

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.50 - 3.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 - 1.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 253 คน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ทำงาน ผลปรากฏตามตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 253)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	78	30.80
หญิง	175	69.20
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	53	20.90
30 ปี - 40 ปี	133	52.60
41 ปี - 50 ปี	55	21.70
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	12	4.70

ตาราง 3 (ต่อ)

(n = 253)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	121	47.80
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	108	42.70
หม้ายหรือหย่าร้าง	17	6.70
สมรสแล้วแยกกันอยู่	7	2.80
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	4	1.60
มัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	29	11.50
อนุปริญญา	29	11.50
ปริญญาตรี	156	61.70
สูงกว่าปริญญาตรี	35	13.80
ตำแหน่ง		
พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล	139	54.90
ลูกจ้างประจำ	16	6.30
พนักงานจ้างตามภารกิจ	67	26.50
พนักงานจ้างทั่วไป	31	12.30
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	60	23.70
10,000 - 15000 บาท	90	35.60
15,001 - 20,000 บาท	68	26.90
20,001 บาทขึ้นไป	35	13.80
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	65	25.70
5 ปี - 10 ปี	126	49.80
11 ปี - 15 ปี	28	11.10
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	34	13.40

ตาราง 3 (ต่อ)

(n = 253)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่		
เทศบาลเมืองท่าใหม่	49	19.40
เทศบาลตำบลเนินสูง	31	12.30
เทศบาลตำบลหนองคล้า	31	12.30
เทศบาลตำบลเขาบายศรี	18	7.10
เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน	12	4.70
เทศบาลตำบลสองพี่น้อง	16	6.30
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว	14	5.50
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเง้า	20	7.90
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	16	6.30
องค์การบริหารส่วนตำบลราพัน	12	4.70
องค์การบริหารส่วนตำบลสิพยา-บ่อพู	9	3.60
องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง	12	4.70
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา	13	5.10

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.20 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.80

อายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30 ปี - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมา อายุระหว่าง 41 ปี - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.70 และต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.90 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมา สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 42.70 และหม้ายหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.80 และมัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ กับอนุปริญญาเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ส่วนใหญ่พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล คิดเป็นร้อยละ 54.90 รองลงมา พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 26.50 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมา มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.90 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.70 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ 5 ปี - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.70 และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.40 ตามลำดับ

สถานที่ทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองท่าใหม่ คิดเป็นร้อยละ 19.40 รองลงมา เทศบาลตำบลเนินสูง และเทศบาลตำบลหนองคล้า เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามตาราง 4 - 15

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.87	0.66	มาก
2. มีความพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	3.79	0.75	มาก
3. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม	3.89	0.83	มาก
4. การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน	3.81	0.80	มาก
5. มีความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.16	0.73	มาก
รวม	3.90	0.75	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ มีความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.16$) หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$) และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน สามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	3.90	0.77	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการ	3.91	0.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.89	0.90	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	3.75	0.88	มาก
5. บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง	3.65	0.92	มาก
รวม	3.82	0.86	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการ ($\bar{X} = 3.91$) ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน สามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำ

แนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$) และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอที่จะช่วยให้การดำรงชีวิตดีขึ้น	3.45	0.91	ปานกลาง
2. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.49	0.91	ปานกลาง
3. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.35	1.59	ปานกลาง
4. หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เช่น ค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรตามสิทธิที่พึงได้รับ	3.77	0.98	มาก
5. สวัสดิการปกติที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว	3.51	0.91	มาก
รวม	3.51	1.06	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เช่น ค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่พึงได้รับ ($\bar{X} = 3.77$) สวัสดิการปกติที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 3.51$) เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	3.82	0.80	มาก
2. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์ นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	3.49	0.88	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	3.61	0.81	มาก
4. สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่มีปัญหาด้านการงาน	3.79	0.76	มาก
5. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	2.64	มาก
รวม	3.73	1.17	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.98$) เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.82$) และสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่มีปัญหาด้านการงาน ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน มีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอสอดคล้องกับปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	3.39	0.93	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.57	0.83	มาก
3. หน่วยงานมีอาคารสถานที่ มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.71	0.95	มาก
4. หน่วยงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ	3.80	0.82	มาก
5. สถานที่ทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	2.61	1.16	ปานกลาง
รวม	3.41	0.93	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ หน่วยงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ ($\bar{X} = 3.80$) หน่วยงานมีอาคารสถานที่ มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$) และหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการ ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.72	0.78	มาก
2. มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ไม่นานเท่าที่ต้องการ	3.66	0.92	มาก
3. ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต	3.82	0.82	มาก
4. ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่โอกาสที่ถูกโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรม	3.29	1.08	ปานกลาง
5. มีโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม	3.52	0.87	มาก
รวม	3.60	0.89	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต ($\bar{X} = 3.82$) มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.72$) และมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ไม่นานเท่าที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.90	0.62	มาก
2. ได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ	3.89	0.57	มาก
3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา	3.93	0.64	มาก
4. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.62	มาก
5. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.64	มาก
รวม	3.87	0.61	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.93$) สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$) และได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การแสดงความคิดเห็น ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.84	2.61	มาก
2. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ เป็นประจำ	3.67	0.68	มาก
3. งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม	3.73	0.73	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.61	0.70	มาก
5. ความรู้ความสามารถได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.79	2.62	มาก
รวม	3.72	1.46	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ การแสดงความคิดเห็น ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.84$) ความรู้ความสามารถของได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.79$) และงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.84	0.68	มาก
2. มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	3.85	0.76	มาก
3. งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	3.85	0.72	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ	3.89	2.65	มาก
5. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้ออยากรู้สึกอยากปฏิบัติงาน	3.69	0.79	มาก
รวม	3.82	1.12	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ ($\bar{X} = 3.89$) มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.85$) และงานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.95	0.75	มาก
2. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.15	0.64	มาก
3. อุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.69	มาก
4. ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.70	0.77	มาก
5. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.90	3.32	มาก
รวม	3.95	1.23	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.15$) อุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$) และมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.42	0.97	ปานกลาง
2. มีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.45	0.94	ปานกลาง
3. ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.46	0.94	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.59	0.94	มาก
5. ระบบการบริหารในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนระดับ ฯ	3.55	0.97	มาก
รวม	3.49	0.95	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.59$) ระบบการบริหารในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนระดับ ฯ ($\bar{X} = 3.55$) และได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมการศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$)

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
นโยบายและการบริหารงาน	3.90	0.75	มาก
การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.86	มาก
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.51	1.06	มาก
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.73	1.17	มาก
สภาพแวดล้อม	3.41	0.93	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	3.60	0.89	มาก
ความสำเร็จในงาน	3.87	0.61	มาก
การยอมรับนับถือ	3.72	1.46	มาก
ลักษณะงานที่ทำ	3.82	1.12	มาก
ความรับผิดชอบ	3.95	1.23	มาก
ความก้าวหน้า	3.49	0.95	ปานกลาง
รวม	3.71	1.00	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อม และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.90$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.87$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มเป้าหมายได้แสดงข้อเสนอแนะโดยให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ในด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรมีการรับฟังทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงานมากขึ้น ด้านความสำเร็จในงาน ควรมีความเพียร มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานบางงานอาจได้รับมอบหมายใหม่เป็นงานที่ไม่ถนัด พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองก็ควรที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้บรรลุผลในงานนั้น ๆ ด้านความรับผิดชอบ ควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความจงรักภักดี เพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่า t - test แบบสองกลุ่มอิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยใช้ F - test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé Test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง ตามตาราง 16 - 37

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	เพศ						F	Sig
	ชาย			หญิง				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
นโยบายการบริหารงาน	3.91	0.66	มาก	3.90	0.58	มาก	0.15	0.87
การนิเทศงานและ การปกครอง								
บังคับบัญชา	3.90	0.76	มาก	3.78	0.69	มาก	1.19	0.23
เงินเดือนและ สวัสดิการ	3.57	0.75	มาก	3.49	0.85	ปานกลาง	0.73	0.46
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	3.79	0.65	มาก	3.71	0.92	มาก	0.68	0.49
สภาพแวดล้อม	3.47	0.60	ปานกลาง	3.39	0.55	ปานกลาง	1.00	0.31
ความมั่นคงในงาน	3.65	0.64	มาก	3.58	0.61	มาก	0.89	0.37
ความสำเร็จในงาน	3.83	0.52	มาก	3.88	0.49	มาก	-0.73	0.46
การยอมรับนับถือ	3.75	0.59	มาก	3.72	1.05	มาก	0.22	0.82
ลักษณะงานที่ทำ	3.86	0.52	มาก	3.81	0.90	มาก	0.47	0.65
ความรับผิดชอบ	3.87	0.56	มาก	4.00	0.99	มาก	-0.99	0.32
ความก้าวหน้า	3.54	0.84	มาก	3.47	0.84	ปานกลาง	0.62	0.53
รวม	3.74	0.64	มาก	3.70	0.77	มาก	0.38	0.50

*P < .05

จากตาราง 16 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน ระหว่างเพศชายกับ
เพศหญิง พบว่า โดยรวมและรายด้านมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.294	3	0.431	1.167	0.323
	ภายในกลุ่ม	92.015	249	0.370		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและ การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.356	3	1.119	2.197	0.089
	ภายในกลุ่ม	126.772	249	0.509		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.963	3	1.988	3.018*	0.031
	ภายในกลุ่ม	164.007	249	0.659		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.602	3	1.201	1.685	0.171
	ภายในกลุ่ม	177.405	249	0.712		
	รวม	181.007	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.325	3	0.775	2.440	0.065
	ภายในกลุ่ม	79.088	249	0.318		
	รวม	81.413	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.258	3	0.419	1.082	0.357
	ภายในกลุ่ม	96.492	249	0.388		
	รวม	97.750	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.161	3	0.720	2.870*	0.037
	ภายในกลุ่ม	62.511	249	0.251		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.454	3	0.818	0.933	0.426
	ภายในกลุ่ม	218.390	249	0.877		
	รวม	220.843	252			

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.755	3	1.252	1.935	0.124
	ภายในกลุ่ม	161.056	249	0.647		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.008	3	0.336	0.423	0.737
	ภายในกลุ่ม	197.882	249	0.795		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.051	3	1.017	1.430	0.235
	ภายในกลุ่ม	177.079	249	0.711		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.926	3	0.642	2.601	0.53
	ภายในกลุ่ม	61.465	249	0.247		
	รวม	63.391	252			

* $p < .05$

จากตาราง 17 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's) ตามตาราง 18 - 19

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี - 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
		3.48	3.49	3.44	4.20
ต่ำกว่า 30 ปี	3.48	-	0.01	0.04	0.71
30 ปี - 40 ปี	3.49	-	-	0.05	0.70*
41 ปี - 50 ปี	3.44	-	-	-	0.75*
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4.20	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 18 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 ปี - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 41 ปี - 50 ปี ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี - 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.80	3.87	3.85	4.26
ต่ำกว่า 30 ปี	3.80	-	0.07	0.05	0.46*
30 ปี - 40 ปี	3.87	-	-	0.02	0.39
41 ปี - 50 ปี	3.85	-	-	-	0.41
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4.26	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 19 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านความสำเร็จในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.495	3	0.498	1.351	0.258
	ภายในกลุ่ม	91.814	249	0.369		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและการ ปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.458	3	0.486	0.941	0.422
	ภายในกลุ่ม	128.670	249	0.517		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.254	3	0.418	0.617	0.605
	ภายในกลุ่ม	168.716	249	0.678		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.092	3	0.697	0.970	0.407
	ภายในกลุ่ม	178.915	249	0.719		
	รวม	181.007	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	3.949	3	1.316	4.232*	0.006
	ภายในกลุ่ม	77.464	249	0.311		
	รวม	81.413	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.245	3	0.415	1.071	0.362
	ภายในกลุ่ม	96.505	249	0.388		
	รวม	97.750	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.374	3	0.458	1.801	0.147
	ภายในกลุ่ม	63.299	249	0.254		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.154	3	0.718	0.817	0.485
	ภายในกลุ่ม	218.689	249	0.878		
	รวม	220.843	252			

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4.500	3	1.500	2.330	0.075
	ภายในกลุ่ม	160.312	249	0.644		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.563	3	0.188	0.235	0.872
	ภายในกลุ่ม	198.328	249	0.796		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.297	3	1.099	1.548	0.203
	ภายในกลุ่ม	176.833	249	0.710		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	168.640	3	56.213	1.866	0.136
	ภายในกลุ่ม	7501.676	249	30.127		
	รวม	7670.316	252			

*p < .05

จากตาราง 20 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพสมรส

อายุ	\bar{X}	โสด	สมรสแล้ว อยู่ด้วยกัน	หม้ายหรือ หย่าร้าง	สมรสแล้ว แยกกันอยู่
		3.47	3.41	3.36	2.71
โสด	3.47	-	0.66	0.11	0.76*
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	3.41	-	-	0.46	0.69*
หม้ายหรือหย่าร้าง	3.36	-	-	-	0.65*
สมรสแล้วแยกกันอยู่	2.71	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 21 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรสแล้วแยกกันอยู่ และหม้ายหรือหย่าร้าง มีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่สมรสแล้วแยกกันอยู่ ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.114	4	0.528	1.437	0.222
	ภายในกลุ่ม	91.195	248	0.368		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและการ ปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.927	4	0.482	0.932	0.446
	ภายในกลุ่ม	128.201	248	0.517		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.377	4	1.094	1.639	0.165
	ภายในกลุ่ม	165.593	248	0.668		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.493	4	0.123	0.169	0.954
	ภายในกลุ่ม	180.513	248	0.728		
	รวม	181.007	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.620	4	0.155	0.476	0.753
	ภายในกลุ่ม	80.793	248	0.326		
	รวม	81.413	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.655	4	0.414	1.068	0.373
	ภายในกลุ่ม	96.095	248	0.387		
	รวม	97.750	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.992	4	0.248	0.966	0.427
	ภายในกลุ่ม	63.680	248	0.257		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.181	4	1.295	1.490	0.206
	ภายในกลุ่ม	215.662	248	0.870		
	รวม	220.843	252			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.840	4	0.210	0.318	0.866
	ภายในกลุ่ม	163.971	248	0.661		
	รวม	164.812	252.			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.378	4	1.845	2.389	0.052
	ภายในกลุ่ม	191.513	248	0.772		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	8.925	4	2.231	3.232*	0.013
	ภายในกลุ่ม	171.205	248	0.690		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	185.997	4	46.499	1.541	0.191
	ภายในกลุ่ม	7484.319	248	30.179		
	รวม	7670.316	252			

*p < .05

จากตาราง 22 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าจำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	3.00	3.31	3.42	3.46	3.93
ประถมศึกษา	3.00	-	0.31	0.42	0.46	0.93*
มัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.31	-	-	0.11	0.15	0.62*
อนุปริญญา	3.42	-	-	-	0.35	0.50*
ปริญญาตรี	3.46	-	-	-	-	0.46*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.93	-	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 23 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่า ด้านความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา และปริญญาตรี ตามลำดับ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.036	3	0.345	0.932	0.426
	ภายในกลุ่ม	92.273	249	0.371		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและการ ปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.417	3	0.806	1.571	0.197
	ภายในกลุ่ม	127.711	249	0.513		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	15.659	3	5.220	8.423*	0.000
	ภายในกลุ่ม	154.311	249	0.620		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.804	3	0.268	0.370	0.775
	ภายในกลุ่ม	180.203	249	0.724		
	รวม	181.007	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.194	3	0.398	1.236	0.297
	ภายในกลุ่ม	80.219	249	0.322		
	รวม	81.413	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.355	3	2.118	5.772*	0.001
	ภายในกลุ่ม	91.395	249	0.367		
	รวม	97.750	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.350	3	0.450	1.769	0.154
	ภายในกลุ่ม	63.323	249	0.254		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.917	3	1.972	2.285	0.079
	ภายในกลุ่ม	160.473	249	0.863		
	รวม	164.812	252			

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4.338	3	1.446	2.244	0.084
	ภายในกลุ่ม	160.473	249	0.644		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.794	3	0.931	1.183	0.317
	ภายในกลุ่ม	196.096	249	0.788		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	24.298	3	8.099	12.942*	0.000
	ภายในกลุ่ม	155.832	249	0.626		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	405.255	3	135.085	4.630*	0.004
	ภายในกลุ่ม	7265.061	249	29.177		
	รวม	7670.316	252			

* $p < .05$

จากตาราง 24 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามตาราง 25 - 27

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

อายุ	พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
\bar{X}	3.68	3.95	3.23	2.17
พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล	3.68	-	0.44*	0.50*
ลูกจ้างประจำ	3.95	-	0.71*	0.77*
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.23	-	-	0.06
พนักงานจ้างทั่วไป	2.17	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 25 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

พนักงานที่เป็น พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล และลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นที่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

อายุ	พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	\bar{X}	3.74	3.52	3.38	2.49
พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล	3.74	-	0.22	0.35*	0.24
ลูกจ้างประจำ	3.52	-	-	0.13	0.02
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.38	-	-	-	0.10
พนักงานจ้างทั่วไป	2.49	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 26 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่เป็น พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล มีความคิดเห็นว่า ด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าจำแนกตามตำแหน่งงาน

อายุ	\bar{X}	พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		3.77	3.31	3.21	2.99
พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล	3.77	-	0.45	0.55*	0.77*
ลูกจ้างประจำ	3.31	-	-	0.10	0.31
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.21	-	-	-	0.21
พนักงานจ้างทั่วไป	2.99	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 27 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่เป็น พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล มีความคิดเห็นว่า ด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.892	3	0.631	1.718	0.164
	ภายในกลุ่ม	91.417	249	0.367		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.864	3	0.621	1.206	0.308
	ภายในกลุ่ม	128.264	249	0.515		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	15.863	3	5.288	8.543*	0.000
	ภายในกลุ่ม	154.107	249	0.619		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.220	3	1.073	1.503	0.214
	ภายในกลุ่ม	177.787	249	0.714		
	รวม	181.007	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.535	3	0.845	2.667*	0.048
	ภายในกลุ่ม	78.879	249	0.317		
	รวม	81.413	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.018	3	2.339	6.420*	0.000
	ภายในกลุ่ม	90.732	249	0.364		
	รวม	97.750	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.008	3	0.669	2.660*	0.049
	ภายในกลุ่ม	62.665	249	0.252		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.371	3	1.124	1.287	0.279
	ภายในกลุ่ม	217.472	249	0.873		
	รวม	220.843	252			

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	7.033	3	2.344	3.700*	0.012
	ภายในกลุ่ม	157.779	249	0.634		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.171	3	7.143	2.658*	0.049
	ภายในกลุ่ม	192.720	249	0.637		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	21.429	3	7.143	11.207*	0.000
	ภายในกลุ่ม	158.701	249	0.637		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	559.654	3	186.551	6.533*	0.000
	ภายในกลุ่ม	7110.662	249	28.557		
	รวม	7670.316	252			

*P < .05

จากตาราง 28 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามตาราง 29 - 35

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 บาท
		10,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.18	3.41	3.77	3.85
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.18	-	0.22	0.58*	0.66*
10,000 - 15,000 บาท	3.41	-	-	0.35*	0.43
15,001 - 20,000 บาท	3.77	-	-	-	0.77
20,001 บาทขึ้นไป	3.85	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 29 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 บาท
		10,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	3.44	3.29	3.53	3.49
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.44	-	0.14	0.09	0.05
10,000 - 15,000 บาท	3.29	-	-	0.23*	0.20
15,001 - 20,000 บาท	3.53	-	-	-	0.03
20,001 บาทขึ้นไป	3.49	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 30 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 บาท
		10,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	3.43	3.50	3.73	3.90
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.43	-	0.73	0.30*	0.47*
10,000 - 15,000 บาท	3.50	-	-	0.22	0.40*
15,001 - 20,000 บาท	3.73	-	-	-	0.17
20,001 บาทขึ้นไป	3.90	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 31 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นว่า ด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงาน ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท ตามลำดับ

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 บาท
		10,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	3.76	3.82	3.96	4.00
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.76	-	0.06	0.19*	0.23*
10,000 - 15,000 บาท	3.82	-	-	0.13	0.17
15,001 - 20,000 บาท	3.96	-	-	-	0.03
20,001 บาทขึ้นไป	4.00	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 32 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านความสำเร็จในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 บาท
		10,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	3.67	3.73	3.92	4.16
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.67	-	0.61	0.25	0.49*
10,000 - 15,000 บาท	3.73	-	-	0.19	0.43
15,001 - 20,000 บาท	3.92	-	-	-	0.23
20,001 บาทขึ้นไป	4.16	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 33 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 บาท
		10,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	3.84	3.83	4.18	4.06
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.84	-	0.01	0.34*	0.21
10,000 - 15,000 บาท	3.83	-	-	0.35*	0.22
15,001 - 20,000 บาท	4.18	-	-	-	0.12
20,001 บาทขึ้นไป	4.06	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 34 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นว่า ด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท ตามลำดับ

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 บาท
		10,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	3.09	3.39	3.80	3.86
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.09	-	0.30	0.70*	0.76*
10,000 - 15,000 บาท	3.39	-	-	0.40*	0.46*
15,001 - 20,000 บาท	3.80	-	-	-	0.06
20,001 บาทขึ้นไป	3.86	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 35 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นว่า ด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.552	3	0.517	1.403	0.242
	ภายในกลุ่ม	91.758	249	0.369		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.958	3	0.986	1.931	0.125
	ภายในกลุ่ม	127.170	249	0.511		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.698	3	0.566	0.838	0.474
	ภายในกลุ่ม	168.272	249	0.676		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.797	3	0.932	1.303	0.274
	ภายในกลุ่ม	79.086	249	0.716		
	รวม	81.413	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.482	3	0.776	2.443	0.065
	ภายในกลุ่ม	95.267	249	0.318		
	รวม	97.750	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.734	3	0.827	2.163	0.930
	ภายในกลุ่ม	63.938	249	0.383		
	รวม	64.673	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.734	3	0.245	0.953	0.416
	ภายในกลุ่ม	63.938	249	0.257		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.217	3	0.072	0.082	0.970
	ภายในกลุ่ม	220.626	249	0.886		
	รวม	220.843	252			

ตาราง 36 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4.086	3	1.362	2.110	0.099
	ภายในกลุ่ม	160.726	249	0.645		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.747	3	0.249	0.313	0.816
	ภายในกลุ่ม	198.144	2490	0.796		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.696	30	0.232	0.322	0.810
	ภายในกลุ่ม	179.434	249	0.721		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	74.105	3	24.702	0.810	0.490
	ภายในกลุ่ม	7596.211	249	30.507		
	รวม	7670.316	252			

*p < .05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงาน												F	Sig
	เมืองท่าใหม่			เนินสูง			หนองคล้า			เขาบายศรี				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
นโยบายและการบริหารงาน	3.93	0.53	มาก	4.09	0.43	มาก	3.61	0.61	มาก	4.35	0.56	มาก	-1.40	0.35
การนิเทศงานและการ														
ปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.59	มาก	4.12	0.51	มาก	3.56	0.57	มาก	4.37	0.44	มาก	-2.25	0.82
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.62	0.58	มาก	3.59	0.74	มาก	3.52	1.02	มาก	3.83	0.74	มาก	0.17	0.14
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.73	0.43	มาก	3.73	0.44	มาก	3.83	0.58	มาก	4.33	0.40	มาก	-0.48	0.88
สภาพแวดล้อม	3.62	0.42	มาก	3.52	0.48	มาก	3.29	0.48	ปานกลาง	3.65	0.47	มาก	0.99	0.25
ความมั่นคงในงาน	3.73	0.55	มาก	3.87	0.53	มาก	3.52	0.55	มาก	3.82	0.68	มาก	-1.08	0.85
ความสำเร็จในงาน	3.82	0.41	มาก	4.02	0.34	มาก	3.59	0.55	มาก	4.11	0.57	มาก	-2.24	0.11
การยอมรับนับถือ	3.63	0.49	มาก	3.91	0.57	มาก	3.69	0.54	มาก	3.78	0.65	มาก	-2.30	0.84
ลักษณะงานที่ทำ	3.73	0.47	มาก	3.94	0.47	มาก	3.58	0.61	มาก	4.13	0.71	มาก	-1.96	0.76
ความรับผิดชอบ	3.82	0.46	มาก	4.09	0.38	มาก	3.74	0.62	มาก	4.72	2.63	มาก	-2.77	0.25
ความก้าวหน้า	3.50	0.70	มาก	3.83	0.76	มาก	3.40	0.85	ปานกลาง	3.96	0.80	มาก	-1.98	0.76
รวม	3.72	0.51	มาก	3.88	0.51	มาก	3.57	0.63	มาก	4.09	0.78	มาก	1.39	0.54

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*P < .05

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงาน												F	Sig
	เขาหัว-พลอยแหวน			สองพี่น้อง			เขาแก้ว			ตะกาดเง้า				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการ ปกครองบังคับบัญชา	3.68	0.68	มาก	4.05	0.65	มาก	4.14	0.47	มาก	3.88	0.43	มาก	-1.43	0.39
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.61	1.22	มาก	3.91	0.70	มาก	3.92	0.73	มาก	3.88	0.62	มาก	0.80	0.07
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.15	1.14	ปานกลาง	3.46	0.83	ปานกลาง	3.45	0.96	ปานกลาง	3.48	0.65	ปานกลาง	-0.83	0.37
สภาพแวดล้อม	3.46	1.15	ปานกลาง	3.76	0.67	มาก	3.64	0.76	มาก	3.81	2.03	มาก	-0.85	0.06
ความมั่นคงในงาน	3.36	0.80	ปานกลาง	3.22	0.56	ปานกลาง	3.58	0.47	มาก	3.47	0.48	ปานกลาง	0.54	0.18
ความสำเร็จในงาน	3.16	0.79	ปานกลาง	3.71	0.71	มาก	3.37	0.54	ปานกลาง	3.47	0.58	ปานกลาง	1.91	0.93
การยอมรับนับถือ	3.58	0.56	มาก	3.90	0.56	มาก	4.07	0.47	มาก	3.83	0.46	มาก	-1.47	0.55
ลักษณะงานที่ทำ	4.21	2.54	มาก	3.81	0.49	มาก	3.50	0.48	มาก	3.57	0.52	มาก	0.62	0.59
ความรับผิดชอบ	3.33	0.89	ปานกลาง	4.41	2.17	มาก	3.94	0.80	มาก	3.65	0.60	มาก	1.61	0.62
ความก้าวหน้า	3.51	0.75	มาก	3.95	0.47	มาก	4.12	0.62	มาก	3.96	0.52	มาก	1.86	0.57
รวม	3.15	1.18	ปานกลาง	3.62	0.70	มาก	3.24	0.76	ปานกลาง	3.37	0.86	ปานกลาง	1.32	0.62
	3.47	1.06	ปานกลาง	3.80	0.77	มาก	3.72	0.64	มาก	3.67	0.70	มาก	0.37	0.45

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี *P < .05

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงาน									F	Sig
	คลองขุด			รำพัน			สีพยา-บ่อพุ				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
นโยบายและการบริหารงาน	3.93	0.68	มาก	3.73	0.93	มาก	3.95	0.54	มาก	0.66	0.14
การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	3.85	0.76	มาก	3.40	0.92	ปานกลาง	3.84	0.65	มาก	1.40	0.64
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.95	0.87	มาก	2.90	0.86	ปานกลาง	3.53	0.84	มาก	1.80	0.78
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.50	0.71	มาก	3.11	0.69	ปานกลาง	3.88	0.85	มาก	3.09	0.65
สภาพแวดล้อม	3.71	0.50	มาก	2.51	0.56	ปานกลาง	3.02	0.41	ปานกลาง	5.90	0.72
ความมั่นคงในงาน	3.53	0.63	มาก	3.20	0.82	ปานกลาง	3.51	0.43	มาก	1.23	0.29
ความสำเร็จในงาน	3.96	0.59	มาก	3.90	0.33	มาก	4.20	0.51	มาก	0.32	0.16
การยอมรับนับถือ	3.73	0.81	มาก	3.31	0.50	ปานกลาง	4.51	2.89	มาก	1.57	0.31
ลักษณะงานที่ทำ	4.01	0.45	มาก	3.81	0.39	มาก	4.06	0.62	มาก	1.19	0.59
ความรับผิดชอบ	3.92	0.50	มาก	3.95	0.48	มาก	4.20	0.48	มาก	-0.13	0.90
ความก้าวหน้า	3.55	0.76	มาก	2.38	0.83	น้อย	3.57	0.97	มาก	3.85	0.77
รวม	3.78	0.66	มาก	3.29	0.66	ปานกลาง	3.84	0.83	มาก	1.89	0.54

*P < .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงาน						F	Sig
	โหมง			ทุ่งเบญจา				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
นโยบายและการบริหารงาน	3.56	0.51	มาก	3.72	0.70	มาก	-0.63	0.53
การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	3.61	0.51	มาก	3.36	0.99	ปานกลาง	0.76	0.45
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.65	0.57	มาก	3.47	1.02	ปานกลาง	0.51	0.61
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.35	0.42	ปานกลาง	3.53	0.85	มาก	-0.69	0.49
สภาพแวดล้อม	3.20	0.55	ปานกลาง	3.36	0.64	ปานกลาง	0.70	0.50
ความมั่นคงในงาน	3.66	0.51	มาก	3.58	0.59	มาก	0.36	0.71
ความสำเร็จในงาน	3.76	0.51	มาก	3.86	0.57	มาก	4.33	0.66
การยอมรับนับถือ	3.46	0.44	ปานกลาง	3.67	0.54	มาก	-1.00	0.30
ลักษณะงานที่ทำ	3.63	0.40	มาก	3.76	0.75	มาก	-0.55	0.58
ความรับผิดชอบ	3.70	0.56	มาก	4.04	0.62	มาก	1.45	0.15
ความก้าวหน้า	3.75	0.71	มาก	3.60	0.67	มาก	-1.46	0.59
รวม	3.57	0.51	มาก	3.63	0.72	มาก	0.34	0.50

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี *P < .05

จากตาราง 37 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกัน ระหว่างพบว่า โดยรวมและรายด้านมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป จากสมมติฐาน สถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีผลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งงาน รายได้ ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05