉบับ จัดหมวดหมู่ตาม เพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ แล้วตรวจนับคะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน จากนั้น นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน
3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 12 ด้าน
4. เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ
5. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ปรากฏผล ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้เดินทางแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 205 ฉบับ พร้อม รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น ได้วิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 205)

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 ชาย	110	53.90
1.2 หญิง	95	46.10
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100.00</b>
<b>2. การศึกษา</b>		
2.1 ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	14	6.40
2.2 อนุปริญญา	65	31.80
2.3ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	104	51.00
2.4 สูงกว่าปริญญาตรี	22	10.80
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
3.1 ปลัดอบต.	12	5.90
3.2 หัวหน้าส่วน	13	5.90
3.3 พนักงานและลูกจ้างประจำ	104	51.00
3.4 พนักงานจ้างตามภารกิจ	44	21.60
3.5 พนักงานจ้างทั่วไป	32	15.60
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100.00</b>
<b>4. อายุราชการ</b>		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	25	11.80
4.2 5-10 ปี	106	52.00
4.3 มากกว่า 10 ปี	74	36.20
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 110 คน (ร้อยละ 53.90) เป็นหญิง จำนวน 95 คน (ร้อยละ 46.10)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 104 คน (ร้อยละ 51.00) รองลงมา อนุปริญญา จำนวน 65 คน (ร้อยละ 31.80) สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 10.80) และประถมศึกษาและมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 14 คน (ร้อยละ 6.40)

ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานและลูกจ้างประจำ จำนวน 104 คน (ร้อยละ 51.00) รองลงมา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 44 คน (ร้อยละ 21.60) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 32 คน (ร้อยละ 15.60) ปลัดอบต., หัวหน้าส่วน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.90)

อายุราชการ 5-10 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 52.00) รองลงมา มากกว่า 10 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 36.20) และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 11.80)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน  
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีโดยรวมและรายด้าน ปรากฏผล ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน  
ตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 205)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.ด้านความสำเร็จของงาน	3.49	0.56	ปานกลาง
2.ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	3.54	0.37	มาก
3.ด้านการยอมรับนับถือ	3.58	0.51	มาก
4.ด้านความรับผิดชอบ	3.48	0.64	ปานกลาง
5.ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.59	0.60	มาก
6.ด้านค่าตอบแทน	3.58	0.67	มาก
7.ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.56	0.71	มาก
8.ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.63	0.67	มาก
9.ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	0.69	มาก
10.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.55	0.70	มาก
11.ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	3.60	0.56	มาก
12.ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น	3.61	0.47	มาก
รวม	3.58	0.27	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอ  
บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน  
ในระดับมาก 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้  
ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมาด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.63$ )  
และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมาด้านสวัสดิการและความ  
มั่นคง อื่น ( $\bar{X} = 3.60$ ) รองลงมาด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาด้าน  
ค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.58$ ) รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.58$ ) รองลงมาด้าน  
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.56$ ) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.55$ )

รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.48$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.48$ )

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี รายด้านและจำแนก เป็นรายชื่อ จำนวน 12 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 205)

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1.พึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ	3.41	0.84	ปานกลาง
2.พึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ปฏิบัติ	3.43	0.76	ปานกลาง
3.ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจ	3.62	0.74	มาก
รวม	3.49	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจ ( $\bar{X} = 3.62$ ) รองลงมา พึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.43$ ) และพึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.41$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 205)

ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1.คิดว่าเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน เหมาะสม	3.45	0.84	ปานกลาง
2.หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและ หาความรู้เพิ่มเติม	3.53	0.81	มาก
3.หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.60	0.77	มาก
4.หน่วยงานคัดเลือกผู้ที่จะ ไปศึกษาดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศอย่างเป็นธรรม	3.49	0.85	ปานกลาง
5.งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้ง ในหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว	3.54	0.86	มาก
6.หน่วยงานให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการพิจารณาความดี	3.56	0.84	มาก
7.หน่วยงานเปิด โอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม	3.71	0.76	มาก
8.หน่วยงานจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ	3.68	0.89	มาก
9.มีโอกาสนก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นใจถึงความ มั่นคงในอนาคต	3.33	0.90	ปานกลาง
10.มีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าใน ปัจจุบัน	3.54	0.77	มาก
11.หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.51	0.86	มาก
รวม	3.54	0.37	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอ บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ( $\bar{X} = 3.71$ ) รองลงมาหน่วยงานจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ ( $\bar{X} = 3.68$ ) และหน่วยงานจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.60$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.49$ ) รองลงมาคิดว่าเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.45$ ) และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต ( $\bar{X} = 3.33$ )



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการยอมรับนับถือ

(n = 205)

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จากผู้บังคับบัญชา	3.49	0.83	ปานกลาง
2. ได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพและความสำเร็จจาก ครอบครัวญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง	3.53	0.75	มาก
3. หน่วยงานได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆ ทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน	3.75	0.83	มาก
4. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานบุคคลภายนอก	3.57	0.81	มาก
5. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่ มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและ บุคคลภายนอก	3.54	0.82	มาก
รวม	3.58	0.51	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานบุคคลภายนอก ( $\bar{X} = 3.57$ ) ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีความเกียรติและได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ( $\bar{X} = 3.54$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.45$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบ

(n = 205)

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่	3.50	0.90	ปานกลาง
2. พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	3.52	0.89	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.43	0.78	ปานกลาง
รวม	3.48	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.52$ ) รองลงมา ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.50$ ) และสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.43$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 205)

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1.พอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3.55	0.86	มาก
2.งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำหายความรู้ความสามารถ	3.61	0.81	มาก
3.คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ และทักษะ	3.70	0.82	มาก
4.งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.50	0.94	ปานกลาง
รวม	3.59	0.60	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและทักษะ ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมา งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำหายความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.61$ ) พอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ( $\bar{X} = 3.55$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.50$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 205)

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1.ค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน	3.56	0.84	มาก
2.ค่าตอบแทนค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.60	0.85	มาก
3.เงินสวัสดิการต่างๆตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็วทันต่อความจำเป็น	3.58	0.88	มาก
รวม	3.58	0.67	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.60$ ) รองลงมา เงินสวัสดิการต่างๆตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็วทันต่อความจำเป็น ( $\bar{X} = 3.58$ ) และค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.56$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 205)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1.หน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการ ปฏิบัติงาน	3.50	0.79	ปานกลาง
2.เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาใน ยามที่เดือดร้อน	3.59	0.89	มาก
3.ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการ ทำกิจกรรมต่างๆ	3.60	0.95	มาก
รวม	3.56	0.71	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ ( $\bar{X} = 3.60$ ) รองลงมา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน ( $\bar{X} = 3.59$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ หน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.50$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในอำเภอบ้านคุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 205)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1.หน่วยงานผู้บังคับบัญชาปกครอง โดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม	3.59	0.91	มาก
2.หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	3.62	0.85	มาก
3.หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นผู้นำเป็นผู้มองการณ์ไกลมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ	3.63	0.84	มาก
4.หน่วยงานผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	0.87	มาก
รวม	3.63	0.67	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านคุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมาหน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นผู้นำเป็นผู้มองการณ์ไกลมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ ( $\bar{X} = 3.63$ ) และหน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.62$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 205)

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.หน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม	3.73	0.84	มาก
2.หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน	3.75	0.91	มาก
3.หน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม	3.59	0.98	มาก
4.หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน	3.73	0.81	มาก
รวม	3.70	0.69	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาหน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสมและหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.73$ ) และหน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.59$ )

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 205)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1.สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่ง อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.57	0.90	มาก
2.สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	3.50	0.93	ปานกลาง
3.ในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยใน การปฏิบัติงานในด้านอื่นๆอย่างครบถ้วน	3.59	0.80	มาก
รวม	3.55	0.70	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆอย่างครบถ้วน ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.57$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.50$ )



ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสวัสดิการและความมั่นคง จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 205)

ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.หน่วยงานดำเนินการในเรื่องการจัดหาที่พักให้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งฐานะ	3.57	0.90	มาก
2.หน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน	3.61	0.82	มาก
3.หน่วยงานจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหรือออกกำลังกาย	3.71	0.87	มาก
4.อาชีพเป็นอาชีพที่มั่นคง	3.63	0.78	มาก
5.หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.58	0.85	มาก
6.หน่วยงานให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่	3.52	0.92	มาก
7.หน่วยงานมีระบบการประกันการเลี้ยงชีพจากการปฏิบัติงานและเบี้ยประกันเหมาะสม	3.61	0.76	มาก
8.หน่วยงานจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับอุบัตินัยต่างๆ	3.61	0.80	มาก
รวม	3.60	0.56	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสวัสดิการและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหรือออกกำลังกาย ( $\bar{X} = 3.71$ ) รองลงมา อาชีพเป็นอาชีพที่มั่นคง ( $\bar{X} = 3.63$ ) และหน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน, หน่วยงานมีระบบการประกันการเลี้ยงชีพจากการปฏิบัติงานและเบี้ยประกันเหมาะสมและหน่วยงานจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับอุบัตินัยต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.61$ )

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 205)

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.บำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเป็นที่น่าพอใจ	3.33	1.15	ปานกลาง
2.พอใจในวิธีการประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน	3.66	0.74	มาก
3.พอใจการบริการด้านการรักษาพยาบาล	3.37	1.05	ปานกลาง
4.เงินโบนัสที่ได้รับเหมาะสมแล้ว	3.58	0.94	มาก
5.ค่านันทนาการและการกีฬาที่หน่วยงานจัดขึ้นเป็นที่น่าพอใจ	3.69	0.89	มาก
6.ได้อาศัยอยู่ที่พักอาศัยที่เหมาะสมแล้ว	3.73	0.80	มาก
7.การเดินทางไปมาผู้ทำงานสะดวกดีแล้ว	3.61	0.98	มาก
8.การจัดจำหน่ายอาหาร ณ บริเวณที่ทำงานมีคุณภาพดีและราคายุติธรรม	3.71	0.82	มาก
9.การจัดสถานที่พักผ่อนและบริหารห้องสมุดเป็นที่น่าพอใจ	3.80	0.74	มาก
รวม	3.61	0.47	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การจัดสถานที่พักผ่อนและบริหารห้องสมุดเป็นที่น่าพอใจ ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาได้อาศัยอยู่ที่พักอาศัยที่เหมาะสมแล้ว ( $\bar{X} = 3.73$ ) และการจัดจำหน่ายอาหาร ณ บริเวณที่ทำงานมีคุณภาพดีและราคายุติธรรม ( $\bar{X} = 3.71$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ดังนี้ พพอใจการบริการด้านการรักษาพยาบาล ( $\bar{X} = 3.37$ ) และบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเป็นที่น่าพอใจ ( $\bar{X} = 3.33$ )

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

(n = 205)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ชาย		ระดับแรงจูงใจ	หญิง		ระดับแรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.37	0.51	ปานกลาง	3.63	0.59	มาก
2. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	3.65	0.35	มาก	3.42	0.35	ปานกลาง
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	0.47	มาก	3.52	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.45	0.63	ปานกลาง	3.53	0.66	มาก
5. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.47	0.60	ปานกลาง	3.73	0.57	มาก
6. ด้านค่าตอบแทน	3.49	0.69	ปานกลาง	3.68	0.64	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.52	0.71	มาก	3.61	0.71	มาก
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.55	0.64	มาก	3.72	0.70	มาก
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.62	0.65	มาก	3.80	0.73	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	0.70	ปานกลาง	3.70	0.68	มาก
11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	3.50	0.47	ปานกลาง	3.73	0.63	มาก
12. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น	3.63	0.46	มาก	3.58	0.49	มาก
รวม	3.52	0.26	มาก	3.64	0.27	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า

เพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.65$ ) รองลงมา ด้านสวัสดิการและ

สิทธิประโยชน์อื่น ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.62$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.50$ ) รองลงมาด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.49$ ) และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ( $\bar{X} = 3.47$ )

เพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาด้านลักษณะและขอบเขตของงานและด้านสวัสดิการและความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.72$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.42$ )

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวม และรายค้ำน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	เพศ				t	df	Sig
	ชาย		หญิง				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.37	0.51	3.63	0.59	3.314	202	.001*
2. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	3.65	0.35	3.42	0.35	4.621	202	.000*
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	0.47	3.52	0.56	1.287	202	.200
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.45	0.63	3.53	0.66	.883	202	.378
5. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.47	0.60	3.73	0.57	3.193	202	.002*
6. ด้านค่าตอบแทน	3.49	0.69	3.68	0.64	2.018	202	.045*
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.52	0.71	3.61	0.71	.920	202	.359
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.55	0.64	3.72	0.70	1.791	202	.075
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.62	0.65	3.80	0.73	1.849	202	.006*
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	0.70	3.70	0.68	2.747	202	.007*
11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	3.50	0.47	3.73	0.63	2.872	202	.005*
12. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ	3.63	0.46	3.58	0.49	.614	202	.540
รวม	3.52	0.26	3.64	0.27	3.032	202	.003*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายค้ำน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ค้ำน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ และความมั่นคง

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามการศึกษาโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	การศึกษา														
	ประถมศึกษา		ระดับ		อนุปริญญา		ระดับ		ปริญญาตรี		ระดับ		สูงกว่าปริญญาตรี		
	มัธยมศึกษา		แรงจูงใจ		S.D.		แรงจูงใจ		หรือเทียบเท่า		แรงจูงใจ		S.D.		
	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.47	0.57	ปานกลาง		3.37	0.52	ปานกลาง		3.62	0.58	มาก		3.59	0.61	มาก
2. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	3.58	0.34	มาก		3.62	0.37	มาก		3.44	0.37	ปานกลาง		3.45	0.35	ปานกลาง
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.50	0.47	ปานกลาง		3.67	0.45	มาก		3.49	0.58	ปานกลาง		3.56	0.59	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.49	0.72	ปานกลาง		3.42	0.57	ปานกลาง		3.49	0.61	ปานกลาง		3.64	0.78	มาก
5. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.60	0.67	มาก		3.44	0.55	ปานกลาง		3.75	0.63	มาก		3.73	0.53	มาก
6. ด้านค่าตอบแทน	3.56	0.70	มาก		3.52	0.73	มาก		3.66	0.59	มาก		3.65	0.64	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.63	0.66	มาก		3.58	0.76	มาก		3.80	0.52	มาก		3.00	0.67	ปานกลาง
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.36	0.66	ปานกลาง		3.76	0.65	มาก		3.71	0.78	มาก		3.47	0.34	ปานกลาง
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75	0.70	มาก		3.63	0.63	มาก		3.88	0.69	มาก		3.50	0.80	ปานกลาง
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.18	0.53	ปานกลาง		3.59	0.75	มาก		3.64	0.67	มาก		3.79	0.68	มาก
11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	3.58	0.30	มาก		3.49	0.54	มาก		3.70	0.52	ปานกลาง		3.79	0.83	มาก
12. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น	3.63	0.55	มาก		3.65	0.43	มาก		3.43	0.39	มาก		3.77	0.55	มาก
รวม	3.53	0.21	มาก		3.56	0.29	มาก		3.63	0.27	มาก		3.58	0.26	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านคูง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามการศึกษา พบว่า

ประถมศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.63$ ) และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ( $\bar{X} = 3.60$ )

อนุปริญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.76$ ) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.67$ ) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ( $\bar{X} = 3.65$ ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.80$ ) และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ( $\bar{X} = 3.70$ )

สูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ( $\bar{X} = 3.77$ ) และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ( $\bar{X} = 3.73$ )

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน  
โดยรวมทุกด้าน

(n = 205)

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.308	3	.769	2.53	.050*
	ภายในกลุ่ม	63.345	200	.317		
2. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.457	3	.152	3.32	.020*
	ภายในกลุ่ม	27.924	200	.140		
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.674	3	.558	1.58	.190
	ภายในกลุ่ม	53.207	200	.266		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.192	3	1.064	.790	.490
	ภายในกลุ่ม	82.004	200	.410		
5. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.331	3	.777	3.49	.010*
	ภายในกลุ่ม	72.680	200	.363		
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.193	3	1.064	.55	.640
	ภายในกลุ่ม	90.334	200	.452		
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	9.959	3	3.320	9.07	.000*
	ภายในกลุ่ม	94.570	200	.473		
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	11.465	3	3.822	4.00	.000*
	ภายในกลุ่ม	80.962	200	.405		
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5.176	3	1.725	2.36	.070
	ภายในกลุ่ม	93.631	200	.468		
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.597	3	4.532	5.24	.000*
	ภายในกลุ่ม	88.069	200	.440		



ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3.129	3	1.043	2.71	.040*
	ภายในกลุ่ม	61.276	200	.306		
12. ด้านสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.548	3	.849	.388	.010*
	ภายในกลุ่ม	44.205	200	.221		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.273	3	.091	1.235	.298
	ภายในกลุ่ม	14.762	200	.074		
		15.036	203			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอปานดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน โดยรวม

และรายตำแหน่ง

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ตำแหน่งปัจจุบัน												ระดับแรงงูใจ
		ปลัด อบต.	ระดับแรงงูใจ	หัวหน้าส่วน	ระดับแรงงูใจ	พนักงาน ลูกจ้างประจำ	ระดับแรงงูใจ	พนักงาน ตามภารกิจ	ระดับแรงงูใจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ระดับแรงงูใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.69	0.38	3.61	0.61	มาก	3.33	0.54	ปานกลาง	3.30	0.53	3.85	0.53	มาก	มาก
2. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	3.43	0.47	3.81	0.20	ปานกลาง	3.60	0.36	มาก	3.49	0.37	3.37	0.33	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.36	0.44	3.38	0.48	ปานกลาง	3.64	0.52	ปานกลาง	3.43	0.51	3.71	0.49	ปานกลาง	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.08	0.85	3.61	0.66	ปานกลาง	3.53	0.64	มาก	3.28	0.55	3.72	0.56	ปานกลาง	มาก
5. ด้านลักษณะและขอบเขตงาน	3.70	0.63	3.10	0.71	มาก	3.54	0.56	ปานกลาง	3.55	0.52	3.97	0.63	มาก	มาก
6. ด้านค่าตอบแทน	3.72	0.27	3.02	0.79	มาก	3.58	0.61	ปานกลาง	3.71	0.85	3.55	0.57	มาก	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.44	0.21	3.55	0.89	ปานกลาง	3.33	0.71	มาก	3.93	0.65	3.84	0.57	มาก	มาก
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.89	0.39	3.12	0.62	ปานกลาง	3.64	0.49	ปานกลาง	3.92	0.86	3.66	0.70	มาก	มาก
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.29	0.62	3.47	0.74	มาก	3.47	0.62	ปานกลาง	3.98	0.63	3.91	0.72	มาก	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.75	0.45	3.16	0.43	ปานกลาง	3.59	0.71	ปานกลาง	3.70	0.63	3.67	0.71	มาก	มาก
11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	3.53	0.23	3.40	0.30	มาก	3.54	0.62	ปานกลาง	3.75	0.47	3.73	0.58	มาก	มาก
12. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น	3.76	0.54	3.57	0.62	มาก	3.65	0.47	มาก	3.68	0.42	3.32	0.38	มาก	ปานกลาง
รวม	3.47	0.13	3.40	0.23	ปานกลาง	3.54	0.25	มาก	3.66	0.29	3.69	0.28	มาก	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านคูง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน โดยรวมรายด้านและรายข้อ พบว่า

ตำแหน่งปลัด อบต. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 4.29$ ) รองลงมาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.72$ )

ตำแหน่งหัวหน้าส่วน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองลงมาด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.61$ ) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ( $\bar{X} = 3.57$ )

ตำแหน่งพนักงานลูกจ้างประจำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ( $\bar{X} = 3.65$ ) รองลงมาด้านการยอมรับนับถือและด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.64$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.93$ ) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.92$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.91$ ) และด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.85$ )

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกัน  
โดยรวมทุกด้าน

(n = 205)

แรงงใจการปฏิบัติงานของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.433	4	.217	.530	.591
	ภายในกลุ่ม	29.053	119	.409		
2. ด้านการพัฒนาและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.135	4	.068	.194	.824
	ภายในกลุ่ม	24.717	199	.348		
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.025	4	1.013	1.972	.147
	ภายในกลุ่ม	36.451	199	.513		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.166	4	.083	.180	.835
	ภายในกลุ่ม	32.777	199	.462		
5. ด้านลักษณะและขอบเขตของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	.689	4	.344	.781	.462
	ภายในกลุ่ม	31.321	199	.441		
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.231	4	.116	.304	.739
	ภายในกลุ่ม	26.996	119	.380		
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.094	4	.047	.064	.938
	ภายในกลุ่ม	52.396	199	.738		
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.047	4	.024	.060	.941
	ภายในกลุ่ม	27.663	199	.390		
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.328	4	.164	.220	.803
	ภายในกลุ่ม	52.987	199	.746		
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.223	4	.112	.165	.848
	ภายในกลุ่ม	47.970	199	.676		

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3.096	4	1.548	2.175	.121
	ภายในกลุ่ม	50.543	199	.712		
12. ด้านสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.733	4	1.886	2.140	.125
	ภายในกลุ่ม	61.919	199	.872		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.416	4	.01	.082	.921
	ภายในกลุ่ม	13.620	199	.203		
		15.036	203			

จากตารางที่ 25 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งใจงานที่แตกต่างกัน  
โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุราชการ โดยรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	อายุราชการ										
	ต่ำกว่า 5 ปี		ระดับแรงจูงใจ		5-10 ปี		ระดับแรงจูงใจ		มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.48	0.56	ปานกลาง		3.44	0.55	ปานกลาง		3.65	0.61	มาก
2. ด้านการพัฒนาและความสำเร็จ	3.54	0.35	มาก		3.55	0.38	มาก		3.52	0.40	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.52	0.53	มาก		3.66	0.47	มาก		3.47	0.57	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.51	0.71	มาก		3.46	0.60	ปานกลาง		3.47	0.60	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.63	0.58	มาก		3.51	0.62	มาก		3.73	0.58	มาก
6. ด้านค่าตอบแทน	3.62	0.66	มาก		3.51	0.71	มาก		3.68	0.61	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.40	0.71	ปานกลาง		3.65	0.74	มาก		3.71	0.55	มาก
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.44	0.56	ปานกลาง		3.76	0.63	มาก		3.70	0.93	มาก
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.64	0.72	มาก		3.62	0.62	มาก		4.12	0.72	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.48	0.65	ปานกลาง		3.55	0.74	มาก		3.77	0.69	มาก
11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	3.67	0.55	มาก		3.51	0.58	มาก		3.74	0.48	มาก
12. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น	3.71	0.52	มาก		3.58	0.45	มาก		3.41	0.35	ปานกลาง
รวม	3.55	0.22	มาก		3.57	0.29	มาก		3.66	0.29	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอ บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมรายด้านและรายข้อ พบว่า

ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ( $\bar{X} = 3.71$ ) รองลงมา ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.647$ ) และด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.64$ )

5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมาก 10 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.76$ ) รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.66$ ) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.65$ )

มากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมาก 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.77$ ) รองลงมาด้านสวัสดิการและความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.74$ ) และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ( $\bar{X} = 3.73$ )

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน โดยรวม  
ทุกด้าน

(n = 205)

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.753	2	1.877	1.490	0.22
	ภายในกลุ่ม	61.900	201	.308		
2. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.587	2	.793	.050	.940
	ภายในกลุ่ม	26.793	201	.133		
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.915	2	1.457	2.250	.100
	ภายในกลุ่ม	51.967	201	.259		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.692	2	.346	.140	.860
	ภายในกลุ่ม	84.503	201	.420		
5. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.286	2	1.143	1.73	.180
	ภายในกลุ่ม	72.725	201	.362		
6. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.221	2	.610	.98	.370
	ภายในกลุ่ม	92.306	201	.459		
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.057	2	.528	.360	.020*
	ภายในกลุ่ม	103.472	201	.515		
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	10.645	2	5.322	5.00	.000*
	ภายในกลุ่ม	81.782	201	.407		
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.657	2	.829	6.37	.000*
	ภายในกลุ่ม	97.150	201	.483		
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.096	2	5.048	1.73	.170
	ภายในกลุ่ม	91.570	201	.456		



แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	.862	2	.431	2.81	.060
	ภายในกลุ่ม	63.544	201	.316		
12. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.341	2	.171	4.75	.010*
	ภายในกลุ่ม	46.412	201	.231		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.269	2	.135	1.832	.163
	ภายในกลุ่ม	14.767	201	.073		
		15.036	203			

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

#### การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ปรากฏผล ดังตารางที่ 27

จากการวิจัยครั้งนี้ได้สำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยแบบสอบถามซึ่งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสอบถามด้วยข้อคำถามปลายเปิดซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.390 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 205 คนผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 จำนวนความถี่ ข้อเสนอแนะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง  
จังหวัดอุดรธานี

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้โอกาสในการทำงานมากขึ้น	9
2. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	
2.1 ควรที่จะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น	10
2.2 หน่วยงานควรส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติมของพนักงานมากกว่านี้	8
3. ด้านการยอมรับนับถือ	
3.1 ควรปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานบุคคลภายนอกให้ดีที่สุด	12
4. ด้านภาวะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ	
4.1 ควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	14
5. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	
5.1 ควรเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่	10
6. ด้านค่าตอบแทน	
6.1 ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน	12
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	
7.1 เพื่อนร่วมงานควรตระหนักในการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน	14
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
8.1 ผู้บังคับบัญชาปกครองควรโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม	16

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	
9.1 ควรการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม	10
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	14
10.1 ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	
11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	11
11.1 ควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่	
12. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น	12
12.1 ควรเพิ่มบำเหน็จ บำนาญที่จะได้รับให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้โอกาสในการทำงานมากขึ้น
2. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ควรที่จะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาวความรู้เพิ่มเติมของพนักงานมากกว่านี้
3. ด้านการยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ควรปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานบุคคลภายนอกให้ดีที่สุด
4. ด้านภาวะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
5. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ควรเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่
6. ด้านค่าตอบแทน เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน

7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ เพื่อร่วมงานควรตระหนักในการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน

8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาปกครองควร โดยใช้หลักเหตุผล และยึดหลักความยุติธรรม

9. ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ควรกรมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

11. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่

12. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น เรียงลำดับจากจำนวนความถี่ข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย ดังนี้ ควรเพิ่มบำเหน็จ บำนาญที่จะได้รับให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน