

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

SS แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณานัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวนของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป

t แทน ค่าสถิติทดสอบที (t -test)

df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)

Sig แทน นัยสำคัญทางสถิติ

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย

2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	61	54.95
1.2 หญิง	50	45.05
รวม	111	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่า ปริญญาตรี	50	45.05
2.2 ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	61	54.95
รวม	111	100.00
3. ประเภทบุคลากร		
3.1 พนักงานเทศบาล	29	26.13
3.2 พนักงานจ้าง	82	73.87
รวม	111	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่		
4.1 น้อยกว่า 1 ปี	29	26.13
4.2 ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	18	16.22
4.3 ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	36	32.43
4.4 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	28	25.23
รวม	111	100.00

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95 เป็นบุคลากรในประเภทพนักงานจ้างจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 73.87 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43

2 การวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.33	0.56	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.27	0.59	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.09	0.94	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.19	0.67	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.67	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.30	0.62	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.29	0.63	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.36	0.68	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	0.77	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.92	0.93	มาก
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.06	0.94	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	4.32	0.62	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.24	0.78	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.19	0.74	มาก
รวม	4.21	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.36$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.33$) และด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.32$) และเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหา มาก 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 3.92$) ด้านโอกาสที่ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.06$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) ซึ่งควรได้รับการพิจารณาส่งเสริมในอันดับต้นๆ

2.2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จใน
การทำงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	4.42	0.60	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ	4.37	0.66	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานได้	4.25	0.77	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมี คุณภาพอยู่เสมอ	4.26	0.73	มาก
รวม	4.33	0.56	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
($\bar{X} = 4.42$) ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.37$) ผลการ
ปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.26$) และ ท่านสามารถแก้ไขปัญหา
ต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการยอมรับนับถือ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของ ท่าน	4.29	0.67	มาก
2. ข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	4.18	0.77	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.30	0.67	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงาน ของท่าน	4.30	0.72	มาก
รวม	4.27	0.59	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็น
อย่างดีและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.29$)
และข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ท่านทำท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น	4.05	1.14	มาก
2. ระบบการเลื่อนขั้นในหน่วยงานของท่านมีความ เป็นธรรม	4.05	1.00	มาก
3. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.19	0.94	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	4.08	1.09	มาก
รวม	4.09	0.94	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก
ผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาท่านได้รับการ
สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.08$) งานที่ท่านทำท่านมีโอกาสที่จะเลื่อน
ตำแหน่งสูงขึ้น และระบบการเลื่อนขั้นในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ	4.07	0.73	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.25	0.72	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.15	0.97	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด	4.28	0.73	มาก
รวม	4.19	0.67	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด ($\bar{X} = 4.28$)
รองลงมาปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$) ท่านได้รับมอบหมายให้มี
อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.15$) และท่านรับผิดชอบงานที่ตรง
กับความสามารถ ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่
ปฏิบัติ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.20	0.78	มาก
2. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่ง ขอบข่ายงาน ที่ชัดเจน	4.23	0.73	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.20	0.80	มาก
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่	4.30	0.70	มาก
รวม	4.23	0.67	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่าง
เต็มที่ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน
($\bar{X} = 4.23$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงาน
ที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านนโยบายและ
การบริหารงานขององค์กร

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน	4.31	0.67	มาก
2. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.26	0.73	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.67	มาก
4. มีความชัดเจนในการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	4.33	0.75	มาก
รวม	4.30	0.62	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความชัดเจนในการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.32$) นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.31$) และนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.26$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อ ท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ	4.17	0.64	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถใน การบริหารเป็นอย่างดี	4.39	0.70	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้ อย่างสะดวก	4.32	0.76	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระใน การปฏิบัติงาน	4.28	0.78	มาก
รวม	4.29	0.63	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็น
อย่างดี ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาท่านมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก
($\bar{X} = 4.32$) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$) และ
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ
($\bar{X} = 4.17$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	4.36	0.76	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	4.31	0.77	มาก
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	4.34	0.77	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา	4.44	0.70	มาก
รวม	4.36	0.68	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา ($\bar{X} =$
4.44) รองลงมา สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} =$
4.36) ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.34$) และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 4.31$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	4.05	0.92	มาก
2. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.17	0.89	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็น สัดส่วน	4.20	0.86	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน	4.20	0.81	มาก
รวม	4.16	0.77	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็น
สัดส่วน และหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.17$) และหน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	3.95	0.77	มาก
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	3.82	1.11	มาก
3. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.91	1.16	มาก
4. การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวก รวดเร็ว	4.00	1.01	มาก
รวม	3.92	0.93	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวก
รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
($\bar{X} = 3.95$) ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความ
เหมาะสม ($\bar{X} = 3.91$) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคต

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร	4.07	0.95	มาก
2. การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นของ องค์กร	4.03	0.97	มาก
3. ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	4.08	1.06	มาก
รวม	4.06	0.44	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน
อนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุก
ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อใน
ระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาการมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.07$) และ
การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสถานะของอาชีพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. อาชีพในปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.24	0.80	มาก
2. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงานอย่างดี	4.39	0.66	มาก
3. ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	4.32	0.66	มาก
รวม	4.32	0.62	มาก

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี
($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.32$) และ อาชีพใน
ปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ($\bar{X} = 4.24$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล	4.20	0.83	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อน มอบหมายงานให้ปฏิบัติ	4.28	0.85	มาก
3. ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	4.24	0.83	มาก
รวม	4.24	0.78	มาก

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้
ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$) และที่
พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความมั่นคงในงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	4.11	0.72	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผล งาน	4.25	0.92	มาก
3. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการ ปฏิบัติหน้าที่	4.21	0.85	มาก
รวม	4.19	0.74	มาก

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 4.25$)
รองลงมาการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.21$) และในการ
ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.11$)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ					
	ชาย		ระดับแรงจูงใจ	หญิง		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S. D		\bar{X}	S. D	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.37	0.52	มาก	4.27	0.60	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.24	0.64	มาก	4.30	0.52	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.99	1.09	มาก	4.22	0.71	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.71	มาก	4.16	0.61	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.26	0.67	มาก	4.20	0.67	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.34	0.63	มาก	4.26	0.62	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.31	0.66	มาก	4.26	0.59	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.41	0.68	มาก	4.30	0.69	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.81	มาก	4.19	0.72	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.00	1.03	มาก	3.82	0.80	มาก
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.06	1.10	มาก	4.06	0.72	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	4.34	0.68	มาก	4.29	0.54	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.28	0.79	มาก	4.19	0.77	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.20	0.84	มาก	4.18	0.61	มาก
รวม	4.23	0.69	มาก	4.19	0.54	มาก

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ แยกเป็น

เพศชาย มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$) และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.34$)

เพศหญิง มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.29$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.27$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
เมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.37	0.52	4.27	0.60	0.967	0.336
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.24	0.64	4.30	0.52	-0.553	0.582
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.99	1.09	4.22	0.71	-1.323	0.189
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.71	4.16	0.61	0.417	0.677
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.26	0.67	4.20	0.67	0.457	0.649
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.34	0.63	4.26	0.62	0.749	0.456
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.31	0.66	4.26	0.59	0.430	0.668
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.41	0.68	4.30	0.69	0.874	0.384
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.81	4.19	0.72	-0.428	0.669
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.00	1.03	3.82	0.80	1.037	0.302
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.06	1.10	4.06	0.72	0.001	0.999
12. ด้านสถานะของอาชีพ	4.34	0.68	4.29	0.54	0.441	0.660
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.28	0.79	4.19	0.77	0.652	0.516
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.20	0.84	4.18	0.61	0.121	0.904
รวม	4.23	0.69	4.19	0.54	0.280	0.780

หมายเหตุ

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 0.280$, Sig. = 0.780) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่ามีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และโดยภาพรวมแล้วบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เพศชายมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เพศหญิง

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่า ป.ตรี		ระดับ แรง จูงใจ	ป.ตรี /สูงกว่า		ระดับ แรง จูงใจ
	\bar{X}	S. D		\bar{X}	S. D	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.32	0.59	มาก	4.34	0.53	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.23	0.61	มาก	4.30	0.58	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.07	0.91	มาก	4.11	0.98	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.76	มาก	4.26	0.57	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.66	มาก	4.24	0.67	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.35	0.60	มาก	4.27	0.65	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.25	0.61	มาก	4.32	0.64	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.45	0.66	มาก	4.30	0.70	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.17	0.75	มาก	4.15	0.79	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.01	0.88	มาก	3.85	0.97	มาก
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.17	0.81	มาก	3.97	1.04	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	4.36	0.63	มาก	4.28	0.61	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.27	0.79	มาก	4.21	0.78	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.25	0.63	มาก	4.14	0.82	มาก
รวม	4.23	0.61	มาก	4.20	0.63	มาก

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
เมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา แยกเป็น

ต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.36$) และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.35$)

ปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.32$) และด้านการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.30$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ต่ำกว่า		ป.ตรี			
	ป.ตรี		/สูงกว่า			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.32	0.59	4.34	0.53	-0.197	0.125
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.23	0.61	4.30	0.58	-0.658	0.685
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.07	0.91	4.11	0.98	-0.253	0.859
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.76	4.26	0.57	-1.283	0.079
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.66	4.24	0.67	-0.100	0.540
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.35	0.60	4.27	0.65	0.624	0.099
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.25	0.61	4.32	0.64	-0.659	0.228
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.45	0.66	4.30	0.70	1.153	0.179
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.17	0.75	4.15	0.79	0.119	0.414
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	4.01	0.88	3.85	0.97	0.858	0.347
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.17	0.81	3.97	1.04	1.149	0.524
12. ด้านสถานะของอาชีพ	4.36	0.63	4.28	0.61	0.688	0.963
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.27	0.79	4.21	0.78	0.402	0.811
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.25	0.63	4.14	0.82	0.825	0.137
รวม	4.23	0.61	4.20	0.63	0.278	0.551

หมายเหตุ

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 0.278$, $Sig. = 0.551$) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่ามีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

กัน และโดยภาพรวมแล้วบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร					
	พนักงานเทศบาล		ระดับแรงงูใจ	พนักงานจ้าง		ระดับแรงงูใจ
	\bar{X}	S. D		\bar{X}	S. D	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.50	0.53	มาก	4.27	0.56	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.45	0.51	มาก	4.20	0.61	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.54	0.53	มากที่สุด	3.93	1.00	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.48	มาก	4.13	0.71	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.55	0.51	มากที่สุด	4.12	0.68	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.55	0.52	มากที่สุด	4.22	0.64	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.53	0.49	มากที่สุด	4.20	0.65	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.61	0.53	มากที่สุด	4.27	0.71	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.40	0.61	มาก	4.07	0.80	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ผูกล	4.30	0.71	กลาง	3.79	0.97	มาก
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.51	0.57	มากที่สุด	3.90	1.00	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	4.49	0.51	มาก	4.25	0.64	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.37	0.82	มาก	4.20	0.77	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.43	0.52	มาก	4.11	0.79	มาก
รวม	4.47	0.46	มาก	4.12	0.65	มาก

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร แยกเป็น

พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและค่านโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.55$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.54$)

พนักงานจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.25$) และค่านโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.22$)



ตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร				t	Sig.
	พนักงาน เทศบาล		พนักงาน จ้าง			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.50	0.53	4.27	0.56	1.973	0.051
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.45	0.51	4.20	0.61	1.967	0.052
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.54	0.53	3.93	1.00	4.138	0.000*
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.48	4.13	0.71	2.069	0.042*
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.55	0.51	4.12	0.68	3.596	0.001*
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.55	0.52	4.22	0.64	2.809	0.007*
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.53	0.49	4.20	0.65	2.783	0.007*
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.61	0.53	4.27	0.71	2.675	0.009*
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.40	0.61	4.07	0.80	1.994	0.049*
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่บุคคล	4.30	0.71	3.79	0.97	3.049	0.003*
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.51	0.57	3.90	1.00	3.934	0.000*
12. ด้านสถานะของอาชีพ	4.49	0.51	4.25	0.64	1.835	0.069
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.37	0.82	4.20	0.77	1.023	0.308
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.43	0.52	4.11	0.79	2.458	0.016*
รวม	4.47	0.46	4.12	0.65	3.166	0.002*

หมายเหตุ

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 3.166$ Sig. = 0.002*) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมี 10 ด้าน และโดยภาพรวมแล้วบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ประเภทพนักงาน

เทศบาลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี
จังหวัดเพชรบูรณ์ ประเภทพนักงานจ้าง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่															
	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับแรงงูใจ		ตั้งแต่ 1 ปี		ระดับแรงงูใจ		ตั้งแต่ 3 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี		ระดับแรงงูใจ			
	\bar{X}	S.D	มาก	จูงใจ	\bar{X}	S.D	แต่ไม่ถึง 3 ปี	มาก	จูงใจ	\bar{X}	S.D	แต่ไม่ถึง 5 ปี	มาก	จูงใจ	\bar{X}	S.D
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.33	0.58	มาก	จูงใจ	4.28	0.63	มาก	จูงใจ	4.37	0.56	มาก	จูงใจ	4.30	0.50	มาก	จูงใจ
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.31	0.61	มาก	จูงใจ	4.38	0.60	มาก	จูงใจ	4.32	0.58	มาก	จูงใจ	4.08	0.56	มาก	จูงใจ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.11	0.91	มาก	จูงใจ	4.35	0.69	มาก	จูงใจ	4.11	1.08	มาก	จูงใจ	3.88	0.91	มาก	จูงใจ
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.72	มาก	จูงใจ	4.38	0.43	มาก	จูงใจ	4.17	0.65	มาก	จูงใจ	3.94	0.69	มาก	จูงใจ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.33	0.66	มาก	จูงใจ	4.39	0.70	มาก	จูงใจ	4.20	0.68	มาก	จูงใจ	4.07	0.62	มาก	จูงใจ
6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.39	0.60	มาก	จูงใจ	4.42	0.67	มาก	จูงใจ	4.38	0.53	มาก	จูงใจ	4.05	0.69	มาก	จูงใจ
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.47	0.54	มาก	จูงใจ	4.32	0.60	มาก	จูงใจ	4.24	0.63	มาก	จูงใจ	4.13	0.70	มาก	จูงใจ

ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่																
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับ แรง จูงใจ		ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี		ระดับ แรง จูงใจ		ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี		ระดับ แรง จูงใจ		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		ระดับ แรง จูงใจ	
	\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
	8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.51	0.63	มากที่สุด	0.64	4.56	0.64	มากที่สุด	0.70	4.35	0.70	มากที่สุด	0.69	4.11	0.69	มากที่สุด
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.39	0.55	มาก	0.65	4.36	0.65	มาก	0.84	4.13	0.84	มาก	0.84	3.81	0.84	มาก	0.84
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	4.12	0.95	มาก	0.87	4.10	0.87	มาก	1.05	3.83	1.05	มาก	0.75	3.71	0.75	มาก	0.75
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.17	1.07	มาก	0.75	4.39	0.75	มาก	1.03	3.94	1.03	มาก	0.74	3.89	0.74	มาก	0.74
12. ด้านสถานะของอาชีพ	4.46	0.66	มาก	0.56	4.37	0.56	มาก	0.59	4.31	0.59	มาก	0.63	4.14	0.63	มาก	0.63
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.48	0.61	มาก	0.99	4.22	0.99	มาก	0.72	4.28	0.72	มาก	0.81	3.95	0.81	มาก	0.81
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.31	0.70	มาก	0.75	4.26	0.75	มาก	0.82	4.23	0.82	มาก	0.65	3.96	0.65	มาก	0.65
รวม	4.34	0.60	มาก	0.60	4.34	0.60	มาก	0.64	4.20	0.64	มาก	0.60	4.00	0.60	มาก	0.60

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.48$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.47$)

ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($\bar{X} = 4.42$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.39$)

ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.35$)

ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.14$) และการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.13$)

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
เมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่

ระดับแรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.120	3	0.040	0.125	0.945
	ภายในกลุ่ม	34.104	107	0.319		
	รวม	34.224	110			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.339	3	0.446	1.297	0.279
	ภายในกลุ่ม	36.821	107	0.344		
	รวม	38.160	110			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.515	3	0.838	0.946	0.421
	ภายในกลุ่ม	94.834	107	0.886		
	รวม	97.349	110			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.031	3	1.010	2.369	0.075
	ภายในกลุ่ม	45.621	107	0.426		
	รวม	48.652	110			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.464	3	0.488	1.105	0.351
	ภายในกลุ่ม	47.250	107	0.442		
	รวม	48.714	110			
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.370	3	0.790	2.091	0.106
	ภายในกลุ่ม	40.430	107	0.378		
	รวม	42.801	110			
ด้านปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.760	3	0.587	1.521	0.213
	ภายในกลุ่ม	41.265	107	0.386		
	รวม	43.025	110			

ระดับแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.124	3	1.041	2.317	0.080
	ภายในกลุ่ม	48.093	107	0.449		
	รวม	51.217	110			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.642	3	1.881	3.397	0.021*
	ภายในกลุ่ม	59.240	107	0.554		
	รวม	64.882	110			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	3.189	3	1.063	1.234	0.301
	ภายในกลุ่ม	92.184	107	0.862		
	รวม	95.373	110			
ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	3.657	3	1.219	1.388	0.250
	ภายในกลุ่ม	93.943	107	0.878		
	รวม	97.600	110			
ด้านสถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.496	3	0.499	1.318	0.272
	ภายในกลุ่ม	40.468	107	0.378		
	รวม	41.964	110			
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4.082	3	1.361	2.309	0.081
	ภายในกลุ่ม	63.067	107	0.589		
	รวม	67.149	110			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.995	3	0.665	1.219	0.306
	ภายในกลุ่ม	58.366	107	0.545		
	รวม	60.360	110			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.972	3	0.657	1.732	0.165
	ภายในกลุ่ม	40.609	107	0.380		
	รวม	42.581	110			

หมายเหตุ

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เปรียบเทียบรายด้าน จำแนกตามระยะการปฏิบัติหน้าที่ ที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ 29 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ($F = 1.732$, $Sig.=0.165$) และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนตามระยะเวลา
การปฏิบัติหน้าที่

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่										F	Sig.
	น้อยกว่า 1 ปี		ตั้งแต่ 1 ปี		ตั้งแต่ 3 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป			
			\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.ด้านความถี่หรือจในการทำงาน	4.33	0.58	4.28	0.63	4.37	0.56	4.30	0.50	4.30	0.50	0.125	0.945
2.ด้านการยอมรับนับถือ	4.31	0.61	4.38	0.60	4.32	0.58	4.08	0.56	4.08	0.56	1.297	0.279
3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.11	0.91	4.35	0.69	4.11	1.08	3.88	0.91	3.88	0.91	0.946	0.421
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.72	4.38	0.43	4.17	0.65	3.94	0.69	3.94	0.69	2.369	0.075
5.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.33	0.66	4.39	0.70	4.20	0.68	4.07	0.62	4.07	0.62	1.105	0.351
6.ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.39	0.60	4.42	0.67	4.38	0.53	4.05	0.69	4.05	0.69	2.091	0.106
7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.47	0.54	4.32	0.60	4.24	0.63	4.13	0.70	4.13	0.70	1.521	0.213
8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.51	0.63	4.56	0.64	4.35	0.70	4.11	0.69	4.11	0.69	2.317	0.080

แรงงูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่										F	Sig.
	น้อยกว่า 1 ปี		ตั้งแต่ 1 ปี แต่ ไม่ถึง 3 ปี		ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		\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				
9.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.39	0.55	4.36	0.65	4.13	0.84	3.81	0.84	3.97	0.021*		
10.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	4.12	0.95	4.10	0.87	3.83	1.05	3.71	0.75	1.234	0.301		
11.ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.17	1.07	4.39	0.75	3.94	1.03	3.89	0.74	1.388	0.250		
12.ด้านสถานะของอาชีพ	4.46	0.66	4.37	0.56	4.31	0.59	4.14	0.63	1.318	0.272		
13.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.48	0.61	4.22	0.99	4.28	0.72	3.95	0.81	2.309	0.081		
14.ด้านความมั่นคงในงาน	4.31	0.70	4.26	0.75	4.23	0.82	3.96	0.65	1.219	0.306		
รวม	4.34	0.60	4.34	0.60	4.20	0.64	4.00	0.60	1.732	0.165		

หมายเหตุ

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม
 ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่พบว่า มีระดับแรงงูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($F = 3.397$, Sig =
 0.021*)

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
เมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ 32 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน		
1.1 งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร		
1.2 ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ เท่าที่ควร	78 42	1 21
2. ด้านการยอมรับนับถือ		
2.1 ควรยอมรับข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน		
2.2 ควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	63	10
2.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของ ผู้ปฏิบัติงาน	61 66	12 8
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่		
3.1 ควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	58	15
3.2 ควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	57	16
4. ด้านความรับผิดชอบ		
4.1 งานที่รับผิดชอบควรตรงกับความสามารถ	63	10
4.2 ปริมาณงานควรมีความเหมาะสม	43	20
4.3 ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	54	18
4.4 ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด	56	17
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
5.1 งานที่รับผิดชอบควรมีการแบ่งขอบข่ายงานให้ชัดเจน	62	11
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร		
6.1 ควรมีความชัดเจนของการสั่งการมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา	73	2

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่	ลำดับ
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
7.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน	67	7
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
8.1 เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงใจต่อกัน	59	14
8.2 ควรมีการทำงานเป็นทีม	67	7
8.3 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้นำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น	60	13
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
9.1 หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	64	9
9.2 หน่วยงานควรมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน	61	12
9.3 หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	68	6
9.4 หน่วยงานควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	71	3
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล		
10.1 เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	61	12
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต		
11.1 ควรมีการให้โอกาสในการขยายงานขององค์กร	51	19
12. ด้านสถานะของอาชีพ		
12.1 ควรส่งเสริมให้อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	59	14
12.2 ควรได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	62	11
12.3 ควรสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	61	12
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว		
13.1 ที่พักอาศัยของบุคลากรควรเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	70	4
13.2 ผู้บังคับบัญชาควรเข้าใจใส่ความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	61	12
13.3 ควรพัฒนาความเป็นอยู่ส่วนตัวเพื่อส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	63	10

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่	ลำดับ
14. ด้านความมั่นคงในงาน		
14.1 การปฏิบัติงานควรมีความปลอดภัย	67	7
14.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	64	9
14.3 ควรได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่	69	5

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในทุกๆ ด้าน โดยสามารถสรุปข้อคิดเห็นส่วนมากของแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.1 งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

1.2 ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เท่าที่ควร

2. ด้านการยอมรับนับถือ

2.1 ควรยอมรับข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน

2.2 ควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

2.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของผู้ปฏิบัติงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3.1 ควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3.2 ควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ

4.1 งานที่รับผิดชอบควรตรงกับความสามารถ

4.2 ปริมาณงานควรมีความเหมาะสม

4.3 ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4.4 ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

งานที่รับผิดชอบควรมีการแบ่งมอบหมายงานให้ชัดเจน

6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ควรมีความชัดเจนของการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาควรมีเกียรติคุณนุมนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานแก่
ผู้ปฏิบัติงาน

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

8.1 เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงใจต่อกัน

8.2 ควรมีการทำงานเป็นทีม

8.3 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้น่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

9.1 หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

9.2 หน่วยงานควรมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอในการ
ปฏิบัติงาน

9.3 หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน

9.4 หน่วยงานควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เงินเดือนที่ได้รับ ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ควรมีการให้โอกาสในการขยายงานขององค์กร

12. ด้านสถานะของอาชีพ

12.1 ควรส่งเสริมให้อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ

12.2 ควรได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

12.3 ควรสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

13.1 ที่พักอาศัยของบุคลากรควรเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

13.2 ผู้บังคับบัญชาควรเข้าใจใส่ความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

13.3 ควรพัฒนาความเป็นอยู่ส่วนตัวเพื่อส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

14. ด้านความมั่นคงในงาน

14.1 การปฏิบัติงานควรมีความปลอดภัย

14.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

14.3 ควรได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่