

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ มีขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

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	ค่าคะแนนเฉลี่ย ของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean of Squares)
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ (t – test)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลปรากฏ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 227)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	97	42.70
1.2 หญิง	130	57.30
รวม	227	100
2. อายุ		
2.1 18 - 25 ปี	72	31.70
2.2 26 - 30 ปี	112	49.30

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.3 31 – 35 ปี	24	10.60
2.4 36 ปีขึ้นไป	19	8.40
รวม	227	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	26	11.45
3.2 มัธยมศึกษา	69	30.40
3.3 อนุปริญญา / ปวช. / ปวส.	34	14.98
3.4ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	98	43.17
รวม	227	100
4. หมู่บ้านที่อาศัยอยู่		
4.1 อบต.ประหลาด	16	7.05
4.2 อบต.ลานสะแก	15	6.61
4.3 อบต.หนองบัว	19	8.37
4.4 อบต.เม็กดำ	17	7.49
4.5 อบต.เมืองเสือ	16	7.05
4.6 อบต.เวียงสะอาด	24	10.57
4.7 อบต.เวียงชัย	12	5.29
4.8 อบต.ราษฎร์เจริญ	19	8.37
4.9 อบต.ราษฎร์พัฒนา	16	7.05
4.10 อบต.หนองบัวแก้ว	13	5.73
4.11 อบต.เมืองเตา	21	9.25
4.12 อบต.ภารแอ่น	10	4.41
4.13 อบต.นาสีนวน	14	6.17
4.14 อบต.ก้ามปู	15	6.61
รวม	227	100

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 227 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีอายุ 26–30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 43.17 และหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ อดต.เวียงสะอาด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.57

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.89	0.71	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.56	0.85	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.56	1.01	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.82	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.79	0.85	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.79	0.79	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.91	0.77	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.84	มาก
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.71	0.87	มาก
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.77	0.79	มาก
รวม	3.77	0.72	มาก

จากตารางที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.56$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ($\bar{X} = 3.74$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.79$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.79$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.91$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.85	0.74	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.92	0.83	มาก
3. สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้	3.90	0.85	มาก
รวม	3.89	0.71	มาก

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ($\bar{X} = 3.90$) และงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	3.75	0.93	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	3.54	0.89	มาก
3. ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของ บุคลากร	3.39	1.13	ปานกลาง
รวม	3.56	0.85	มาก

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชา
ยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.75$) และ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ
ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถ
ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

2.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน	3.57	1.17	มาก
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.43	1.14	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจน	3.69	1.04	มาก
รวม	3.56	1.01	มาก

จากตารางที่ 8 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$) และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.82	0.85	มาก
2. งานที่รับผิดชอบตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน	4.04	0.89	มาก
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด	3.98	0.95	มาก
รวม	3.95	0.82	มาก

จากตารางที่ 9 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.98$) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.12	0.88	มาก
2. โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.72	1.00	มาก
3. ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	3.53	0.99	มาก
รวม	3.79	0.85	มาก

จากตารางที่ 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.72$) และตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบาย มีความชัดเจน	3.66	0.91	มาก
2. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่	3.79	0.92	มาก
3. การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน	3.92	0.88	มาก
รวม	3.79	0.79	มาก

จากตารางที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ จาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.92$)
รองลงมา คือ นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่ ($\bar{X} = 3.79$) และนโยบาย มีความชัดเจน
($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

2.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. สายการบังคับบัญชาเหมาะสม	3.85	0.87	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน	4.15	0.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	0.89	มาก
รวม	3.91	0.77	มาก

จากตารางที่ 12 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ชื่อ โดยเรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา
คือ สายการบังคับบัญชาเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$) และผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา
($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

2.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	0.86	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นทีม	3.66	1.02	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่าง สม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	3.81	0.89	มาก
รวม	3.74	0.84	มาก

จากตารางที่ 13 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับ
มาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่าง
สม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.77$) และผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

2.2.9 ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.82	0.92	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.64	0.94	มาก
3. หน่วยงานมีการบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ	3.67	1.03	มาก
รวม	3.71	0.87	มาก

จากตารางที่ 14 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปน้อย คือ อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ หน่วยงานมี
การบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.67$) และหน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ใน
การปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

2.2.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความพร้อมในการให้บริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.97	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.66	0.89	มาก
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.90	มาก
รวม	3.77	0.79	มาก

จากตารางที่ 15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความพร้อมในการให้บริการ โดยรวมอยู่ใน
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับ
สภาพงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ
($\bar{X} = 3.70$) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และหมู่บ้านที่อยู่อาศัย

3.1 จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 227)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	ชาย		หญิง		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.88	0.64	3.90	0.77	-.19	.85
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.60	0.81	3.53	0.88	.68	.50
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.62	0.95	3.53	1.06	.67	.50
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.74	3.91	0.87	.92	.36
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.80	0.81	3.78	0.88	.14	.89
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.82	0.74	3.77	0.82	.52	.60
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.99	0.74	3.86	0.80	1.24	.22
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.81	0.73	3.69	0.91	1.09	.28
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.82	0.76	3.63	0.94	1.66	.10
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.88	0.70	3.69	0.84	1.85	.07
รวม	3.82	0.66	3.73	0.76	1.00	.32

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 227)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.63	3	1.88	3.82	0.01*
	ภายในกลุ่ม	109.50	223	0.49		
	รวม	115.14	226			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.88	3	2.29	3.28	0.02*
	ภายในกลุ่ม	155.91	223	0.70		
	รวม	162.80	226			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	10.50	3	3.50	3.51	0.02*
	ภายในกลุ่ม	221.99	223	1.00		
	รวม	232.49	226			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.30	0.44	0.72
	ภายในกลุ่ม	149.59	223	0.67		
	รวม	150.48	226			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.54	3	0.18	0.25	0.86
	ภายในกลุ่ม	161.31	223	0.72		
	รวม	161.85	226			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.54	3	0.85	1.37	0.25
	ภายในกลุ่ม	137.56	223	0.62		
	รวม	140.10	226			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.38	3	0.46	0.77	0.51
	ภายในกลุ่ม	133.69	223	0.60		
	รวม	135.07	226			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.71	3	0.90	1.30	0.28
	ภายในกลุ่ม	155.52	223	0.70		
	รวม	158.23	226			
9. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.81	3	1.27	1.70	0.17
	ภายในกลุ่ม	167.08	223	0.75		
	รวม	170.89	226			
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	1.09	3	0.36	0.58	0.63
	ภายในกลุ่ม	139.89	223	0.63		
	รวม	140.98	226			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.47	3	0.82	1.60	0.19
	ภายในกลุ่ม	114.54	223	0.51		
	รวม	117.01	226			

จากตารางที่ 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกอายุพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และไม่แตกต่าง 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 18 - 20

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 227)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.86	3	0.29	0.56	0.64
	ภายในกลุ่ม	114.27	223	0.51		
	รวม	115.14	226			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.08	3	1.03	1.43	0.23
	ภายในกลุ่ม	159.71	223	0.72		
	รวม	162.80	226			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.18	3	2.06	2.03	0.11
	ภายในกลุ่ม	226.31	223	1.01		
	รวม	232.49	226			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.51	3	1.17	1.77	0.15
	ภายในกลุ่ม	146.97	223	0.66		
	รวม	150.48	226			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.92	3	2.97	4.33	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	152.93	223	0.69		
	รวม	161.85	226			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.07	3	0.69	1.12	0.34
	ภายในกลุ่ม	138.03	223	0.62		
	รวม	140.10	226			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.24	3	0.75	1.25	0.29
	ภายในกลุ่ม	132.84	223	0.60		
	รวม	135.07	226			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.93	3	0.64	0.92	0.43
	ภายในกลุ่ม	156.30	223	0.70		
	รวม	158.23	226			
9. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.03	3	0.68	0.90	0.44
	ภายในกลุ่ม	168.86	223	0.76		
	รวม	170.89	226			
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	1.26	3	0.42	0.67	0.57
	ภายในกลุ่ม	139.71	223	0.63		
	รวม	140.98	226			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.23	3	0.74	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	114.78	223	0.51		
	รวม	117.01	226			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่าง
ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงาน และ ไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับ
การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพ
การทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

3.4 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 227)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.61	13	1.20	2.57	0.00*
	ภายในกลุ่ม	99.52	213	0.47		
	รวม	115.14	226			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	21.21	13	1.63	2.45	0.00*
	ภายในกลุ่ม	141.58	213	0.66		
	รวม	162.80	226			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	32.95	13	2.53	2.71	0.00*
	ภายในกลุ่ม	199.54	213	0.94		
	รวม	232.49	226			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	27.52	13	2.12	3.67	0.00*
	ภายในกลุ่ม	122.96	213	0.58		
	รวม	150.48	226			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.11	13	2.09	3.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	134.74	213	0.63		
	รวม	161.85	226			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	15.63	13	1.20	2.06	0.02*
	ภายในกลุ่ม	124.48	213	0.58		
	รวม	140.10	226			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	17.26	13	1.33	2.40	0.00*
	ภายในกลุ่ม	117.81	213	0.55		
	รวม	135.07	226			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.91	13	1.45	2.22	0.01*
	ภายในกลุ่ม	139.32	213	0.65		
	รวม	158.23	226			
9. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.19	13	1.32	1.83	0.04*
	ภายในกลุ่ม	153.70	213	0.72		
	รวม	170.89	226			
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	10.16	13	0.78	1.27	0.23
	ภายในกลุ่ม	130.82	213	0.61		
	รวม	140.98	226			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	17.34	13	1.33	2.85	0.00*
	ภายในกลุ่ม	99.67	213	0.47		
	รวม	117.01	226			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และแตกต่างกัน 9 ด้าน ดังนี้ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษา จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 27 - 35

ตารางที่ 20 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมืองเตา	การ آهن	นาสี นวน	ก้ามปู
ประหลาน	3.79	-													
ลานสะแก	3.87	.76	-												
หนองบัว	3.40	.10	.05	-											
เม็กคำ	4.06	.26	.43	.00*	-										
เมืองเสือ	4.13	.17	.29	.00*	.78	-									
เวียงสะอาด	4.07	.21	.37	.00*	.96	.80	-								
เวียงชัย	3.97	.49	.69	.03*	.74	.56	.70	-							
ราษฎร์เจริญ	3.86	.77	.98	.04*	.38	.25	.32	.66	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.29	.04*	.02*	.63	.00*	.00*	.00*	.01*	.01*	-					
หนองบัวแก้ว	3.82	.91	.86	.09	.35	.23	.29	.58	.87	.04*	-				
เมืองเตา	4.24	.05	.11	.00*	.42	.62	.41	.28	.08	.00*	.08	-			
การ آهن	3.93	.61	.81	.05	.65	.49	.60	.89	.78	.02*	.70	.25	-		
นาสีนวน	3.90	.68	.88	.04*	.53	.38	.48	.80	.85	.02*	.75	.16	.92	-	
ก้ามปู	4.04	.31	.48	.01*	.95	.74	.91	.79	.44	.00*	.39	.40	.69	.58	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงชัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ เมืองเสือ เวียงสะอาด เวียงชัย และราษฎร์เจริญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถาวร آهن มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และราษฎร์พัฒนา

ตารางที่ 21 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมืองเตา	การ แอน	นาสี นวน	ก้ามปู
ประหลาน	3.44	-													
ลานสะแก	3.44	.98	-												
หนองบัว	3.16	.31	.31	-											
เม็กคำ	3.61	.55	.57	.10	-										
เมืองเสือ	3.92	.09	.11	.01*	.28	-									
เวียงสะอาด	3.93	.06	.07	.00*	.21	.96	-								
เวียงชัย	3.56	.71	.73	.19	.87	.25	.20	-							
ราษฎร์เจริญ	3.51	.78	.82	.19	.72	.14	.09	.88	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.06	.19	.19	.73	.06	.00*	.00*	.12	.11	-					
หนองบัวแก้ว	3.21	.45	.44	.87	.18	.02*	.01*	.28	.30	.64	-				
เมืองเตา	4.05	.02*	.03*	.00*	.10	.63	.63	.10	.04*	.00*	.00*	-			
การแอน	3.77	.32	.33	.06	.63	.65	.59	.55	.42	.03*	.10	.37	-		
นาสีนวน	3.67	.44	.46	.08	.84	.40	.34	.73	.58	.04*	.14	.18	.77	-	
ก้ามปู	3.29	.61	.60	.64	.27	.03*	.02*	.40	.44	.44	.79	.01*	.15	.21	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาดน ลานสะแก หนองบัว ราษฎร์เจริญ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลการเอน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ เวียงสะอาด และเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 22 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมืองเตา	การ แอน	นาสี นวล	ก้ามปู
ประหลาน	3.63	-													
ลานสะแก	3.44	.60	-												
หนองบัว	3.14	.14	.36	-											
เม็กคำ	3.49	.69	.89	.28	-										
เมืองเสือ	4.06	.20	.07	.01*	.09	-									
เวียงสะอาด	3.94	.31	.12	.01*	.14	.71	-								
เวียงชัย	3.69	.85	.51	.12	.58	.32	.47	-							
ราษฎร์เจริญ	3.58	.89	.69	.16	.78	.14	.22	.75	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.00	.07	.20	.67	.15	.00*	.00*	.06	.08	-					
หนองบัวแก้ว	3.00	.08	.23	.69	.17	.00*	.01*	.08	.10	1.00	-				
เมืองเตา	4.19	.08	.02*	.00*	.03*	.69	.40	.16	.05	.00*	.00*	-			
การแอน	3.87	.54	.29	.06	.33	.62	.83	.68	.45	.03*	.03*	.39	-		
นาสีนวล	3.13	.54	.91	.44	.81	.07	.10	.45	.61	.25	.28	.02*	.25	-	
ก้ามปู	3.13	.16	.38	.98	.30	.01*	.01*	.14	.18	.70	.72	.00*	.07	.45	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก หนองบัว เม็กคำ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถาวร آهن มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ เวียงสะอาด และเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 23 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความรับผิดชอบ

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมืองเตา	การ آهن	นาสี นวล	ก้ามปู
ประหลาน	3.69	-													
ลานสะแก	4.16	.08	-												
หนองบัว	3.49	.45	.01*	-											
เม็กคำ	3.82	.61	.21	.19	-										
เมืองเสือ	4.42	.01*	.34	.00*	.03*	-									
เวียงสะอาด	4.29	.02*	.59	.00*	.05	.61	-								
เวียงชัย	3.83	.62	.28	.22	.97	.05	.09	-							
ราษฎร์เจริญ	4.11	.11	.85	.01*	.27	.23	.43	.33	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.44	.35	.01*	.84	.15	.00*	.00*	.17	.01*	-					
หนองบัวแก้ว	3.46	.43	.02*	.91	.20	.00*	.00*	.22	.02*	.93	-				
เมืองเตา	4.46	.00*	.24	.00*	.01*	.86	.46	.02*	.14	.00*	.00*	-			
การ آهن	4.20	.10	.29	.02*	.22	.48	.75	.26	.75	.01*	.02*	.37	-		
นาสีนวล	3.93	.39	.42	.10	.70	.08	.16	.75	.51	.08	.11	.04*	.39	-	
ก้ามปู	3.67	.94	.08	.51	.56	.01*	.01*	.57	.10	.40	.48	.00*	.08	.36	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และเม็กดำ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาด และหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก เมืองเสือ เวียงสะอาด และราษฎร์เจริญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก เมืองเสือ เวียงสะอาด และราษฎร์เจริญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาด หนองบัว เม็กดำ เวียงชัย ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถาวร آهن มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ เวียงสะอาด และเมืองเตามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 24 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{x}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมือง เตา	การ آهن	นาสี นวล	ก้ามปู
ประหลาน	3.90	-													
ลานสะแก	4.13	.41	-												
หนองบัว	3.49	.14	.02*	-											
เม็กคำ	3.55	.21	.04*	.83	-										
เมืองเสือ	4.13	.42	.98	.02*	.04*	-									
เวียงสะอาด	3.99	.73	.57	.04*	.08	.59	-								
เวียงชัย	4.08	.54	.87	.05	.08	.89	.73	-							
ราษฎร์เจริญ	4.07	.52	.82	.03*	.05	.84	.73	.96	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.40	.08	.01*	.72	.58	.01*	.02*	.03*	.01*	-					
หนองบัวแก้ว	3.15	.01*	.00*	.24	.18	.00*	.00*	.00*	.00*	.42	-				
เมืองเตา	4.22	.22	.74	.00*	.01*	.71	.32	.63	.55	.00*	.00*	-			
การ آهن	3.87	.93	.41	.23	.32	.42	.69	.23	.51	.14	.03*	.25	-		
นาสีนวล	3.57	.27	.06	.78	.94	.06	.12	.10	.08	.55	.17	.02*	.37	-	
ก้ามปู	3.22	.02*	.00*	.33	.25	.00*	.00*	.01*	.00*	.54	.82	.00*	.05	.24	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และเม็กคำ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก เมืองเสื่อ เวียงสะอาด เวียงชัย และราษฎร์เจริญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาน ลานสะแก เมืองเสื่อ เวียงสะอาด เวียงชัย และราษฎร์เจริญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เม็กคำ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถาวร آهن มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ประหลาน ลานสะแก เมืองเสื่อ เวียงสะอาด เวียงชัย ราษฎร์เจริญ และเมืองเตามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 25 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านนโยบายและการบริหาร

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมืองเตา	การ แอน	นาสี นวล	ก้ามปู
ประหลาน	3.75	-													
ลานสะแก	3.98	.41	-												
หนองบัว	3.49	.32	.06	-											
เม็กคำ	3.73	.93	.35	.36	-										
เมืองเสือ	4.17	.12	.49	.01*	.10	-									
เวียงสะอาด	3.83	.74	.57	.15	.66	.18	-								
เวียงชัย	3.86	.70	.69	.19	.64	.30	.92	-							
ราษฎร์เจริญ	3.95	.45	.91	.07	.39	.40	.63	.76	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.44	.25	.05	.84	.28	.01*	.11	.15	.05	-					
หนองบัวแก้ว	3.36	.17	.03*	.63	.20	.01*	.07	.10	.03*	.78	-				
เมืองเตา	4.27	.04*	.26	.00*	.03*	.69	.06	.14	.18	.00*	.00*	-			
การแอน	3.83	.79	.64	.25	.72	.28	1.00	.93	.70	.20	.14	.14	-		
นาสีนวล	3.67	.77	.28	.51	.83	.08	.52	.52	.30	.41	.30	.02*	.60	-	
ก้ามปู	3.53	.43	.11	.87	.48	.02*	.23	.27	.12	.73	.55	.01*	.34	.64	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก เมืองเสื่อ และราษฎร์เจริญมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาด หนองบัว เม็กดำ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเมืองเตามากกว่าบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 26 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสื่อ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมืองเตา	การ แอน	นาสี นวล	ก้ามปู
ประหลาน	3.81	-													
ลานสะแก	4.04	.39	-												
หนองบัว	3.65	.52	.13	-											
เม็กคำ	3.84	.91	.45	.44	-										
เมืองเสื่อ	4.40	.03*	.19	.00*	.03*	-									
เวียงสะอาด	3.94	.58	.68	.20	.67	.06	-								
เวียงชัย	3.92	.71	.66	.33	.79	.09	.92	-							
ราษฎร์เจริญ	4.05	.34	.98	.40	.18	.64	.62	.06	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.58	.38	.09	.80	.32	.00*	.13	.24	.06	-					
หนองบัวแก้ว	3.54	.33	.07	.68	.27	.00*	.11	.21	.06	.87	-				
เมืองเตา	4.43	.01	.13	.00*	.02*	.89	.03*	.06	.11	.00*	.00*	-			
การแอน	3.90	.77	.64	.39	.85	.10	.87	.96	.60	.29	.25	.07	-		
นาสีนวล	3.90	.74	.61	.33	.82	.07	.87	.67	.57	.24	.20	.04*	.99	-	
ก้ามปู	3.53	.30	.06	.65	.24	.00*	.10	.19	.04*	.85	.99	.00*	.23	.18	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และเม็กดำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เม็กดำ เวียงสะอาด ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ ราษฎร์เจริญ และเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 27 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมืองเตา	การ แอน	นาสี นวน	ก้ามปู
ประหลาน	3.73	-													
ลานสะแก	3.76	.93	-												
หนองบัว	3.35	.17	.15	-											
เม็กคำ	3.67	.83	.76	.24	-										
เมืองเสือ	4.19	.11	.14	.00*	.06	-									
เวียงสะอาด	3.99	.33	.39	.01*	.21	.44	-								
เวียงชัย	3.81	.81	.87	.13	.65	.22	.53	-							
ราษฎร์เจริญ	3.79	.83	.90	.10	.65	.15	.43	.96	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.27	.11	.10	.77	.16	.00*	.01*	.09	.06	-					
หนองบัวแก้ว	3.38	.26	.23	.91	.35	.01*	.03*	.19	.17	.71	-				
เมืองเตา	4.21	.08	.10	.00*	.04*	.94	.36	.17	.11	.00*	.04*	-			
การแอน	3.93	.53	.59	.07	.41	.44	.86	.71	.65	.04*	.11	.38	-		
นาสีนวน	3.64	.77	.71	.31	.94	.07	.21	.61	.61	.21	.41	.04*	.39	-	
ก้ามปู	3.49	.41	.37	.62	.54	.02*	.06	.31	.28	.45	.73	.01*	.18	.61	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเวียงสะอาดมีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเวียงสะอาดมีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เม็กคำ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถาวร آهن มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเมืองเตา มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 28 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านสภาพการทำงาน

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมืองเตา	การ آهن	นาสี นวน	ก้ามปู
ประหลาน	3.56	-													
ลานสะแก	3.58	.96	-												
หนองบัว	3.40	.58	.55	-											
เม็กคำ	3.80	.42	.45	.16	-										
เมืองเสือ	4.21	.03*	.04*	.01*	.17	-									
เวียงสะอาด	3.82	.35	.39	.11	.95	.16	-								
เวียงชัย	3.67	.75	.79	.40	.67	.10	.61	-							
ราษฎร์เจริญ	3.60	.91	.95	.49	.47	.03*	.39	.82	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.38	.53	.51	.92	.15	.01*	.11	.37	.44	-					
หนองบัวแก้ว	3.49	.81	.78	.79	.31	.02	.26	.60	.72	.72	-				
เมืองเตา	4.27	.01*	.02*	.00*	.09	.83	.08	.05	.01*	.00*	.01*	-			
การ آهن	3.90	.33	.35	.14	.78	.37	.80	.52	.36	.13	.25	.26	-		
นาสีนวน	3.57	.98	.98	.58	.45	.04*	.39	.78	.93	.53	.80	.01*	.35	-	
ก้ามปู	3.53	.92	.89	.66	.37	.03*	.31	.69	.83	.61	.89	.01*	.29	.90	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาดน ลานสะแก และหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาดน ลานสะแก หนองบัว ราษฎร์เจริญ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	จำนวน(ความถี่)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	
1. บุคลากรควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	26
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	19
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
1. ประชาชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร	18
2. ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา	23
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
1. บุคลากรควรปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงาน	28
2. องค์กรควรกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน	20
ด้านความรับผิดชอบ	
1. ควรมอบหมายงานให้ตรงกับประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา	22
2. ควรมอบหมายงานตรงกับความสนใจและความถนัด	18
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	
1. องค์กรควรมีงบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	27
2. บุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	24
ด้านนโยบายและการบริหาร	
1. การบริหารงานควรสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	21
2. นโยบายขององค์กรควรสอดคล้องกับหน้าที่	20

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	จำนวน(ความถี่)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
1. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	17
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความอิสระในการทำงาน	19
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
1. ผู้บังคับบัญชาควรให้พัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีม	24
2. เพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	25
ด้านสภาพการทำงาน	
1. หน่วยงานควรมีการเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	19
2. ควรจัดหาอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม	21
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	
1. ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	23
2. ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	20

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏผลดังนี้ บุคลากรควรปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงาน ($\bar{X} = 28$) รองลงมา คือ องค์กรควรมีงบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ($\bar{X} = 27$) บุคลากรควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 26$) เพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 25$) บุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 24$) ผู้บังคับบัญชาควรให้ปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 24$) ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 23$) ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ($\bar{X} = 23$) ควรมอบหมายงานให้ตรงกับประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา ($\bar{X} = 22$) การบริหารงานควรสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 21$) ควรจัดหาอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 21$) องค์กรควรกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน ($\bar{X} = 20$) นโยบายขององค์กรควรสอดคล้องกับหน้าที่ ($\bar{X} = 20$) ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 20$) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 19$) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 19$)

หน่วยงานควรมีการเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมเพียง ($\bar{X} = 19$) ประชาชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 18$) ครอบคลุมหมายงานตรงกับ ความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 18$) และผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 17$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY