

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลโดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	43	35.83
หญิง	77 □	64.17 □
รวม	120	100.00
อายุ		
21 - 30 ปี	50	41.67
31 - 40 ปี	53	44.17
41 - 50 ปี	10	8.33
51 - 60 ปี	7 □	5.83 □
รวม	120	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
5,000 - 7,000 บาท	11	9.17
7,001 - 10,000 บาท	53	44.16
10,001 - 15,000 บาท	30	25.00
15,001 บาทขึ้นไป	26□	21.67□
รวม	120	100.00
วุฒิการศึกษา		
ประถมศึกษา	3	2.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	1	0.83
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4	3.34
ปวส./ อนุปริญญา	34	28.33
ปริญญาตรีขึ้นไป	78□□	65.00□□
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 2 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน ร้อยละ 64.17 เพศชาย ร้อยละ 35.83 ตามลำดับ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.17 รองลงมา อายุ 21 - 30 ปี, 41 - 50 ปี, 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.17, 8.33, 5.83 ตามลำดับ

รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ 7,001 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.16 รองลงมารายได้ 10,001 - 15,000 บาท, 15,001 บาทขึ้นไป, 5,000 - 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.00, 21.67, 9.17 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมา ปวส./ อนุปริญญา, มัธยมศึกษาตอนปลาย, ประถมศึกษา, มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 28.33, 3.34, 2.50, 0.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายความสามารถ	42 (35.00)	67 (55.83)	10 (8.34)	1 (0.83)	3.25	0.64	มาก	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติส่วนหนึ่งเป็นงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินอกเหนือความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน	20 (16.67)	57 (47.50)	39 (32.50)	4 (3.33)	3.09	0.88	มาก	4
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	53 (44.17)	38 (31.67)	25 (20.83)	4 (3.33)	3.17	0.87	มาก	2
4. ลักษณะงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น	47 (39.17)	44 (36.66)	24 (20.00)	5 (4.17)	3.11	0.87	มาก	3
ภาพรวม					3.15	0.63	มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15$, $\sigma = .63$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.25 ($\sigma = .64$) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.17 ($\sigma = .87$), ลักษณะงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.11 ($\sigma = .87$) และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านปฏิบัติส่วนหนึ่งเป็นงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินอกเหนือความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.09 ($\sigma = .88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
5. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา	19 (15.83)	66 (55.00)	30 (25.00)	5 (4.17)	2.83	0.74	มาก	3
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	30 (25.00)	59 (49.17)	28 (23.33)	3 (2.50)	2.97	0.77	มาก	2
7. ท่านป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้	21 (17.50)	66 (55.00)	24 (20.00)	9 (7.50)	2.83	0.81	มาก	4
8. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้	34 (28.33)	58 (48.33)	23 (19.17)	5 (4.17)	3.01	0.80	มาก	1
ภาพรวม					2.91	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.91, \sigma = .61$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อันดับแรก คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.01 ($\sigma = .80$) รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 2.97 ($\sigma = .77$), ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ย 2.83 ($\sigma = .74$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 2.83 ($\sigma = .81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
9. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	23 (19.17)	58 (48.33)	33 (27.50)	6 (5.00)	2.82	0.80	มาก	1
10. ผู้ร่วมงานของท่านเคยแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	7 (5.83)	73 (60.83)	26 (21.67)	14 (11.67)	2.61	0.77	มาก	5

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	15 (12.50)	62 (51.67)	32 (26.6)	11 (9.17)	2.68	0.81	มาก	2
12. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานใหม่ ๆ เสมอ	11 (9.17)	69 (57.50)	26 (21.66)	14 (11.67)	2.64	0.81	มาก	4
13. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน	14 (11.67)	58 (48.33)	42 (35.00)	6 (5.00)	2.67	0.75	มาก	3
ภาพรวม					2.68	0.61	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.68$, $\sigma = .61$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับแรก คือ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.82 ($\sigma = .80$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 2.68 ($\sigma = .81$), ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.673 ($\sigma = .75$), ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานใหม่ ๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.64 ($\sigma = .81$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ร่วมงานของท่านเคยแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.61 ($\sigma = .77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
14. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ	20 (16.67)	71 (59.17)	25 (20.83)	4 (3.33)	2.89	0.71	มาก	3
15. หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความชัดเจน	19 (15.83)	55 (45.83)	35 (29.17)	11 (9.17)	2.68	0.85	มาก	4
16. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	17 (14.17)	54 (45.00)	27 (22.50)	22 (18.33)	2.55	0.95	มาก	5

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
17. ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ	14 (11.67)	80 (66.67)	26 (21.67)	0 (0.00)	2.90	0.57	มาก	2
18. งานที่รับผิดชอบไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด	22 (18.33)	84 (70.00)	14 (11.67)	0 (0.00)	3.07	0.55	มาก	1
ภาพรวม					2.82	0.50	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82$, $\sigma = .50$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อันดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.07 ($\sigma = .55$) รองลงมา คือ ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.90 ($\sigma = .57$), ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.89 ($\sigma = .71$), หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.68 ($\sigma = .85$) และอันดับสุดท้าย คือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 2.55 ($\sigma = .95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความก้าวหน้าและ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
19. ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน	28 (23.33)	65 (54.17)	27 (22.50)	0 (0.00)	3.01	0.68	มาก	5
20. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	33 (27.50)	70 (58.33)	13 (10.83)	4 (3.33)	3.10	0.71	มาก	3
21. ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม	31 (25.83)	65 (54.17)	22 (18.33)	2 (1.67)	3.04	0.71	มาก	4
22. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	41 (34.17)	58 (48.33)	14 (11.67)	7 (5.83)	3.11	0.83	มาก	2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	46 (38.33)	55 (45.83)	15 (12.50)	4 (3.33)	3.19	0.78	มาก	1
ภาพรวม					3.09	0.58	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.09, \sigma = .58$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.19 ($\sigma = .78$) รองลงมา คือ หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.11 ($\sigma = .83$), ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.10 ($\sigma = .71$), ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.04 ($\sigma = .71$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลงาน มีค่าเฉลี่ย 3.01 ($\sigma = .68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านนโยบายการบริหารงาน

ด้านนโยบายการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
24. องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล มีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย	13 (10.83)	83 (69.17)	22 (18.33)	2 (1.67)	2.89	0.59	มาก	3
25. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล	10 (8.33)	87 (72.50)	21 (17.50)	2 (1.67)	2.88	0.56	มาก	4

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านนโยบายการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
26. ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาล	40 (33.33)	55 (45.83)	25 (20.83)	0 (0.00)	3.13	0.73	มาก	1
27. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาล มีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ	33 (27.50)	65 (54.17)	22 (18.33)	0 (0.00)	3.09	0.67	มาก	2
ภาพรวม					2.99	0.38	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = .38$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน อันดับแรก คือ ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.13 ($\sigma = .73$) รองลงมา คือ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาล มีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ, มีค่าเฉลี่ย 3.09 ($\sigma = .67$), องค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาล มีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 2.89 ($\sigma = .59$), และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาล มีค่าเฉลี่ย 2.88 ($\sigma = .56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
28. เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	27 (22.50)	63 (52.50)	29 (24.17)	1 (0.83)	2.97	0.71	มาก	1
29. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	29 (24.17)	60 (50.00)	29 (24.17)	2 (1.67)	2.97	0.74	มาก	2

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
30. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง	24 (20.00)	67 (55.83)	25 (20.83)	4 (3.33)	2.93	0.74	มาก	3
31. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	24 (20.00)	61 (50.83)	30 (25.00)	5 (4.17)	2.87	0.78	มาก	4
ภาพรวม					2.93	0.56	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวน จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93, \sigma = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.97 ($\sigma = .71$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.97 ($\sigma = .74$), เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย 2.93 ($\sigma = .74$), และอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.87 ($\sigma = .78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
32. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	32 (26.67)	63 (52.50)	23 (19.17)	2 (1.67)	3.04	0.73	มาก	2
33. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นตำแหน่งที่ต้องไปช่วยงานที่หน่วยงานอื่นแทนตำแหน่งงานประจำเป็นบางครั้ง	40 (33.33)	53 (44.17)	26 (21.67)	1 (0.83)	3.10	0.76	มาก	1
34. ในการทำงานท่านมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม	26 (21.67)	55 (45.83)	33 (27.50)	6 (5.00)	2.84	0.82	มาก	3
ภาพรวม					2.99	0.57	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = .57$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อันดับแรก คือ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นตำแหน่งที่ต้องไปช่วยงานที่หน่วยงานอื่นแทนตำแหน่งงานประจำเป็นบางครั้ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.10 ($\sigma = .76$) รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.04 ($\sigma = .73$), และอันดับสุดท้าย คือ ในการทำงานท่านมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.84 ($\sigma = .82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
35. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว	23 (19.17)	60 (50.00)	31 (25.83)	6 (5.00)	2.83	0.79	มาก	3
36. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	25 (20.83)	55 (45.83)	32 (29.17)	5 (4.17)	2.83	0.80	มาก	4
37. ที่ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	30 (25.00)	51 (42.50)	31 (25.83)	8 (6.67)	2.86	0.87	มาก	2
38. ท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลตามความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	28 (23.33)	57 (47.50)	34 (28.34)	1 (0.83)	2.93	0.74	มาก	1
ภาพรวม					2.86	0.60	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.86$, $\sigma = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับแรก คือ ท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลตามความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.93 ($\sigma = .74$) รองลงมา คือ ที่ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 2.86 ($\sigma = .87$), ท่านได้รับ

ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 2.83 ($\sigma = .79$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.83 ($\sigma = .80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว

ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
39. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงในการปฏิบัติงาน	24 (20.00)	49 (40.83)	36 (30.00)	11 (9.17)	2.72	0.89	มาก	6
40. สถานที่ทำงานมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานสำหรับให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งานได้ทันที	26 (21.66)	60 (50.00)	26 (21.67)	8 (9.17)	2.87	0.83	มาก	3
41. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี	31 (25.83)	49 (40.84)	28 (23.33)	12 (10.00)	2.83	0.93	มาก	4
42. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด	36 (30.00)	46 (38.33)	29 (24.17)	9 (7.50)	2.91	0.92	มาก	1
43. เพื่อร่วมงานในขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน	34 (28.33)	45 (37.50)	33 (27.50)	8 (6.67)	2.88	0.90	มาก	2
44. สภาพการทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	13 (10.83)	58 (48.33)	32 (26.67)	17 (14.17)	2.56	0.87	มาก	7
45. สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัว	45 (37.50)	37 (30.83)	30 (25.00)	8 (6.67)	2.82	0.58	มาก	5
ภาพรวม					2.78	0.27	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.78$, $\sigma = .27$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า

บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว อันดับแรก คือ สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.91 ($\sigma = .92$) รองลงมา คือ เพื่อร่วมงานในขององค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.88 ($\sigma = .90$), สถานที่ทำงานมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานสำหรับให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งานได้ทันที ค่าเฉลี่ย 2.87

($\sigma = .83$), สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.83 ($\sigma = .93$), สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัวมีค่าเฉลี่ย 2.82 ($\sigma = .58$), สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีค่าเฉลี่ย 2.72 ($\sigma = .89$) อันดับสุดท้าย คือ สภาพการทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 2.56 ($\sigma = .87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่าง ๆ

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.15	0.63	มาก	1
2. ความสำเร็จของงาน	2.91	0.61	มาก	7
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.68	0.61	มาก	10
4. ความรับผิดชอบ	2.82	0.50	มาก	9
5. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	3.09	0.58	มาก	2
6. นโยบายและการบริหารงาน	2.99	0.38	มาก	3
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.93	0.56	มาก	6
8. ความมั่นคงในการทำงาน	2.99	0.57	มาก	4
9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.86	0.60	มาก	8
10. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว	2.93	0.27	มาก	5
ภาพรวม	2.93	0.27	มาก	

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93$, $\sigma = .27$) เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า

บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.15 ($\sigma = .63$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.09 ($\sigma = .58$), นโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 2.99 ($\sigma = .38$), อันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 2.68 ($\sigma = .61$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ และวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน	เพศ					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	μ	σ		μ	σ	
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.04	0.65	มาก	3.22	0.62	มาก
2. ความสำเร็จของงาน	2.81	0.65	มาก	2.96	0.59	มาก
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.61	0.64	มาก	2.72	0.60	มาก
4. ความรับผิดชอบ	2.83	0.49	มาก	2.81	0.52	มาก
5. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	3.10	0.56	มาก	3.08	0.58	มาก
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.00	0.34	มาก	2.99	3.40	มาก
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.87	0.58	มาก	2.97	0.54	มาก
8. ความมั่นคงในการทำงาน	2.99	0.63	มาก	2.99	0.55	มาก
9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.88	0.63	มาก	2.85	0.59	มาก
10. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว	2.87	0.60	มาก	2.79	0.56	มาก
ภาพรวม	2.90	0.27	มาก	2.94	0.28	มาก
อันดับ	2			1		

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชายโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย
2. ความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

3. การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย
4. ความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง
5. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง
6. นโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย
8. ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากันบุคลากรที่เป็นเพศชาย
9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง
10. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง และเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน	อายุ											
	21 - 30 ปี		ระดับ	31 - 40 ปี		ระดับ	41 - 50 ปี		ระดับ	51 - 60 ปี		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.15	0.62	มาก	3.12	0.63	มาก	3.08	0.75	มาก	3.54	0.49	มาก
2. ความสำเร็จของงาน	2.95	0.59	มาก	2.89	0.60	มาก	2.55	0.71	มาก	3.25	0.58	มาก
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.74	0.57	มาก	2.65	0.62	มาก	2.30	0.74	มาก	3.03	0.42	มาก
4. ความรับผิดชอบ	2.82	0.43	มาก	2.81	0.54	มาก	2.66	0.47	มาก	3.09	0.62	มาก
5. ความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	2.92	0.56	มาก	3.17	0.55	มาก	3.32	0.61	มาก	3.31	0.62	มาก
6. นโยบายและการบริหารงาน	2.94	0.36	มาก	3.05	0.38	มาก	3.13	0.21	มาก	2.82	0.57	มาก
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.86	0.58	มาก	2.98	0.58	มาก	2.98	0.28	มาก	3.04	0.59	มาก
8. ความมั่นคงในการทำงาน	3.01	0.61	มาก	3.00	0.55	มาก	3.03	0.46	มาก	2.76	0.71	มาก
9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.79	0.63	มาก	2.91	0.60	มาก	3.05	0.33	มาก	2.82	0.69	มาก
10. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว	2.72	0.64	มาก	2.92	0.55	มาก	2.81	0.30	มาก	2.80	0.61	มาก
ภาพรวม	2.89	0.30	มาก	2.95	0.25	มาก	2.89	0.25	มาก	3.05	0.31	มาก
อันดับ	4			2			3			1		

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุอื่น ๆ
2. ความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุอื่น ๆ
3. การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุอื่น ๆ
4. ความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุอื่น ๆ
5. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุอื่น ๆ
6. นโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุอื่น ๆ
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุอื่น ๆ
8. ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุอื่น ๆ
9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

โป่งน้ำร้อน ที่มีช่วงอายุอื่น ๆ

10. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงอายุอื่น ๆ

และเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน	รายได้											
	5,000 - 7,000 บาท		ระดับ	7,001 - 10,000 บาท		ระดับ	10,001 - 15,000 บาท		ระดับ	15,000 บาทขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.34	0.56	มากที่สุด	3.08	0.66	มาก	3.20	0.57	มาก	3.17	0.68	มาก
2. ความสำเร็จของงาน	3.00	0.59	มาก	2.89	0.58	มาก	2.92	0.63	มาก	2.88	0.70	มาก
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.49	0.74	มาก	2.72	0.55	มาก	2.63	0.69	มาก	2.75	0.58	มาก
4. ความรับผิดชอบ	2.85	0.59	มาก	2.80	0.48	มาก	2.80	0.54	มาก	2.87	0.47	มาก
5. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	3.35	0.73	มากที่สุด	2.96	0.54	มาก	3.15	0.59	มาก	3.18	0.51	มาก
6. นโยบายและการบริหารงาน	2.84	0.44	มาก	3.04	0.36	มาก	3.03	0.43	มาก	2.93	0.31	มาก
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.86	0.50	มาก	2.99	0.57	มาก	2.93	0.61	มาก	2.85	0.50	มาก
8. ความมั่นคงในการทำงาน	2.88	0.54	มาก	3.08	0.54	มาก	2.96	0.67	มาก	2.91	0.55	มาก
9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.86	0.58	มาก	2.97	0.57	มาก	2.78	0.64	มาก	2.75	0.62	มาก
10. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว	2.86	0.57	มาก	2.82	0.58	มาก	2.73	0.65	มาก	2.90	0.50	มาก
ภาพรวม	2.93	0.25	มาก	2.93	0.30	มาก	2.91	0.24	มาก	2.92	0.28	มาก
อันดับ	1			2			4			3		

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 5,000 - 7,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 5,000 - 7,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ
2. ความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 5,000 - 7,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ
3. การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ
4. ความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ
5. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 5,000 - 7,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ
6. นโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 7,001 - 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 7,001 - 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ
8. ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 7,001 - 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ

9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 7,001 - 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ

10. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้ 15,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีช่วงรายได้อื่น ๆ

และเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน	วุฒิการศึกษา														
	ประถมศึกษา		ระดับ	มัธยมศึกษาตอนต้น		ระดับ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.		ระดับ	ปวส./ อนุปริญญา		ระดับ	ปริญญาตรีขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.42	0.52	มากที่สุด	3.50	0.00	มากที่สุด	3.25	0.20	มาก	3.11	0.67	มาก	3.15	0.64	มาก
2. ความสำเร็จของงาน	3.17	0.63	มาก	3.50	0.00	มากที่สุด	3.00	3.35	มาก	2.94	0.54	มาก	2.87	0.66	มาก
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.93	0.70	มาก	3.40	0.00	มากที่สุด	2.55	0.98	มาก	2.71	0.53	มาก	2.66	0.63	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.20	0.72	มาก	3.40	0.00	มากที่สุด	2.85	0.44	มาก	2.75	0.44	มาก	2.82	0.52	มาก
5. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	3.47	0.92	มากที่สุด	3.40	0.00	มากที่สุด	3.10	0.42	มาก	3.01	0.49	มาก	3.11	0.61	มาก
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.17	0.29	มาก	3.50	0.00	มากที่สุด	3.25	0.29	มาก	3.00	0.39	มาก	2.97	0.37	มาก
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.17	0.63	มาก	2.00	0.00	มาก	3.50	0.54	มากที่สุด	2.97	0.55	มาก	2.89	0.54	มาก
8. ความมั่นคงในการทำงาน	3.22	0.69	มาก	3.00	0.00	มาก	3.67	0.38	มาก	2.96	0.50	มาก	2.97	0.60	มาก
9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.08	0.76	มาก	2.75	0.00	มาก	3.44	0.43	มาก	2.91	0.62	มาก	2.81	0.59	มาก
10. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว	3.14	0.76	มาก	2.14	0.00	มาก	3.39	0.49	มาก	2.89	0.57	มาก	2.76	0.56	มาก
ภาพรวม	3.20	0.33	มาก	3.06	0.00	มาก	3.20	0.32	มาก	2.92	0.27	มาก	2.90	0.27	มาก
อันดับ	2			3			1			4			5		

9. คำตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีวุฒิการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีวุฒิการศึกษาระดับอื่น ๆ

10. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีวุฒิการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีวุฒิการศึกษาระดับอื่น ๆ

และเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University