

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อแปลความหมายมี ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | จำนวนหน่วยตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| F | แทน | สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา (F - Distribution) |
| Df | แทน | ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| SS | แทน | ผลรวมของค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean of Squares) |
| P | แทน | ค่าความน่าจะเป็น |
| * | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงาน และรายได้ / เดือน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	155	58.27
1.2 หญิง	111	41.73
รวม	266	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	29	10.90
2.2 ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	48	18.05
2.3ปริญญาตรี	139	52.26
2.4 ปริญญาโท	50	18.80
รวม	266	100
3. ประเภทบุคลากร		
3.1 พนักงานเทศบาล	156	58.65
3.2 ลูกจ้างประจำ	8	3.01
3.3 พนักงานจ้าง	102	38.34
รวม	266	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	89	33.46
4.2 5 - 10 ปี	137	51.50
4.3 11 - 15 ปี	24	9.02
4.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	16	6.02
รวม	266	100
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 10,000 - 15,000 บาท	74	27.82
5.2 15,001 - 21,000 บาท	128	48.12
5.3 21,001 - 25,000 บาท	45	16.92
5.4 25,000 บาทขึ้นไป	19	7.14
รวม	266	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนคน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 58.27 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.73

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.26 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 มีระดับการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.05 และมีการศึกษา ระดับต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 156 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.65 รองลงมา คือ พนักงานจ้าง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.34 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.01

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.46 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.02

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ / เดือน 15,001 - 21,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 48.12 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.82 มีรายได้ต่อเดือน 21,001 - 25,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 และมีรายได้ / เดือน 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	3.08	0.78	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.05	0.86	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้า	4.04	0.51	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.88	0.55	มาก
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.55	0.65	มาก
6. เงินเดือน	3.64	0.81	มาก
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.86	1.43	มาก
8. สถานะทางอาชีพ	2.09	0.56	น้อย
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	2.95	0.69	ปานกลาง
10. นโยบายและการบริหาร	3.14	0.72	ปานกลาง
11. สภาพการทำงาน	3.83	0.45	มาก
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.56	0.63	มาก
13. ความเป็นส่วนตัว	2.48	0.57	น้อย
14. ความมั่นคงในงาน	3.16	0.41	ปานกลาง
รวม	3.31	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.88$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.86$) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.64$) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.56$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมา คือ นโยบาย

และการบริหาร ($\bar{X} = 3.14$) ความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.08$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.05$) และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 2.48$) และสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 2.09$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	3.08	0.78	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.05	0.86	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้า	4.04	0.51	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.88	0.55	มาก
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.55	0.65	มาก
รวม	3.52	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.88$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.08$) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.05$)

2.2.2.1 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.12	1.07	ปานกลาง
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	4.23	0.65	มาก
3. ท่านมีการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	2.76	1.25	ปานกลาง
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จ	2.20	1.50	น้อย
รวม	3.08	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.12$) และท่านมีการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.76$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จ ($\bar{X} = 2.20$)

2.2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาขยอชมเชยในความสามารถของท่าน	4.54	0.73	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานขยอชมเชยในความสามารถของท่าน	3.83	1.62	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	2.10	1.20	น้อย
4. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1.75	1.29	น้อย
รวม	3.05	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาขยอชมเชยในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.54$) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานขยอชมเชยในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.83$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.10$) และท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 1.75$)

2.2.2.3 ด้านความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.26	1.08	ปานกลาง
2. ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.43	0.84	มาก
3. ท่านได้รับโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม	4.53	0.71	มากที่สุด
4. ท่านได้รับการฝึกอบรม คุงาน	3.95	0.74	มาก
รวม	4.04	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.6 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ท่านได้รับโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.43$) และท่านได้รับการฝึกอบรม คุงาน ($\bar{X} = 3.95$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.26$)

2.2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่	4.27	0.95	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.06	1.23	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด	4.32	1.01	มาก
รวม	3.88	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.7 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.32$) และท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ($\bar{X} = 4.27$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.06$)

2.2.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่น่าสนใจ	4.15	1.43	มาก
2. งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.77	1.37	มาก
3. งานที่ทำหาย	2.02	0.85	น้อย
4. งานที่ทำผู้เดียวได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	4.28	0.95	มาก
รวม	3.55	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ งานที่ทำผู้เดียวได้ตั้งแต่ต้นจนจบ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ งานที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.15$) และงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ งานที่ทำหาย ($\bar{X} = 2.02$)

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือน	3.64	0.81	มาก
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.86	1.43	มาก
3. สถานะทางอาชีพ	2.09	0.56	น้อย
4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	2.95	0.69	ปานกลาง
5. นโยบายและการบริหาร	3.14	0.72	ปานกลาง
6. สภาพการทำงาน	3.83	0.45	มาก
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.56	0.63	มาก
8. ความเป็นส่วนตัว	2.48	0.57	น้อย
9. ความมั่นคงในงาน	3.16	0.41	ปานกลาง
รวม	3.19	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.64$) และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ รองลงมา คือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.16$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.14$) และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือ ความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 2.48$) และสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 2.09$)

2.2.2.1 ด้านเงินเดือน

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ	2.99	1.21	ปานกลาง
2. เลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ	4.30	1.02	มาก
รวม	3.64	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.10 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเงินเดือน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ เลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.30$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 2.99$)

2.2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. มีการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคคลในเทศบาล	4.06	1.52	มาก
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ	3.66	1.47	มาก
รวม	3.86	1.43	มาก

จากตารางที่ 4.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ มีการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคคลในเทศบาล ($\bar{X} = 4.06$) และท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.66$)

2.2.2.3 ด้านสถานะทางอาชีพ

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	2.07	0.86	น้อย
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	1.79	0.85	น้อย
3. หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	2.42	1.21	น้อย
รวม	2.09	0.56	น้อย

จากตารางที่ 4.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.42$) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 2.07$) และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 1.79$)

2.2.2.4 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความประเมิณผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม	2.95	0.92	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	3.12	0.99	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำทางวิชาการ	2.75	0.86	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี	2.98	0.95	ปานกลาง
รวม	2.95	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.98$) ผู้บังคับบัญชามีความประเมิณผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.95$) และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.75$)

2.2.2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายของผู้บริหารหน่วยงานมีความชัดเจน	3.44	0.77	ปานกลาง
2. การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.60	0.90	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.37	0.96	น้อย
รวม	3.14	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ นโยบายของผู้บริหารหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.44$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.37$)

2.2.2.6 ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.30	0.57	มาก
2. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.88	0.55	มาก
3. อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.31	0.85	ปานกลาง
รวม	3.83	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.15 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$) และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.31$)

2.2.2.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. มีการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคคลในเทศบาล	3.86	0.56	มาก
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ	3.26	0.90	ปานกลาง
รวม	3.56	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ มีการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคคลในเทศบาล ($\bar{X} = 3.86$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.26$)

2.2.2.8 ด้านความเป็นส่วนตัว

ตารางที่ 4.17

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวกสบาย	2.19	0.85	น้อย
2. ครอบครัวย้ายอยู่ในพื้นที่ไม่ไกลจากหน่วยงาน	2.78	0.89	ปานกลาง
รวม	2.48	0.57	น้อย

จากตารางที่ 4.17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ครอบครัวอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ไม่ไกลจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.78$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ การเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวกสบาย ($\bar{X} = 2.19$)

2.2.2.9 ความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาให้พนักงานได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างเต็มที่			
ตามกฎหมาย	3.36	0.34	ปานกลาง
2. หน่วยงานเป็นหน่วยงานของรัฐบาล	2.95	0.73	ปานกลาง
รวม	3.16	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้พนักงานได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างเต็มที่ตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.36$) และหน่วยงานเป็นหน่วยงานของรัฐบาล ($\bar{X} = 2.95$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์
ในการทำงาน และรายได้ / เดือน

3.1 จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.19

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	2.99	0.78	3.21	0.76	2.31	0.02 *
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.05	0.94	3.06	0.75	0.03	0.98
3. ความก้าวหน้า	4.11	0.47	3.96	0.55	2.38	0.02 *
4. ความรับผิดชอบ	3.83	0.58	3.95	0.51	1.76	0.08
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.51	0.69	3.61	0.58	1.22	0.22
6. เงินเดือน	3.58	0.80	3.74	0.81	1.61	0.11
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.23	0.91	3.31	0.88	0.64	0.52
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	1.88	0.53	2.42	0.85	5.91	0.00 *
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	2.91	0.67	3.00	0.71	1.03	0.30
10. นโยบายและการบริหาร	3.15	0.77	3.12	0.64	0.33	0.74
11. สภาพการทำงาน	3.80	0.47	3.88	0.42	1.37	0.17
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.53	0.64	3.60	0.62	0.79	0.43
13. ความเป็นส่วนตัว	2.48	0.55	2.48	0.59	0.03	0.98
14. ความมั่นคงในงาน	3.13	0.41	3.19	0.42	1.20	0.23
รวม	3.23	0.35	3.32	0.26	2.52	0.01 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (sig = .00) ความสำเร็จในงานที่ทำ (sig = .02) และความก้าวหน้า (sig = .02) และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 11 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ (sig = .08) เงินเดือน (sig = .11) สภาพการทำงาน (sig = .17) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (sig = .22) ความมั่นคงในงาน (sig = .23) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (sig = .30) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (sig = .43) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (sig = .52) นโยบายและการบริหาร (sig = .74) การได้รับการยอมรับนับถือ (sig = .98) และความเป็นตัว (sig = .98) ตามลำดับ

3.2 จำแนกตามการศึกษา

ตารางที่ 4.20

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	13.29	3.00	4.43	7.91	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	146.78	262.00	0.56		
	รวม	160.07	265.00			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.95	3.00	1.98	2.72	0.05
	ภายในกลุ่ม	191.01	262.00	0.73		
	รวม	196.96	265.00			
3. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.33	3.00	0.11	0.42	0.74
	ภายในกลุ่ม	68.34	262.00	0.26		
	รวม	68.67	265.00			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.11	3.00	1.70	5.90	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	75.58	262.00	0.29		
	รวม	80.69	265.00			
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.91	3.00	2.30	5.80	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	104.10	262.00	0.40		
	รวม	111.01	265.00			
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	21.32	3.00	7.11	12.34	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	150.86	262.00	0.58		
	รวม	172.18	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	29.76	3.00	9.92	14.20	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	183.08	262.00	0.70		
	รวม	212.85	265.00			
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.19	3.00	2.73	5.37	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	133.36	262.00	0.51		
	รวม	141.55	265.00			
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	11.12	3.00	3.71	8.45	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	114.86	262.00	0.44		
	รวม	125.98	265.00			
10. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.02	3.00	1.01	1.96	0.12
	ภายในกลุ่ม	134.45	262.00	0.51		
	รวม	137.48	265.00			
11. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.33	3.00	1.11	5.79	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	50.21	262.00	0.19		
	รวม	53.54	265.00			
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	20.20	3.00	6.73	20.75	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	85.00	262.00	0.32		
	รวม	105.20	265.00			
13. ความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	30.53	3.00	10.18	48.75	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	54.68	262.00	0.21		
	รวม	85.21	265.00			
14. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.99	3.00	0.66	4.03	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	43.12	262.00	0.16		
	รวม	45.11	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.36	3.00	0.79	8.37	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	24.65	262.00	0.09		
	รวม	27.02	265.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 11 ด้าน คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ (sig = .00) ความรับผิดชอบ (sig = .00) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (sig = .00) เงินเดือน (sig = .00) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (sig = .00) ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (sig = .00) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (sig = .00) สภาพการทำงาน (sig = .00) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (sig = .00) ความเป็นส่วนตัว (sig = .00) และความมั่นคงในงาน (sig = .01) ตามลำดับ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (sig = .05) นโยบายและการบริหาร (sig = .12) และ ความก้าวหน้า (sig = .74) ตามลำดับ

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยรวม ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.21

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

การศึกษา	การศึกษา				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	2.45	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.09	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.19	.00 *	.43	-	
ปริญญาโท	3.13	.00 *	.78	.64	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากร
ที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท

ตารางที่ 4.22

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส./ ปวช./อนุปริญญา	ปวส./ ปวช. / อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส./ ปวช. / อนุปริญญา	4.25	-			
ปวส./ ปวช. / อนุปริญญา	3.86	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.80	.00 *	.49	-	
ปริญญาโท	3.93	.01 *	.51	.13	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท

ตารางที่ 4.23

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

การศึกษา	การศึกษา				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวส. /	ปวส. / ปวช.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		ปวช./อนุปริญญา	/อนุปริญญา		
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.98	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.38	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.54	.00 *	.14	-	
ปริญญาโท	3.51	.00 *	.31	.79	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท

ตารางที่ 4.24

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านเงินเดือน

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส. / ปวช./อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	4.24	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.52	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.45	.00 *	.58	-	
ปริญญาโท	3.96	.11	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านเงินเดือน พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษากว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากร
ที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา และปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา
ปริญญาโท

บุคลากรที่มีการศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.25

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส. / ปวช./อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.89	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	2.99	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.07	.00 *	.59	-	
ปริญญาโท	3.71	.36	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากร
ที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา และปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากร
ที่มีการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.26

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	2.09	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	1.74	.04 *	-		
ปริญญาตรี	2.21	.40	.00 *	-	
ปริญญาโท	2.18	.57	.00 *	.81	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท

ตารางที่ 4.27

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

การศึกษา	การศึกษา				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	2.66	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.24	.00 *	-		
ปริญญาตรี	2.83	.23	.00 *	-	
ปริญญาโท	3.17	.00 *	.58	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากร
ที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา และปริญญาโท

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา
ปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.28

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านสภาพการทำงาน

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส./ ปวช./อนุปริญญา	ปวส./ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	4.14	-			
ปวส./ปวช./อนุปริญญา	3.73	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.81	.00 *	.30	-	
ปริญญาโท	3.81	.00 *	.37	.97	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านสภาพการทำงาน พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากร
ที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท

ตารางที่ 4.29

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

การศึกษา	การศึกษา				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวส. / ปวช./อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	4.07	-			
ปวส./ปวช./อนุปริญญา	3.43	.00 *	-		
ปริญญาตรี	3.37	.00 *	.54	-	
ปริญญาโท	3.93	.29	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา และปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.30

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความเป็นส่วนตัว

การศึกษา	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า ปวส. / ปวช./อนุปริญญา	ปวส. / ปวช. /อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	2.72	-			
ปวส./ปวช./อนุปริญญา	2.90	.09	-		
ปริญญาตรี	2.16	.00 *	.00 *	-	
ปริญญาโท	2.84	.26	.52	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษากว่า ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.31

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความมั่นคงในงาน

การศึกษา	การศึกษา				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ปวส. /	ปวส. / ปวช.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		ปวช./อนุปริญญา	/อนุปริญญา		
		2.45	3.09	3.19	3.13
ต่ำกว่าปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.14	-			
ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา	3.25	.25	-		
ปริญญาตรี	3.08	.51	.02 *	-	
ปริญญาโท	3.28	.12	.64	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษา ปวส. / ปวช. / อนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษา
ปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโท

3.3 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.32

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.51	2.00	1.76	2.95	0.05
	ภายในกลุ่ม	156.56	263.00	0.60		
	รวม	160.07	265.00			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.79	2.00	1.40	1.89	0.15
	ภายในกลุ่ม	194.17	263.00	0.74		
	รวม	196.96	265.00			
3. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.82	2.00	1.41	5.64	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	65.85	263.00	0.25		
	รวม	68.67	265.00			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2.00	0.39	1.29	0.28
	ภายในกลุ่ม	79.90	263.00	0.30		
	รวม	80.69	265.00			
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2.00	0.62	1.49	0.23
	ภายในกลุ่ม	109.77	263.00	0.42		
	รวม	111.01	265.00			
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	6.20	2.00	3.10	4.91	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	165.98	263.00	0.63		
	รวม	172.18	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	15.40	2.00	7.70	10.25	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	197.45	263.00	0.75		
	รวม	212.85	265.00			
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.84	2.00	11.42	25.30	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	118.71	263.00	0.45		
	รวม	141.55	265.00			
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.15	2.00	1.58	3.37	0.04 *
	ภายในกลุ่ม	122.83	263.00	0.47		
	รวม	125.98	265.00			
10. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2.00	0.33	0.63	0.53
	ภายในกลุ่ม	136.82	263.00	0.52		
	รวม	137.48	265.00			
11. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2.00	0.32	1.59	0.21
	ภายในกลุ่ม	52.90	263.00	0.20		
	รวม	53.54	265.00			
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	10.59	2.00	5.29	14.72	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	94.62	263.00	0.36		
	รวม	105.20	265.00			
13. ความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	11.27	2.00	5.64	20.05	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	73.93	263.00	0.28		
	รวม	85.21	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร		แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
14. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2.00	0.52	3.10	0.05	
	ภายในกลุ่ม	44.07	263.00	0.17			
	รวม	45.11	265.00				
	ระหว่างกลุ่ม	0.95	2.00	0.48	4.81	0.01 *	
	ภายในกลุ่ม	26.06	263.00	0.10			
	รวม	27.02	265.00				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน คือ ความก้าวหน้า (sig = .00) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (sig = .00) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (sig = .00) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (sig = .00) ความเป็นส่วนตัว (sig = .00) เงินเดือน (sig = .01) และวิธีการปกครองบังคับบัญชา (sig = .04) ตามลำดับ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ (sig = .05) ความมั่นคง ในงาน (sig = .05) การได้รับการยอมรับนับถือ (sig = .15) สภาพการทำงาน (sig = .21) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (sig = .23) ความรับผิดชอบ (sig = .28) และนโยบายและการบริหาร (sig = .53) ตามลำดับ

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.33

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความก้าวหน้า

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
1. พนักงานเทศบาล	4.11	-		
2. ลูกจ้างประจำ	3.85	.00 *	-	
3. พนักงานจ้าง	4.08	.75	.02 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความก้าวหน้า พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

ตารางที่ 4.34

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านเงินเดือน

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.58	3.54	3.96
1. พนักงานเทศบาล	3.58	-		
2. ลูกจ้างประจำ	3.54	.73	-	
3. พนักงานจ้าง	3.96	.00 *	.01 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านเงินเดือน พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

ตารางที่ 4.35

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.24	2.96	3.71
1. พนักงานเทศบาล	3.24	-		
2. ลูกจ้างประจำ	2.96	.04 *	-	
3. พนักงานจ้าง	3.71	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ และเป็นพนักงานจ้าง

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

ตารางที่ 4.36

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		1.89	2.61	2.18
1. พนักงานเทศบาล	1.89	-		
2. ลูกจ้างประจำ	2.61	.00 *	-	
3. พนักงานจ้าง	2.18	.01 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ และเป็นพนักงานจ้าง

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

ตารางที่ 4.37

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
1. พนักงานเทศบาล	2.91	-		
2. ลูกจ้างประจำ	2.86	.01 *	-	
3. พนักงานจ้าง	3.17	.00 *	.02 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ และเป็นพนักงานจ้าง

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

ตารางที่ 4.38

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ประเภทบุคลากร	ประเภทบุคลากร			
	\bar{X}	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.54	3.31	3.93
1. พนักงานเทศบาล	3.54	-		
2. ลูกจ้างประจำ	3.31	.01 *	-	
3. พนักงานจ้าง	3.93	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ และเป็นพนักงานจ้าง

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง

3.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.39

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	5.74	3.00	1.91	3.25	0.02 *
	ภายในกลุ่ม	154.33	262.00	0.59		
	รวม	160.07	265.00			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	11.33	3.00	3.78	5.33	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	185.63	262.00	0.71		
	รวม	196.96	265.00			
3. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3.00	0.30	1.15	0.33
	ภายในกลุ่ม	67.78	262.00	0.26		
	รวม	68.67	265.00			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.56	3.00	1.19	4.04	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	77.12	262.00	0.29		
	รวม	80.69	265.00			
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.42	3.00	1.47	3.62	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	106.60	262.00	0.41		
	รวม	111.01	265.00			
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.28	3.00	2.76	4.41	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	163.90	262.00	0.63		
	รวม	172.18	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	7.89	3.00	2.63	3.36	0.02 *
	ภายในกลุ่ม	204.95	262.00	0.78		
	รวม	212.85	265.00			
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.28	3.00	4.43	9.04	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	128.27	262.00	0.49		
	รวม	141.55	265.00			
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	13.44	3.00	4.48	10.43	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	112.54	262.00	0.43		
	รวม	125.98	265.00			
10. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	7.27	3.00	2.42	4.88	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	130.21	262.00	0.50		
	รวม	137.48	265.00			
11. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3.00	0.23	1.14	0.33
	ภายในกลุ่ม	52.85	262.00	0.20		
	รวม	53.54	265.00			
12. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	7.70	3.00	2.57	6.90	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	97.50	262.00	0.37		
	รวม	105.20	265.00			
13. ความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	28.63	3.00	9.54	44.19	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	56.58	262.00	0.22		
	รวม	85.21	265.00			
14. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.97	3.00	0.99	6.15	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	42.14	262.00	0.16		
	รวม	45.11	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง	แหล่งความ	SS	df	MS	F	sig.
จังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตาม	แปรปรวน					
ประสบการณ์ในการทำงาน						
	ระหว่างกลุ่ม	0.95	3.00	0.32	3.17	0.02 *
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	26.07	262.00	0.10		
	รวม	27.02	265.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 12 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (sig = .00) เงินเดือน (sig = .00) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (sig = .00) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (sig = .00) นโยบายและการบริหาร (sig = .00) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (sig = .00) ความเป็นส่วนตัว (sig = .00) ความมั่นคงในงาน (sig = .00) ความรับผิดชอบ (sig = .01) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (sig = .01) ความสำเร็จในงานที่ทำ (sig = .02) และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (sig = .02) ตามลำดับ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้า (sig = .33) และสภาพการทำงาน (sig = .33) ตามลำดับ

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัย จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.40

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		2.98	3.18	3.15	2.63
1. น้อยกว่า 5 ปี	2.98	-			
2. 5 - 10 ปี	3.18	.05	-		
3. 11 - 15 ปี	3.15	.35	.83	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.63	.09	.01 *	.04 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.41

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
					ขึ้นไป
		3.02	3.16	3.09	2.28
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.02	-			
2. 5 - 10 ปี	3.16	.21	-		
3. 11 - 15 ปี	3.09	.69	.71	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.28	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.42

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.97	3.78	4.14	3.92
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.97	-			
2. 5 - 10 ปี	3.78	.01 *	-		
3. 11 - 15 ปี	4.14	.17	.00 *	-	
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.92	.74	.35	.21	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการทำงาน 5 - 10 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการทำงาน 11 - 15 ปี

ตารางที่ 4.43

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.56	3.50	3.94	3.38
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.56	-			
2. 5 - 10 ปี	3.50	.51	-		
3. 11 - 15 ปี	3.94	.01 *	.00 *	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.38	.29	.45	.01 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.44

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านเงินเดือน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.75	3.51	3.69	4.19
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.75	-			
2. 5 - 10 ปี	3.51	.03 *	-		
3. 11 - 15 ปี	3.69	.74	.30	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.19	.04	.00 *	.05	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านเงินเดือน พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.45

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.40	3.13	3.22	3.75
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.40	-			
2. 5 - 10 ปี	3.13	.03 *	-		
3. 11 - 15 ปี	3.22	.39	.63	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.75	.14	.01 *	.07	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.46

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการทำงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		2.02	2.19	2.42	1.34
1. น้อยกว่า 5 ปี	2.02	-			
2. 5 - 10 ปี	2.19	.07	-		
3. 11 - 15 ปี	2.42	.01 *	.15	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	1.34	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.47

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		2.99	2.84	2.86	3.80
1. น้อยกว่า 5 ปี	2.99	-			
2. 5 - 10 ปี	2.84	.10	-		
3. 11 - 15 ปี	2.86	.42	.86	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.80	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.48

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
					ขึ้นไป
		3.19	3.17	3.17	2.49
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.19	-			
2. 5 - 10 ปี	3.17	.85	-		
3. 11 - 15 ปี	3.17	.90	.98	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.49	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.49

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.71	3.41	3.61	3.95
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.71	-			
2. 5 - 10 ปี	3.41	.00 *	-		
3. 11 - 15 ปี	3.61	.47	.13	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.95	.15	.00 *	.09	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.50

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนตัว

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		2.82	2.17	2.72	2.98
1. น้อยกว่า 5 ปี	2.82	-			
2. 5 - 10 ปี	2.17	.00 *	-		
3. 11 - 15 ปี	2.72	.34	.00 *	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.98	.20	.00 *	.08	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.51

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		3.19	3.09	3.15	3.53
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.19	-			
2. 5 - 10 ปี	3.09	.05	-		
3. 11 - 15 ปี	3.15	.67	.45	-	
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.53	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.51 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

3.5 จำแนกตามรายได้ / เดือน

ตารางที่ 4.52

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 266)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	25.41	3.00	8.47	16.48	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	134.65	262.00	0.51		
	รวม	160.07	265.00			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	10.24	3.00	3.41	4.79	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	186.72	262.00	0.71		
	รวม	196.96	265.00			
3. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.10	3.00	1.03	4.12	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	65.57	262.00	0.25		
	รวม	68.67	265.00			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.92	3.00	2.64	9.51	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.76	262.00	0.28		
	รวม	80.69	265.00			
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	13.31	3.00	4.44	11.90	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	97.70	262.00	0.37		
	รวม	111.01	265.00			
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	19.16	3.00	6.39	10.94	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	153.02	262.00	0.58		
	รวม	172.18	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	30.61	3.00	10.20	14.67	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	182.24	262.00	0.70		
	รวม	212.85	265.00			
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.27	3.00	4.42	9.03	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	128.28	262.00	0.49		
	รวม	141.55	265.00			
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	16.74	3.00	5.58	13.38	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	109.24	262.00	0.42		
	รวม	125.98	265.00			
10. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.03	3.00	2.68	5.42	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	129.45	262.00	0.49		
	รวม	137.48	265.00			
11. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.25	3.00	2.08	11.55	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	47.28	262.00	0.18		
	รวม	53.54	265.00			
12. โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	18.08	3.00	6.03	18.12	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	87.12	262.00	0.33		
	รวม	105.20	265.00			
13. ความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	8.22	3.00	2.74	9.33	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	76.98	262.00	0.29		
	รวม	85.21	265.00			
14. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.70	3.00	1.90	12.64	0.00 *
	ภายในกลุ่ม	39.40	262.00	0.15		
	รวม	45.11	265.00			

(ต่อ)

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3.00	0.41	4.21	0.01 *
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	25.77	262.00	0.10		
	รวม	27.02	265.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.52 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ / เดือน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 14 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (sig = .00) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (sig = .00) ด้านความก้าวหน้า (sig = .01) ด้านความรับผิดชอบ (sig = .00) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (sig = .00) ด้านเงินเดือน (sig = .00) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (sig = .00) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (sig = .00) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (sig = .00) ด้านนโยบายและการบริหาร (sig = .00) ด้านสภาพการทำงาน (sig = .00) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (sig = .00) ด้านความเป็นส่วนตัว (sig = .00) และด้านความมั่นคงในงาน (sig = .00) ตามลำดับ

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.53

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		2.66	3.24	3.46	2.70
10,000 - 15,000 บาท	2.66	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.24	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.46	.00 *	.09	-	
25,000 บาทขึ้นไป	2.70	.85	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.53 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำพบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.54

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		2.97	3.15	3.19	2.42
10,000 - 15,000 บาท	2.97	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.15	.13	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.19	.16	.80	-	
25,000 บาทขึ้นไป	2.42	.01 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.54 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท
บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท

ตารางที่ 4.55

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความก้าวหน้า

รายได้ / เดือน	รายได้ / เดือน				
	\bar{X}	10,000 -	15,001 -	21,001 -	25,000
		15,000 บาท	21,000 บาท	25,000 บาท	บาทขึ้นไป
		4.04	4.12	3.82	4.07
10,000 - 15,000 บาท	4.04	-			
15,001 - 21,000 บาท	4.12	.29	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.82	.02*	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	4.07	.87	.65	.07	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.55 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความก้าวหน้า พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 10,000 -
15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท

ตารางที่ 4.56

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความรับผิดชอบ

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		4.04	3.71	4.07	4.05
10,000 - 15,000 บาท	4.04	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.71	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	4.07	.79	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	4.05	.93	.01 *	.92	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.56 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 -
21,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 -
25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.57

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.79	3.32	3.77	3.67
10,000 - 15,000 บาท	3.79	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.32	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.77	.84	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.67	.45	.02 *	.57	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.57 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 -
21,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 -
25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.58

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านเงินเดือน

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.87	3.47	3.46	4.37
10,000 - 15,000 บาท	3.87	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.47	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.46	.00 *	.90	-	
25,000 บาทขึ้นไป	4.37	.01 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.58 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านเงินเดือน พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 5,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.59

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.59	3.17	2.72	3.91
10,000 - 15,000 บาท	3.59	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.17	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	2.72	.00 *	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.91	.14	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.59 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.60

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		2.05	2.09	2.49	1.53
10,000 - 15,000 บาท	2.05	-			
15,001 - 21,000 บาท	2.09	.68	-		
21,001 - 25,000 บาท	2.49	.00 *	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	1.53	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.60 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.61

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.01	2.81	2.88	3.80
10,000 - 15,000 บาท	3.01	-			
15,001 - 21,000 บาท	2.81	.04 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	2.88	.31	.52	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.80	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.61 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.62

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านนโยบายและการบริหาร

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.02	3.23	3.29	2.63
10,000 - 15,000 บาท	3.02	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.23	.05	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.29	.05	.60	-	
25,000 บาทขึ้นไป	2.63	.03 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.62 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000
บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000
บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.63

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านสภาพการทำงาน

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		4.00	3.68	3.94	3.98
10,000 - 15,000 บาท	4.00	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.68	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.94	.47	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.98	.86	.00 *	.74	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.63 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.64

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.82	3.47	3.18	4.10
10,000 - 15,000 บาท	3.82	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.47	.00 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.18	.00 *	.00 *	-	
25,000 บาทขึ้นไป	4.10	.06	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.64 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.65

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความเป็นส่วนตัว

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		2.56	2.37	2.45	3.04
10,000 - 15,000 บาท	2.56	-			
15,001 - 21,000 บาท	2.37	.01 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	2.45	.26	.39	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.04	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.65 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 -
21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000
บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000
บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.66

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความมั่นคงในงาน

รายได้ / เดือน	\bar{X}	รายได้ / เดือน			
		10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 21,000 บาท	21,001 - 25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
		3.22	3.06	3.13	3.63
10,000 - 15,000 บาท	3.22	-			
15,001 - 21,000 บาท	3.06	.01 *	-		
21,001 - 25,000 บาท	3.13	.26	.27	-	
25,000 บาทขึ้นไป	3.63	.00 *	.00 *	.00 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.66 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายได้ / เดือน ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า

บุคลากรที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 - 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

บุคลากรที่มีรายได้ 21,001 - 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 4.67

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกาฬสินธุ์

(n = 266)	
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่
ปัจจัยจูงใจ	
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	
1.1 บุคลากรควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	11
1.2 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	8
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
2.1 ประชาชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร	10
2.2 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	9
3. ด้านความก้าวหน้า	
3.1 บุคลากรควรได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	13
3.2 บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษานอกสถานที่	6
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 ควรให้ความอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการปฏิบัติ	9
4.2 ควรมอบหมายงานตรงกับความสนใจและความถนัด	7
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
5.1 บุคลากรควรปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงาน	12
5.2 บุคลากรควรได้รับการกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน	10
ปัจจัยค้ำจุน	
1. ด้านเงินเดือน	
1.1 ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	11
1.2 ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	8

(ต่อ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ความถี่
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	
2.1 ควรมีการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากร	11
2.2 บุคลากรควรได้รับการเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานแห่งใหม่	8
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	
3.1 ควรให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรในการทำงาน	12
3.2 การประสานงานแต่ละฝ่าย ควรปรึกษาหารือกันให้มากขึ้น	7
4. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	
4.1 ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในองค์กร	10
4.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	7
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	
5.1 การบริหารงานควรสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	15
5.2 นโยบายขององค์กรควรสอดคล้องกับหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากร	9
6. ด้านสภาพการทำงาน	
6.1 ควรมีสื่ออุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	9
6.2 ควรจัดหาอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม	5
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	
7.1 บุคลากรควรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	11
7.2 บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	8
8. ด้านความเป็นส่วนตัว	
8.1 บุคลากรควรได้รับการเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวกสบาย	10
8.2 บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้อาศัยอยู่ในพื้นที่	9
9. ด้านความมั่นคงในงาน	
9.1 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างเต็มที่ ตามกฎหมาย	12
9.2 ควรส่งเสริมให้งานที่ทำอยู่ในนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า และสามารถ จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน	7

จากตารางที่ 4.67 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงานทำเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (ค่าความถี่ = 11) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าความถี่ = 8)

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ประชาชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าความถี่ = 10) ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าความถี่ = 9)

3. ด้านความก้าวหน้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (ค่าความถี่ = 13) บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษานอกสถานที่ (ค่าความถี่ = 6)

4. ด้านความรับผิดชอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ควรให้ความอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการปฏิบัติ (ค่าความถี่ = 9) ควรมอบหมายงานตรงกับความสนใจและความถนัด (ค่าความถี่ = 7)

5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงาน (ค่าความถี่ = 12) บุคลากรควรได้รับการกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน (ค่าความถี่ = 10)

6. ด้านเงินเดือนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ควรมียาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ค่าความถี่ = 11) ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ค่าความถี่ = 8)

7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ควรมีการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากร (ค่าความถี่ = 11) บุคลากรควรได้รับการเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานแห่งใหม่ (ค่าความถี่ = 8)

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ควรให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรในการทำงาน (ค่าความถี่ = 12) การประสานงานแต่ละฝ่าย ควรปรึกษาหารือกันให้มากขึ้น (ค่าความถี่ = 7)

9. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในองค์กร (ค่าความถี่ = 10) ผู้บังคับบัญชาควรมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน (ค่าความถี่ = 7)

10. ด้านนโยบายและการบริหารเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ การบริหารงานควรสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าความถี่ = 15) นโยบายขององค์กรควรสอดคล้องกับหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากร (ค่าความถี่ = 9)

11. ด้านสภาพการทำงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าความถี่ = 9) บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (ค่าความถี่ = 5)

12. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าความถี่ = 11) บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (ค่าความถี่ = 8)

13. ด้านความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ บุคลากรควรได้รับการเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวกสบาย (ค่าความถี่ = 10) บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้อาศัยอยู่ในพื้นที่ (ค่าความถี่ = 9)

14. ด้านความมั่นคงในงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างเต็มที่ตามกฎหมาย (ค่าความถี่ = 12) ควรส่งเสริมให้งานที่ทำอยู่ในนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า และสามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน (ค่าความถี่ = 7)