

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคณภูมิพิสัย อำเภอพัคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

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

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคณภูมิพิสัย อำเภอพัคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย
 - 2.1 วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคณภูมิพิสัย

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิ

พิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล

พยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	48.84
1.2 ปริญญาตรี	40	46.51
1.3 สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.65
รวม	86	100.00
2. ประเภทบุคลากร		
2.1 พนักงานเทศบาล	31	36.05
2.2 พนักงานจ้าง	55	63.95
รวม	86	100.00
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่		
3.1 น้อยกว่า 1 ปี	4	4.65
3.2 ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	25	29.07
3.3 ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	15	17.44
3.4 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	42	48.84
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.84 เป็นบุคลากรในประเภทพนักงานจ้างจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 63.95 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.84

2. การวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.97	0.44	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	0.42	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.75	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.73	0.41	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.42	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.89	0.35	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.88	0.38	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.79	0.46	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	0.47	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.78	0.49	มาก
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.74	0.65	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.81	0.50	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.88	0.42	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.88	0.42	มาก
รวม	3.84	0.31	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล พัทลุงภูมิพิสัย อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 14 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย น้อยไปหามาก 3 อันดับแรก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.73$) ด้านโอกาส ที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.74$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.75$) ซึ่งควรได้รับการพิจารณาส่งเสริมในอันดับต้นๆ

2.2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัทลุงภูมิพิสัย อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพัทลุงภูมิพิสัย อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.36	0.68	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ	3.86	0.62	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้	3.67	0.82	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่ เสมอ	3.97	0.74	มาก
รวม	3.97	0.44	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล พัทลุงภูมิพิสัย อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.36$) ผลการปฏิบัติงาน ของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.97$) ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.86$) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.81	0.77	มาก
2. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.83	0.65	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.84	0.70	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของ ท่าน	3.86	0.71	มาก
รวม	3.83	0.42	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
พยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหา
น้อย ได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาท่าน
ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.84$) ข้อเสนอแนะของท่าน
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.83$) และผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของ
ท่าน ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ท่านทำท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.71	0.88	มาก
2. ระบบการเลื่อนขั้นในหน่วยงานของท่านมีความเป็น ธรรม	3.79	0.81	มาก
3. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.80	0.76	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.70	0.90	มาก
รวม	3.75	0.56	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
พยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาท่านระบบการเลื่อนขั้นในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม
($\bar{X} = 3.79$) งานที่ท่านทำท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.71$) และท่านได้รับ
การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ	3.74	0.51	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.69	0.80	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.67	0.69	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด	3.81	0.73	มาก
รวม	3.73	0.41	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ ($\bar{X} = 3.74$) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.69$) และท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.93	0.63	มาก
2. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน	3.88	0.66	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.77	0.59	มาก
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.77	0.73	มาก
รวม	3.84	0.42	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.88$) งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและ
การบริหารงานขององค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน	3.84	0.73	มาก
2. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.92	0.62	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.62	มาก
4. มีความชัดเจนในการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.90	0.59	มาก
รวม	3.89	0.35	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา มีความชัดเจนในการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.90$) และนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้ คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.98	0.77	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นอย่างดี	3.90	0.75	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่าง สะดวก	3.78	0.56	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน	3.87	0.75	มาก
รวม	3.88	0.38	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
พัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่าน
ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี
($\bar{X} = 3.90$) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$) และท่านมี
โอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรใน หน่วยงานเป็น ไปด้วยดี	3.76	0.75	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.76	0.70	มาก
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.88	0.58	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใสศรัทธา	3.76	0.63	มาก
รวม	3.79	0.46	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
พัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา สัมพันธภาพระหว่าง
ผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็น ไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน และ
ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใสศรัทธา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	4.05	0.75	มาก
2. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	3.84	0.70	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.84	0.73	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน	3.95	0.55	มาก
รวม	3.92	0.47	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
พยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$)
รองลงมาหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) อุปกรณ์เครื่องมือ
เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงาน
อย่างเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.97	0.77	มาก
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.83	0.69	มาก
3. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.58	0.90	มาก
4. การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	3.77	0.73	มาก
รวม	3.78	0.49	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.83$) การเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.77$) และค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้าน โอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคต

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. การมีโอกาในการขยายงานขององค์การ	3.74	0.84	มาก
2. การมีโอกาในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์การ	3.74	0.84	มาก
รวม	3.74	0.65	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
พยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการมี
โอกาสในการขยายงานขององค์การ และการมีโอกาในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์การ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.74$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของอาชีพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. อาชีพในปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.80	0.73	มาก
2. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อย่างดี	3.78	0.62	มาก
3. ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	3.84	0.73	มาก
รวม	3.81	0.50	มาก

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.84$) อาชีพในปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ($\bar{X} = 3.80$) และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ($\bar{X} = 3.78$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล	3.99	0.64	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	3.85	0.64	มาก
3. ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	3.80	0.67	มาก
รวม	3.88	0.42	มาก

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคภูมิพิสัย อำเภอพัคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.85$) และความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงในงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.88	0.66	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.86	0.67	มาก
3. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่	3.91	0.55	มาก
รวม	3.88	0.42	มาก

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
พยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหา
น้อยได้ดังนี้ การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา ใน
การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.88$) และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน
($\bar{X} = 3.86$)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา								ระดับแรงจูงใจ
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับแรงจูงใจ	ปริญญาตรี		ระดับแรงจูงใจ	สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.91	0.46	มาก	4.02	0.44	มาก	4.00	0.20	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.80	0.47	มาก	3.86	0.38	มาก	4.00	0.20	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.77	0.46	มาก	3.73	0.67	มาก	3.81	0.38	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.38	มาก	3.83	0.44	มาก	3.63	0.32	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.82	0.39	มาก	3.86	0.46	มาก	3.75	0.29	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.89	0.36	มาก	3.93	0.31	มาก	3.56	0.59	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.83	0.41	มาก	3.93	0.34	มาก	3.94	0.24	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.43	มาก	3.83	0.47	มาก	3.94	0.63	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา								ระดับแรงจูงใจ
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับแรงจูงใจ	ปริญญาตรี		ระดับแรงจูงใจ	สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.90	0.48	มาก	3.96	0.47	มาก	3.75	0.20	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ	3.80	0.45	มาก	3.76	0.55	มาก	3.81	0.31	มาก
11. ด้านโอกาสที่ได้รับ									
ความก้าวหน้าในอนาคต	3.69	0.60	มาก	3.75	0.68	มาก	4.25	0.65	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.77	0.54	มาก	3.81	0.48	มาก	4.17	0.19	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.88	0.46	มาก	3.88	0.37	มาก	3.83	0.43	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.88	0.40	มาก	3.90	0.43	มาก	3.75	0.50	มาก
รวม	3.81	0.34	มาก	3.86	0.29	มาก	3.87	0.05	มาก

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพยุหะคีรี อําเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา แยกเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.90$) และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.89$)

ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรและด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.93$)

สูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.244	2	0.122	0.618	0.541
	ภายในกลุ่ม	16.401	83	0.198		
	รวม	16.645	85			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.186	2	0.093	0.522	0.595
	ภายในกลุ่ม	14.766	83	0.178		
	รวม	14.951	85			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.054	2	0.027	0.084	0.919
	ภายในกลุ่ม	26.571	83	0.320		
	รวม	26.625	85			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.682	2	0.341	2.063	0.134
	ภายในกลุ่ม	13.720	83	0.165		
	รวม	14.402	85			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.066	2	0.033	0.188	0.829
	ภายในกลุ่ม	14.654	83	0.177		
	รวม	14.721	85			

ระดับแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.478	2	0.239	1.965	0.147
	ภายในกลุ่ม	10.090	83	0.122		
	รวม	10.568	85			
ด้านปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.235	2	0.117	0.830	0.440
	ภายในกลุ่ม	11.731	83	0.141		
	รวม	11.966	85			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.249	2	0.124	0.592	0.556
	ภายในกลุ่ม	17.441	83	0.210		
	รวม	17.690	85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.187	2	0.093	0.425	0.655
	ภายในกลุ่ม	18.243	83	0.220		
	รวม	18.430	85			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	0.038	2	0.019	0.077	0.926
	ภายในกลุ่ม	20.483	83	0.247		
	รวม	20.520	85			
ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.146	2	0.573	1.389	0.255
	ภายในกลุ่ม	34.226	83	0.412		
	รวม	35.372	85			
ด้านสถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.575	2	0.288	1.133	0.327
	ภายในกลุ่ม	21.083	83	0.254		
	รวม	21.659	85			
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.009	2	0.005	0.026	0.974
	ภายในกลุ่ม	14.638	83	0.176		
	รวม	14.647	85			

ระดับแรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.082	2	0.041	0.232	0.794
	ภายในกลุ่ม	14.755	83	0.178		
	รวม	14.837	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.056	2	0.028	0.289	0.750
	ภายในกลุ่ม	8.096	83	0.098		
	รวม	8.153	85			

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เปรียบเทียบรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ 24 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ($F = 0.289$, $Sig. = 0.750$) และเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ทุกด้านมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
พยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.91	0.46	4.02	0.44	4.00	0.20	.62	.54
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.80	0.47	3.86	0.38	4.00	0.20	.52	.60
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.77	0.46	3.73	0.67	3.81	0.38	.08	.92
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.38	3.83	0.44	3.63	0.32	2.06	.13
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.82	0.39	3.86	0.46	3.75	0.29	.19	.83
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร	3.89	0.36	3.93	0.31	3.56	0.59	1.97	.15
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.83	0.41	3.93	0.34	3.94	0.24	.83	.44
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.43	3.83	0.47	3.94	0.63	.59	.56
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.90	0.48	3.96	0.47	3.75	0.20	.43	.66
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.80	0.45	3.76	0.55	3.81	0.31	.08	.93
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.69	0.60	3.75	0.68	4.25	0.65	1.39	.25
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.77	0.54	3.81	0.48	4.17	0.19	1.13	.33
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.88	0.46	3.88	0.37	3.83	0.43	.03	.97
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.88	0.40	3.90	0.43	3.75	0.50	.23	.79
รวม	3.81	0.34	3.86	0.29	3.87	0.05	.29	.75

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร					
	พนักงานเทศบาล		ระดับแรงจูงใจ	พนักงานจ้าง		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.13	0.34	มาก	3.87	0.47	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.96	0.26	มาก	3.76	0.47	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.88	0.56	มาก	3.68	0.55	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.46	มาก	3.64	0.35	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.43	มาก	3.77	0.40	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.94	0.33	มาก	3.86	0.37	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.00	0.32	มาก	3.81	0.39	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	0.52	มาก	3.74	0.42	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.07	0.43	มาก	3.83	0.47	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.90	0.44	มาก	3.72	0.51	มาก
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.98	0.42	มาก	3.61	0.71	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.92	0.44	มาก	3.74	0.53	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.98	0.34	มาก	3.82	0.44	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.96	0.38	มาก	3.84	0.43	มาก
รวม	3.96	0.21	มาก	3.76	0.33	มาก

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร แยกเป็น พนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.98$)

พนักงานจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.86$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.84$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
 พัทลุงภูมิพิสัย อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร				t	Sig.
	พนักงานเทศบาล		พนักงานจ้าง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.13	0.34	3.87	0.47	2.913	.280
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.96	0.26	3.76	0.47	2.124	.004*
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.88	0.56	3.68	0.55	1.615	.551
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.46	3.64	0.35	2.701	.277
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.43	3.77	0.40	2.043	.755
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.94	0.33	3.86	0.37	1.041	.150
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.00	0.32	3.81	0.39	2.403	.131
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	0.52	3.74	0.42	1.200	.285
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.07	0.43	3.83	0.47	2.420	.388
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.90	0.44	3.72	0.51	1.773	.271
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.98	0.42	3.61	0.71	2.679	.010*
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.92	0.44	3.74	0.53	1.745	.102
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.98	0.34	3.82	0.44	1.672	.037*
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.96	0.38	3.84	0.43	1.269	.352
รวม	3.96	0.21	3.76	0.33	2.956	.002*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัทลุงภูมิพิสัย อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.956$, Sig. = 0.002*) และเมื่อพิจารณาทางด้านแล้วพบว่าด้านที่มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($t = 2.124$, Sig. = 0.004*), ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($t = 1.672$, Sig. = 0.037*) และด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($t = 2.679$, Sig. = 0.010*) ส่วนอีก 11 ด้าน พบว่ามีระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และโดยภาพรวมแล้วบุคลากรเทศบาลตำบลปลวกดำมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรเทศบาลตำบลปลวกดำ อำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประเภทพนักงานเทศบาลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรเทศบาลตำบลปลวกดำ อำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประเภทพนักงานจ้าง

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปลวกดำ อำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลปลวกดำ อำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่											
	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับแรงจูงใจ	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี		ระดับแรงจูงใจ	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี		ระดับแรงจูงใจ	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.56	0.43	มาก	3.84	0.52	มาก	3.80	0.55	มาก	4.14	0.25	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.38	0.25	มาก	3.69	0.47	มาก	3.60	0.50	มาก	4.05	0.22	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.06	0.24	ปานกลาง	3.52	0.67	มาก	3.78	0.44	มาก	3.94	0.45	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.38	0.60	ปานกลาง	3.68	0.36	มาก	3.72	0.52	มาก	3.80	0.37	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่											
	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับแรงจูงใจ	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี		ระดับแรงจูงใจ	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี		ระดับแรงจูงใจ	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.19	0.55	ปานกลาง	3.75	0.42	มาก	3.67	0.51	มาก	4.01	0.24	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.38	0.52	ปานกลาง	3.80	0.30	มาก	3.75	0.39	มาก	4.05	0.27	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.38	0.48	ปานกลาง	3.89	0.31	มาก	3.58	0.51	มาก	4.03	0.23	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.56	0.47	มาก	3.64	0.42	มาก	3.58	0.48	มาก	3.97	0.41	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.38	0.48	ปานกลาง	3.78	0.42	มาก	3.68	0.66	มาก	4.14	0.27	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่											
	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับแรงจูงใจ	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี		ระดับแรงจูงใจ	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี		ระดับแรงจูงใจ	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		ระดับแรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	3.25	0.74	ปานกลาง	3.62	0.60	มาก	3.67	0.45	มาก	3.98	0.31	มาก
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.75	1.19	มาก	3.46	0.82	ปานกลาง	3.73	0.73	มาก	3.92	0.33	มาก
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.08	0.83	ปานกลาง	3.63	0.49	มาก	3.64	0.50	มาก	4.04	0.34	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	0.32	มาก	3.80	0.46	มาก	3.76	0.46	มาก	3.98	0.36	มาก
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.33	0.47	ปานกลาง	3.75	0.43	มาก	3.87	0.53	มาก	4.02	0.28	มาก
รวม	3.39	0.34	ปานกลาง	3.70	0.31	มาก	3.70	0.39	มาก	4.00	0.12	มาก

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.56$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.38$) และอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.33$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 3.25$)

ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.70$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.80$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.46$)

ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.70$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.78$)

ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาด้านการยอมรับนับถือและด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 4.05$) และด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
 พัทลุงภูมิพิสัย อำเภอพัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติ
 หน้าที่

ระดับแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.688	3	0.896	5.264	0.002*
	ภายในกลุ่ม	13.957	82	0.170		
	รวม	16.645	85			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.099	3	1.366	10.324	0.000*
	ภายในกลุ่ม	10.852	82	0.132		
	รวม	14.951	85			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.754	3	1.585	5.941	0.001*
	ภายในกลุ่ม	21.871	82	0.267		
	รวม	26.625	85			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.761	3	0.254	1.525	0.214
	ภายในกลุ่ม	13.641	82	0.166		
	รวม	14.402	85			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.597	3	1.199	8.837	0.000*
	ภายในกลุ่ม	11.124	82	0.136		
	รวม	14.721	85			
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.600	3	0.867	8.921	0.000*
	ภายในกลุ่ม	7.967	82	0.097		
	รวม	10.568	85			
ด้านปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.285	3	1.095	10.342	0.000*
	ภายในกลุ่ม	8.681	82	0.106		
	รวม	11.966	85			

ระดับแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.774	3	0.925	5.084	0.003*
	ภายในกลุ่ม	14.916	82	0.182		
	รวม	17.690	85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.494	3	1.498	8.814	0.000*
	ภายในกลุ่ม	13.936	82	0.170		
	รวม	18.430	85			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	3.571	3	1.190	5.758	0.001*
	ภายในกลุ่ม	16.950	82	0.207		
	รวม	20.520	85			
ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	3.270	3	1.090	2.785	0.046*
	ภายในกลุ่ม	32.102	82	0.391		
	รวม	35.372	85			
ด้านสถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.578	3	1.859	9.481	0.000*
	ภายในกลุ่ม	16.081	82	0.196		
	รวม	21.659	85			
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.915	3	0.305	1.822	0.150
	ภายในกลุ่ม	13.732	82	0.167		
	รวม	14.647	85			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.510	3	0.837	5.565	0.002*
	ภายในกลุ่ม	12.327	82	0.150		
	รวม	14.837	85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.705	3	0.902	13.573	0.000*
	ภายในกลุ่ม	5.448	82	0.066		
	รวม	8.153	85			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เปรียบเทียบรายด้าน จำแนกตามระยะ การปฏิบัติหน้าที่ ที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ 29 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ($F = 13.573$, $Sig.=0.000*$) และเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 12 ด้าน ไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะ
ภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

แรงงใจใน การ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่								F	Sig.
	น้อยกว่า 1 ปี		ตั้งแต่ 1 ปี แต่ ไม่ถึง 3 ปี		ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้น ไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้าน ความสำเร็จ ในการ ทำงาน	3.56	0.43	3.84	0.52	3.80	0.55	4.14	0.25	5.264	.002*
2. ด้านการ ยอมรับนับ ถือ	3.38	0.25	3.69	0.47	3.60	0.50	4.05	0.22	10.324	.000*
3. ด้านความ ก้าวหน้าใน ตำแหน่ง หน้าที่	3.06	0.24	3.52	0.67	3.78	0.44	3.94	0.45	5.941	.001*
4. ด้านความ รับผิดชอบ	3.38	0.60	3.68	0.36	3.72	0.52	3.80	0.37	1.525	.214
5. ด้าน ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	3.19	0.55	3.75	0.42	3.67	0.51	4.01	0.24	8.837	.000*
6. ด้าน นโยบายและ การบริหาร งานของ องค์กร	3.38	0.52	3.80	0.30	3.75	0.39	4.05	0.27	8.921	.000*

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่								F	Sig.
	น้อยกว่า 1 ปี		ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี		ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. ด้านการปกครอง										
บังคับบัญชา	3.38	0.48	3.89	0.31	3.58	0.51	4.03	0.23	10.342	.000*
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล										
	3.56	0.47	3.64	0.42	3.58	0.48	3.97	0.41	5.084	.003*
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน										
	3.38	0.48	3.78	0.42	3.68	0.66	4.14	0.27	8.814	.000*
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์										
เกื้อกูล	3.25	0.74	3.62	0.60	3.67	0.45	3.98	0.31	5.758	.001*
11. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต										
	3.75	1.19	3.46	0.82	3.73	0.73	3.92	0.33	2.785	.046*
12. ด้านสถานะของอาชีพ										
	3.08	0.83	3.63	0.49	3.64	0.50	4.04	0.34	9.481	.000*

แรงงใจใน การ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่								F	Sig.
	น้อยกว่า 1 ปี		ตั้งแต่ 1 ปี แต่ ไม่ถึง 3 ปี		ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้น ไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
13. ด้าน ความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.75	0.32	3.80	0.46	3.76	0.46	3.98	0.36	1.822	.150
14. ด้าน ความมั่นคง ในงาน	3.33	0.47	3.75	0.43	3.87	0.53	4.02	0.28	5.565	.002*
รวม	3.39	0.34	3.70	0.31	3.70	0.39	4.00	0.12	13.573	.000*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจำนวน 12 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($F = 5.264$, $Sig = 0.002^*$) ด้านการยอมรับนับถือ ($F = 10.324$, $Sig = 0.000^*$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($F = 5.941$, $Sig = 0.001^*$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($F = 8.837$, $Sig = 0.000^*$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($F = 8.921$, $Sig = 0.000^*$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($F = 10.342$, $Sig = 0.000^*$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($F = 5.084$, $Sig = 0.003^*$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($F = 8.814$, $Sig = 0.000^*$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว ($F = 5.758$, $Sig = 0.001^*$) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($F = 2.785$, $Sig = 0.046^*$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($F = 9.481$, $Sig = 0.000^*$) ด้านความมั่นคงในงาน ($F = 5.565$, $Sig = 0.002^*$) จึงต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Difference)

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม จำแนกตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ โดยการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD. (Least Significant Difference)

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลา
การปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวม

โดยภาพรวม	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
		3.387	3.703	3.702	4.004
น้อยกว่า 1 ปี	3.387	-	.025*	.033*	.000*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.703	.025*	-	.993	.000*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.702	.033*	.993	-	.000*
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4.004	.000*	.000*	.000*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงูใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงูใจใน
การปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และมีระดับ
แรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงูใจใน
การปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

โดยภาพรวมแล้วบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันมีระดับแรงงใจแตกต่างกันเรียงตามลำดับมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.56	-	.215	.309	.009*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.84	.215	-	.767	.006*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.80	.309	.767	-	.008*
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4.14	.009*	.006*	.008*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้น ไป
		3.38	3.69	3.60	4.05
น้อยกว่า 1 ปี	3.38	-	0.11	0.27	0.00*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.69	0.11	-	0.45	0.00*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.60	0.27	0.45	-	0.00*
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4.05	0.00*	0.00*	0.00*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้านการยอมรับนับถือ เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านการยอมรับนับถือพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.06	-	0.10	0.02*	0.00*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.52	0.10	-	0.12	0.00*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.78	0.02*	0.12	-	0.31
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	3.94	0.00*	0.00*	0.31	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
รายด้าน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่
5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลา
การปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ
บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่น้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้านลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
		3.19	3.75	3.67	4.01
น้อยกว่า 1 ปี	3.19	-	0.01*	0.02*	0.00*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.75	0.01*	-	0.49	0.01*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.67	0.02*	0.49	-	0.00*
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4.01	0.00*	0.01*	0.00*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
รายด้าน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และมี
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้านนโยบาย
และการบริหารงานขององค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
		3.38	3.80	3.75	4.05
น้อยกว่า 1 ปี	3.38	-	0.01*	0.04*	0.00*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.80	0.01*	-	0.62	0.00*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.75	0.04*	0.62	-	0.00*
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4.05	0.00*	0.00*	0.00*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
		3.38	3.89	3.58	4.03
น้อยกว่า 1 ปี	3.38	-	0.00*	0.26	0.00*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.89	0.00*	-	0.00*	0.09
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.58	0.26	0.00*	-	0.00*
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4.03	0.00*	0.09	0.00*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
รายด้าน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และมี
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อย
กว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
		3.56	3.64	3.58	3.97
น้อยกว่า 1 ปี	3.56	-	0.74	0.93	0.07
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.64	0.74	-	0.69	0.00*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.58	0.93	0.69	-	0.00*
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	3.97	0.07	0.00*	0.00*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
รายด้าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และมี
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
		3.38	3.78	3.68	4.14
น้อยกว่า 1 ปี	3.38	-	0.07	0.19	0.00*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.78	0.07	-	0.47	0.00*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.68	0.19	0.47	-	0.00*
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4.14	0.00*	0.00*	0.00*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
รายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และมี
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.25	-	0.13	0.11	0.00*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.62	0.13	-	0.75	0.00*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.67	0.11	0.75	-	0.03*
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	3.98	0.00*	0.00*	0.03*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
รายด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่
5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการ
ปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลา
การปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ
บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่น้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้าน โอกาสที่
ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.75	-	0.39	0.96	0.61
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.46	0.39	-	0.18	0.00*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.73	0.96	0.18	-	0.33
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	3.92	0.61	0.00*	0.33	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
รายด้าน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้
บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
และมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้น
ไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลา
การปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ
บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ
หน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่
ไม่ถึง 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
		3.08	3.63	3.64	4.04
น้อยกว่า 1 ปี	3.08	-	0.03*	0.03*	0.00*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.63	0.03*	-	0.90	0.00*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.64	0.03*	0.90	-	0.00*
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4.04	0.00*	0.00*	0.00*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้านสถานะของอาชีพ เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านสถานะของอาชีพพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 43 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายด้าน ด้านความ
มั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ ไม่ถึง 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
		3.33	3.75	3.87	4.02
น้อยกว่า 1 ปี	3.33	-	0.05*	0.02*	0.00*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.75	0.05*	-	0.35	0.01*
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3.87	0.02*	0.35	-	0.18
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4.02	0.00*	0.01*	0.18	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
รายด้าน ด้านความมั่นคงในงาน เปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีระดับแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่
5 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีระดับแรงงใจในการ
ปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ในด้านความมั่นคงในงานพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่
5 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการ
ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี รองลงมาอีกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 1
ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล

พัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 44 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
พัยคณภูมิพิสัย อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่	ลำดับ
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน		
1.1 งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร		
1.2 ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เท่าที่ควร	78	1
	42	21
2.ด้านการยอมรับนับถือ		
2.1 ควรยอมรับข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน	63	10
2.2 ควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	61	12
2.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของผู้ปฏิบัติงาน	66	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 ควรมีความชัดเจนของการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	73	2
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
7.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน	67	7

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

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 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

5.1 งานที่รับผิดชอบควรมีการแบ่งมอบงานให้ชัดเจน

6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

6.1 ควรมีความชัดเจนของการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

7.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีทศสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

8.1 เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงจังต่อกัน

8.2 ควรมีการทำงานเป็นทีม

8.3 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้น่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

9.1 หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

9.2 หน่วยงานควรมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน

- 9.3 หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน
- 9.4 หน่วยงานควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
 - 10.1 เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- 11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 11.1 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