

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและขอเสนอตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
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

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอ โพธารมย์ จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอ โพธารมย์ จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 14 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ความสำเร็จของงาน
 - 2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
 - 2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 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 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน
เขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน
แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 134)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	56	41.79
1.2 หญิง	78	58.21
รวม	134	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าอนุปริญญา	27	20.15
2.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	9	6.72
2.3 ปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป	98	73.13
รวม	134	100.00
3. ตำแหน่งงาน		
3.1 ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ	53	39.55
3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	66	49.25
3.3 พนักงานจ้างทั่วไป	15	11.20
รวม	134	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 134 คน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 58.21 และเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.79 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 73.13 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.15 และ การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.72 และตำแหน่งงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 49.25 รองลงมา คือ ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.55 และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	3.82	0.51	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.68	0.66	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.61	มาก
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.62	0.58	มาก
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.43	0.88	มาก
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน	3.21	0.74	ปานกลาง
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.53	0.69	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.66	0.62	มาก
9. สถานภาพของอาชีพ	3.66	0.65	มาก
10. นโยบายและการบริหาร	3.59	0.70	มาก
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	0.63	มาก
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.19	0.85	ปานกลาง
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.66	0.66	มาก
14. การนิเทศงาน	3.57	0.68	มาก
รวม	3.56	0.44	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 12 ด้าน โดย
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=3.82$) รองลงมา คือ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.70$) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.68$)
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=3.66$) ด้านสภาพของอาชีพ ($\bar{X}=3.66$)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.66$) ด้านมีโอกาส
ได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.62$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.59$) ด้านการนิเทศงาน
($\bar{X}=3.57$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.56$) ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X}=3.53$)
และด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.43$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X}=3.21$) และด้านความ
เป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.19$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม รายด้านและจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 14 ด้าน ดังตารางที่ 5-18

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.88	0.62	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.77	0.57	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.82	0.61	มาก
รวม	3.82	0.51	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงานโดยรวม พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X}=3.88$) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.82$) ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.77$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ผู้บริหารยอมรับและเชื่อในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.69	0.78	มาก
2. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.69	0.79	มาก
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.57	0.86	มาก
4. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน	3.77	0.64	มาก
รวม	3.68	0.66	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X}=3.77$) รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับและ เชื่อในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.69$) ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X}=3.69$) และผู้บริหารให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ของท่าน ($\bar{X}=3.57$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานท่านสนใจมีความ หลากหลายของงาน	3.78	0.74	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนาย	3.62	0.66	มาก
รวม	3.70	0.61	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานท่านสนใจมีความหลากหลายของงาน ($\bar{X}=3.78$) และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ($\bar{X}=3.62$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านมีโอกาสได้รับความ
รับผิดชอบ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.64	0.69	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด	3.74	0.70	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.49	0.81	มาก
รวม	3.62	0.58	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านมีโอกาสได้รับความ
โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจ
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ท่านรับผิดชอบตรง
กับความสนใจและความถนัด ($\bar{X}=3.74$) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ
เหมาะสม ($\bar{X}=3.64$) และท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.49$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.42	0.96	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.40	1.09	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.48	0.94	มาก
รวม	3.43	0.88	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.43$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}=3.48$) และงานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X}=3.42$) และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.40$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.25	0.80	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.03	0.90	ปานกลาง
3. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว	3.34	0.84	ปานกลาง
รวม	3.20	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน โดยรวมพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X}=3.34$) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.25$) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X}=3.03$)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการเติบโตทาง
วิชาชีพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดความริเริ่ม สร้างสรรค์	3.49	0.74	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่	3.57	0.77	มาก
รวม	3.53	0.69	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ โดยรวม
พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิด โอกาสให้มีการ
พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.57$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิด โอกาสให้มีการพัฒนา
ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.49$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ของท่านเป็นไปด้วยดี	3.66	0.69	มาก
2. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อกัน	3.67	0.66	มาก
3. ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.65	0.76	มาก
รวม	3.66	0.62	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวมพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป
น้อย คือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X}=3.67$) รองลงมา คือ
สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยดี ($\bar{X}=3.66$) และ
ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.65$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สรวรค์ จังหวัดนครพนม ด้านสถานภาพของ
อาชีพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สรวรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างดี	3.63	0.69	มาก
2. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ที่ รับผิดชอบในอนาคด	3.69	0.73	มาก
รวม	3.66	0.65	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สรวรค์ จังหวัดนครพนม ด้านสถานภาพของอาชีพ โดยรวม พบว่า
มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคด ($\bar{X}=3.69$) และท่านได้รับความไว้วางใจในการ
ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างดี ($\bar{X}=3.63$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการ
บริหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ของท่านมีความชัดเจน	3.51	0.72	มาก
2. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	3.66	0.77	มาก
รวม	3.59	0.70	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม
พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.66$) และนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
ของท่านมีความชัดเจน ($\bar{X}=3.51$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่ เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.59	0.73	มาก
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	3.44	0.71	มาก
3. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	3.65	0.75	มาก
รวม	3.56	0.63	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การเดินทางไปปฏิบัติงานมี ความสะดวก ($\bar{X}=3.65$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่ เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.59$) และอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.44$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัว โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก	2.98	1.11	ปานกลาง
2. ผู้บริหารเข้าใจและคำนึงถึงสถานะส่วนตัวของท่าน เสมอ ก่อนมอบหมายงานให้	3.40	.85	ปานกลาง
รวม	3.19	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวม พบว่า
มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับ
ปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารเข้าใจและคำนึงถึงสถานะ
ส่วนตัวของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้ ($\bar{X}=3.40$) และหน่วยงานของท่านมีการจัด
สวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก ($\bar{X}=2.98$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.51	0.82	มาก
2. ผู้บริหารมีการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน	3.82	0.70	มาก
รวม	3.66	0.66	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีการต่อสัญญาจ้าง ของพนักงาน ($\bar{X}=3.82$) และผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ($\bar{X}=3.51$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการนิเทศงาน
โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 134)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บริหารของท่านเอาใจใส่ตรวจตราและให้ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.73	มาก
2. ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นอย่างดี	3.62	0.70	มาก
รวม	3.57	0.68	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านการนิเทศงาน โดยรวมพบว่า มี
แรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถใน
การบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.62$) และผู้บริหารของท่านเอาใจใส่ตรวจตราและให้ข้อเสนอแนะ
การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.53$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

3.1 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวรรค์ จังหวัดนครพนม เพศชายและเพศหญิง โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 134)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวรรค์ จังหวัดนครพนม	เพศ					
	ชาย		ระดับแรงงใจ	หญิง		ระดับแรงงใจ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	3.73	0.52	มาก	3.88	0.49	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.55	0.60	มาก	3.76	0.69	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.65	มาก	3.73	0.59	มาก
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.59	0.56	มาก	3.64	0.59	มาก
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.20	0.82	ปานกลาง	3.59	0.89	มาก
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน	3.16	0.80	ปานกลาง	3.24	0.70	ปานกลาง
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.48	0.83	มาก	3.55	0.58	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.60	0.57	มาก	3.70	0.65	มาก
9. สถานภาพของอาชีพ	3.63	0.62	มาก	3.67	0.68	มาก
10. นโยบายและการบริหาร	3.58	0.69	มาก	3.58	0.72	มาก
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	0.61	ปานกลาง	3.69	0.61	มาก
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.04	0.84	ปานกลาง	3.28	0.85	ปานกลาง
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.63	0.69	มาก	3.68	0.65	มาก
14. การนิเทศงาน	3.58	0.50	มาก	3.56	0.79	มาก
รวม	3.48	0.45	มาก	3.61	0.43	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม พนักงานส่วนตำบลเพศชาย มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ
อยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน
($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.64$) สถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.63$)
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.60$) มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.59$) การนิเทศงาน
($\bar{X} = 3.58$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.58$) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.55$) และ
การเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.48$) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$) ความก้าวหน้าจากการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.20$) เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.16$) และความเป็นอยู่
ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.04$)

พนักงานส่วนตำบลเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 12 ด้าน โดย
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ การได้รับความ
ยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.76$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.73$) ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
($\bar{X} = 3.69$) สถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.67$) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$)
มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$)
นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.58$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.56$) และการเติบโตทางวิชาชีพ
($\bar{X} = 3.55$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปน้อย คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.28$) และเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน
($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็น
รายด้าน

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 56)		หญิง (n = 78)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	3.73	0.52	3.88	0.49	-1.76	.079
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.55	0.60	3.76	0.69	-1.85	.065
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.65	3.73	0.59	-.86	.387
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.59	0.56	3.64	0.59	-.48	.626
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.20	0.82	3.59	0.89	-2.58	.011*
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน	3.16	0.80	3.24	0.70	-.63	.526
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.48	0.83	3.55	0.58	-.61	.538
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.60	0.57	3.70	0.65	-.86	.391
9. สถานภาพของอาชีพ	3.63	0.62	3.67	0.68	-.39	.695
10. นโยบายและการบริหาร	3.58	0.69	3.58	0.72	-.07	.940
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	0.61	3.69	0.61	-2.93	.004*
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.04	0.84	3.28	0.85	-1.62	.106
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.63	0.69	3.68	0.65	-.44	.659
14. การนิเทศงาน	3.58	0.50	3.56	0.79	.20	.834
รวม	3.48	0.45	3.61	0.43	-1.65	.101

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานและด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
โพธารวม จังหวัดนครพนม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม	ระดับการศึกษา									
	ต่ำกว่า อนุปริญญา (n=27)	ระดับ แรงจูงใจ		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (n=9)		ปานกลาง แรงจูงใจ	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=98)		ระดับ แรงจูงใจ	
		\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	\bar{X}	S. D
1. ความสำนึกของงาน	3.58	0.41	ปานกลาง	3.67	0.44	มาก	3.90	0.51	มาก	3.90
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.65	0.51	มาก	3.42	0.37	มาก	3.71	0.72	มาก	3.71
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.61	0.60	มาก	3.78	0.50	มาก	3.71	0.63	มาก	3.71
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.32	0.58	ปานกลาง	3.59	0.54	มาก	3.71	0.56	มาก	3.71
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	2.96	0.96	ปานกลาง	3.41	0.89	มาก	3.56	0.82	มาก	3.56
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน	2.94	0.72	ปานกลาง	3.04	0.42	ปานกลาง	3.30	0.75	ปานกลาง	3.30
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.28	0.81	ปานกลาง	3.39	0.33	ปานกลาง	3.61	0.67	มาก	3.61
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.70	0.64	มาก	3.59	0.40	มาก	3.66	0.63	มาก	3.66

ตารางที่ 21 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมร์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n = 134)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมร์ จังหวัดนครพนม	การศึกษา									
	ต่ำกว่า		ระดับ แรงงูใจ		อนุปริญา หรือเทียบเท่า (n=9)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=98)		ระดับ แรงงูใจ	
	อนุปริญา (n=27)		ระดับ แรงงูใจ		อนุปริญา (n=9)		ปริญญาตรี (n=98)		ระดับ แรงงูใจ	
	\bar{X}	S. D			\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D
9. สถานภาพของอาชีพ	3.44	0.73	มาก	มาก	3.61	0.48	มาก	3.72	0.64	มาก
10. นโยบายและการบริหาร	3.57	0.76	มาก	มาก	3.55	0.52	มาก	3.59	0.71	มาก
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	0.57	มาก	มาก	3.30	0.38	ปานกลาง	3.59	0.66	มาก
12. ความเป็นผู้มีส่วนตัว	3.30	0.72	ปานกลาง	ปานกลาง	3.17	0.70	ปานกลาง	3.16	0.90	ปานกลาง
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.70	0.69	มาก	มาก	3.78	0.61	มาก	3.64	0.66	มาก
14. การนิเทศงาน	3.59	0.60	มาก	มาก	3.50	0.43	มาก	3.58	0.72	มาก
รวม	3.44	0.44	มาก	มาก	3.48	0.24	มาก	3.60	0.46	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา คือ การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.67$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.61$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.59$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.58$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.57$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$) และสถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.44$) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 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 ($\bar{X} = 3.78$) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.67$) สถานภาพของอาชีพ ($\bar{X} = 3.61$) มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.59$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.59$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.55$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.50$) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.42$) และความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.41$) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.30$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.17$) และเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.04$)

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

มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.71$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.66$) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) การเติบโตทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.61$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.59$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$) การนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.58$) และความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$) และความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n = 134)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	.627	2	.314	1.576	.211
ภายในกลุ่ม	26.070	131	.199		
รวม	26.698	133			

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษา แยกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n = 134)

	ระดับการศึกษา						F	sig
	ต่ำกว่าอนุปริญญา (n=27)		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (n=9)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=98)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	3.58	0.41	3.67	0.44	3.90	0.51	5.027	.008*
1. ความสำเร็จของงาน	3.65	0.51	3.42	0.37	3.71	0.72	.876	.419
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.61	0.60	3.78	0.50	3.71	0.63	.371	.691
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.32	0.58	3.59	0.54	3.71	0.56	5.036	.008*
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	2.96	0.96	3.41	0.89	3.56	0.82	5.164	.007*
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	2.94	0.72	3.04	0.42	3.30	0.75	2.831	.063
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน	3.28	0.81	3.39	0.33	3.61	0.67	2.610	.077
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.70	0.64	3.59	0.40	3.66	0.63	.119	.888
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใช้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน								

ตารางที่ 23 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n = 134)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	ระดับการศึกษา						F	sig
	ต่ำกว่าปริญญา (n=27)		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (n=9)		ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=98)			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
9. สถานภาพของอาชีพ	3.44	0.73	3.61	0.48	3.72	0.64	1.965	.144
10. นโยบายและการบริหาร	3.57	0.76	3.55	0.52	3.59	0.71	.015	.985
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	0.57	3.30	0.38	3.59	0.66	.983	.377
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.30	0.72	3.17	0.70	3.16	0.90	.273	.762
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.70	0.69	3.78	0.61	3.64	0.66	.225	.799
14. การนิเทศงาน	3.59	0.60	3.50	0.43	3.58	0.72	.062	.940
รวม	3.44	0.44	3.48	0.24	3.60	0.46	1.576	.211

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	สถานะพนักงาน	การศึกษา		
		ต่ำกว่าอนุปริญญา (n=27)	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (n=9)	ปริญญาตรีขึ้นไป (n=98)
	\bar{X}	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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ในด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านมีโอกาสดูแลความรับผิดชอบ

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม		การศึกษา		
		ต่ำกว่า อนุปริญญา (n=27)	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (n=9)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=98)
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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ในด้านมีโอกาสดูแลความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้าน
ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม		การศึกษา		
		ต่ำกว่า อนุปริญญา (n=27)	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (n=9)	ปริญญาตรี ขึ้นไป (n=98)
สถานะพนักงาน	\bar{X}	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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน พบว่า
พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วน
ตำบลที่มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงาน

แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 134)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารม จังหวัดนครพนม	ตำแหน่งงาน										
	ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ (n=53)		ระดับ แรงงูใจ		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n=66)		แรงงูใจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป (n=15)		ระดับ แรงงูใจ
	\bar{X}	S. D	มาก	ปานกลาง	\bar{X}	S. D	มาก	ปานกลาง	\bar{X}	S. D	
1. ความสำเร็จของงาน	3.89	0.55	มาก	ปานกลาง	3.83	0.47	มาก	ปานกลาง	3.58	0.44	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.56	0.79	มาก	มาก	3.82	0.54	มาก	มาก	3.50	0.58	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.73	0.62	มาก	มาก	3.71	0.62	มาก	มาก	3.50	0.59	มาก
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.75	0.55	มาก	มาก	3.62	0.58	มาก	มาก	3.18	0.48	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.57	0.86	มาก	ปานกลาง	3.47	0.84	มาก	มาก	2.75	0.84	ปานกลาง
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน	3.24	0.80	ปานกลาง	มาก	3.25	0.66	ปานกลาง	ปานกลาง	2.89	0.80	ปานกลาง
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.66	0.67	มาก	มาก	3.53	0.61	มาก	มาก	3.03	0.89	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.54	0.67	มาก	มาก	3.78	0.55	มาก	มาก	3.55	0.67	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 134)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม	ตำแหน่งงาน									
	ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ (n=53)	ระดับ แรงงูใจ		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n=66)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (n=15)		ระดับ แรงงูใจ			
		\bar{X}	S. D		\bar{X}	S. D				
								มาก	ปานกลาง	มาก
9. สถานภาพของอาชีพ	3.70	0.66	มาก	3.67	0.61	3.47	0.83	มาก	มาก	
10. นโยบายและการบริหาร	3.48	0.74	มาก	3.66	0.66	3.63	0.74	มาก	มาก	
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.49	0.70	มาก	3.58	0.56	3.71	0.67	มาก	มาก	
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.82	0.89	ปานกลาง	3.42	0.74	3.43	0.77	มาก	มาก	
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.42	0.68	มาก	3.85	0.61	3.70	0.59	มาก	มาก	
14. การนิเทศงาน	3.33	0.71	ปานกลาง	3.73	0.60	3.73	0.67	มาก	มาก	
รวม	3.51	0.44	มาก	3.64	0.43	3.40	0.50	มาก	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานดังนี้

ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 11 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา คือ มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.75$) 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 ($\bar{X} = 3.50$) ลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.50$) 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 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

(n = 134)

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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงาน แยกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายตำแหน่ง (n = 134)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	ตำแหน่งงาน						F	sig
	ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ (n=53)		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (n=66)		พนักงานจ้างทั่วไป (n=15)			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ความสำเร็จของงาน	3.89	0.55	3.83	0.47	3.58	0.44	2.190	.116
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.56	0.79	3.82	0.54	3.50	0.58	2.939	.056
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.73	0.62	3.71	0.62	3.50	0.59	.881	.417
4. มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ	3.75	0.55	3.62	0.58	3.18	0.48	6.172	.003*
5. ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.57	0.86	3.47	0.84	2.75	0.84	5.474	.005*
6. เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน	3.24	0.80	3.25	0.66	2.89	0.80	1.581	.210
7. การเติบโตทางวิชาชีพ	3.66	0.67	3.53	0.61	3.03	0.89	5.016	.008*
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.54	0.67	3.78	0.55	3.55	0.67	2.317	.103

ตารางที่ 29 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n = 134)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	ตำแหน่งงาน						F	sig
	ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ (n=53)		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (n=66)		พนักงานจ้างทั่วไป (n=15)			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
9. สถานภาพของอาชีพ	3.70	0.66	3.67	0.61	3.47	0.83	.746	.476
10. นโยบายและการบริหาร	3.48	0.74	3.66	0.66	3.63	0.74	.965	.384
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.49	0.70	3.58	0.56	3.71	0.67	.773	.464
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.82	0.89	3.42	0.74	3.43	0.77	8.875	.000*
13. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.42	0.68	3.85	0.61	3.70	0.59	6.425	.002*
14. การมีผลงาน	3.33	0.71	3.73	0.60	3.73	0.67	6.019	.003*
รวม	3.51	0.44	3.64	0.43	3.40	0.50	2.209	.114

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านมีโอกาสได้รับความ รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านมี โอกาส
ได้รับความรับผิดชอบ

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม		ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ (n=27)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n=9)	พนักงาน จ้างทั่วไป (n=98)
ตำแหน่งงาน	\bar{X}	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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ในด้านมี โอกาสได้รับความรับผิดชอบ พบว่า
พนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วน
ตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจมี
แรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม		ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ (n=27)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (n=9)	พนักงานจ้างทั่วไป (n=98)
ตำแหน่งงาน	\bar{X}	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 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านการเติบโต
ทางวิชาชีพ

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ - จังหวัดนครพนม	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ (n=27)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n=9)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (n=98)
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
พื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ในการเติบโตทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานส่วนตำบล
ที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงาน
จ้างทั่วไป และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจแตกต่างจาก
พนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม		ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ (n=27)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (n=9)	พนักงานจ้างทั่วไป (n=98)
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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านความมั่นคง
ปลอดภัยในการทำงาน

(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ (n=27)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n=9)	พนักงาน จ้างทั่วไป (n=98)
	\bar{X}	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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
พื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า
พนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วน
ตำบลที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านการนิเทศงาน
(n = 134)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ (n=27)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n=9)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (n=98)
ตำแหน่งงาน	\bar{X}	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 ในด้านการนิเทศงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 36 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	15
1.2 พนักงานส่วนตำบลควรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	9
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	
2.1 พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	17
2.2 พนักงานส่วนตำบลควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน	10
2.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	9
2.4 ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยหรือยอมรับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	7
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
3.1 ผู้บริหารไม่ควรก้าวก้ำกัยการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	20
3.2 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งงานของพนักงานส่วนตำบล	7
4. ด้านมีโอกาสได้ความรับผิดชอบ	
4.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการปฏิบัติงาน	16
4.2 ผู้บริหารควรให้อำนาจการตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	10
5. ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	
5.1 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง	19

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
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 ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	
8.1 ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และพนักงานส่วนตำบล	15
8.2 ผู้บริหารไม่ควรเลือกปฏิบัติกับพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ใช่พรรคพวกของตนเอง	6
9. ด้านสถานภาพของอาชีพ	
9.1 ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	16
9.2 ควรมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานราชการ	12
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	
10.1 ผู้บริหารควรกำหนดคน โยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้	19
10.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดคน โยบายและวิธีการปฏิบัติงาน	10
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
11.1 ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	18
11.2 ควรจัดให้มีการปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละส่วน	10
11.3 ควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	8

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	
12.1 ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง	19
12.2 ควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงานที่บรรจุใหม่	7
13. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	
13.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญธรรมชาติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบล	13
13.2 ผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง	10
14. ด้านการนิเทศงาน	
14.1 ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ	18
14.2 ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานและประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ	9

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และพนักงานส่วนตำบลควรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน พนักงานส่วนตำบลควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารควรยกย่องชมเชยหรือยอมรับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล

ด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหรรควรให้อำนาจในการตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหรรควรให้การสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรเสนอการปรับอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม

ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามหลักความรู้ความสามารถ และผู้บริหรรควรให้โอกาสพนักงานส่วนตำบลได้สอบเปลี่ยนสายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหารไม่ควรเลือกปฏิบัติกับพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ใช่พรรคพวกของตนเอง

ด้านสถานภาพของอาชีพ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานราชการ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ และผู้บริหรรควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละส่วน และควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรปรับเปลี่ยนการเปิดคำรักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง และควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงานที่บรรจุใหม่

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญยูติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง

ด้านกรณีเทศกาลงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ และผู้บริหารควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานและประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY