

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล
ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน F -distribution
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean squares)

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจ
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษาสูงสุด		
1.1 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	33	19.41
1.2 อนุปริญญาหรือ ปวส.	55	32.35
1.3 ปริญญาตรีขึ้นไป	82	48.24
2. ตำแหน่ง		
2.1 พนักงานเทศบาล	84	49.4
2.2 ลูกจ้างประจำ	86	50.6
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 1-10 ปี	118	69.4
3.2 10 ปีขึ้นไป	52	30.6
4. รายได้ต่อเดือน		
4.1 4,700 – 6,360 บาท	74	43.53
4.2 6,361 – 10,000 บาท	61	35.88
4.3 10,001 บาท ขึ้นไป	35	20.59

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.24 รองลงมาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 32.35 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 19.41 และส่วนใหญ่ดำรง

ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาตำแหน่ง พนักงานเทศบาล คิดเป็น ร้อยละ 49.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.6 และ ส่วนใหญ่มีรายได้ 4,700 – 6,360 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 43.53 รองลงมา มีรายได้ 6,361 – 10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 35.88 และ มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 20.59

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน	\bar{X}	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	3.80	0.16	สูง
2. การยอมรับนับถือ	3.58	0.06	สูง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.28	0.28	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.70	0.04	สูง
5. ลักษณะของงาน	3.55	0.68	สูง
6. นโยบายและการบริหาร	3.46	0.69	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.69	0.82	สูง
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.50	0.87	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.29	0.76	ปานกลาง
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.79	0.78	ปานกลาง
รวม	3.46	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา แล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตารางที่ 4 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ร้อยละของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด			
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	8.20	52.40	38.80	-	06.0	3.68	0.75	สูง
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ งานได้	6.50	62.40	30.50	0.60	-	3.75	0.40	สูง
3. ท่านมีความภาคภูมิใจใน งานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	25.90	56.50	17	0.60	-	4.08	0.05	สูง
4. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่ เสมอ	8.80	52.90	35.90	2.40	-	3.68	0.05	สูง
รวม	12.35	53.05	30.55	0.90	0.15	3.80	0.16	สูง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายข้อของแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ(ข้อ3) รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้(ข้อ2) งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย(ข้อ1) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้(ข้อ2)

ตารางที่ 5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน	7.10	44.70	44.10	4.10	-	3.55	0.05	สูง
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม	10	35.90	45.30	8.80	-	3.47	0.06	ปานกลาง
7. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อร่วมงาน.	7.10	40.50	50.60	1.80	-	3.54	0.05	สูง
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	20.60	52.40	24.10	2.90	-	3.91	0.06	สูง
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน.	5.90	40	47.60	5.30	1.20	3.44	0.60	ปานกลาง
รวม	10.14	42.70	42.34	4.58	0.24	3.58	.06	สูง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านได้รับความร่วมมือใน การปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี(ข้อ8) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน(ข้อ5) และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน(ข้อ7) มีแรงจูงใจระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม(ข้อ6) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน(ข้อ9)

ตารางที่ 6 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

Rajabhat Mahasarakham University

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด			
10.งานในหน้าที่ทำให้ท่านมี โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	12.90	34.20	28.20	20.60	4.10	3.31	0.08	ปานกลาง
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น.	11.80	35.30	28.80	14.70	9.40	3.25	0.87	ปานกลาง
12.ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานของท่านมีความเป็น ธรรม	9.40	25.30	38.80	20	6.50	3.11	0.08	ปานกลาง
13.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม พูนความรู้และประสบการณ์	13.50	31.80	42.90	10	1.80	3.45	0.07	ปานกลาง
รวม	11.90	31.65	34.68	16.33	5.45	3.28	0.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ท่านได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ข้อ13) รองลงมา คือ งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (ข้อ10) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ข้อ11) และ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม (ข้อ12)

ตารางที่ 7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม					X	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
14. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและ ความถนัด	25.90	47.10	24.00	2.40	0.60	3.95	0.62	สูง
15. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	20.00	44.70	30.00	4.70	0.60	3.79	0.64	สูง
16. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	12.40	31.70	37.10	17.6	1.20	3.36	0.73	ปานกลาง
รวม	19.43	41.17	30.37	8.23	0.80	3.70	0.66	สูง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด (ข้อ14) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม (ข้อ15) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ข้อ16)

ตารางที่ 8 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
17. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	12.90	47.70	28.80	10	0.60	3.62	0.66	สูง
18. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน.	10	35.90	35.90	14.70	3.50	3.34	0.74	ปานกลาง
19.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	14.10	47.10	33.50	4.10	1.20	3.69	0.62	สูง
20. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	12.40	41.70	32.90	12.40	0.60	3.53	0.68	สูง
รวม	12.35	43.10	32.78	10.30	1.48	3.55	0.68	สูง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายข้อของแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน (ข้อ19) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ข้อ17) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ (ข้อ20) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน (ข้อ18)

ตารางที่ 9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	ร้อยละของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด			
21. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน	10.60	35.30	44.10	8.20	1.80	3.45	0.66	ปานกลาง
22. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	8.20	44.10	38.20	7.70	1.80	3.49	0.63	ปานกลาง
23. สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ อย่างถูกต้องเหมาะสม	8.20	45.90	37.10	5.90	2.90	3.51	0.65	สูง
24. มีความชัดเจนของการสั่ง การและมอบหมายงานของผู้ บังคับบัญชา	8.20	38.80	36.50	11.20	5.30	3.34	0.75	ปานกลาง
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอา ใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ.	11.20	47.60	27.10	11.20	2.90	3.53	0.77	สูง
รวม	9.28	42.34	36.60	8.84	2.94	3.46	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ25) รองลงมาคือ สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ อย่างถูกต้องเหมาะสม (ข้อ23) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ (ข้อ22) รองลงมาคือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน (ข้อ21) และ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา(ข้อ24)

ตารางที่ 10 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน.	13.50	42.90	35.30	5.90	2.40	3.59	0.68	สูง
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	28.80	45.30	28.20	6.50	1.20	3.74	0.67	สูง
28. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	18.80	40.60	29.40	8.80	2.40	3.65	0.74	สูง
29. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	17.10	48.20	25.30	4.10	5.30	3.68	0.78	สูง
30. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	20.60	46.50	28.10	2.40	2.40	3.81	1.23	สูง
รวม	17.76	44.70	29.26	5.54	2.74	3.69	0.82	สูง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายข้อของแรงจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง(ข้อ30) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี (ข้อ27) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน(ข้อ29) ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก (ข้อ28) และผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน (ข้อ26)

ตารางที่ 11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
31. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วย	17.10	35.90	41.10	4.10	1.80	3.62	0.79	สูง
32. เพื่อนร่วมงานมีความจริงจังต่อกัน	10.60	28.80	36.50	19.40	4.70	3.21	0.77	ปานกลาง
33. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	17.10	34.70	35.30	8.80	4.10	3.52	0.88	สูง
34. ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	10.60	51.20	32.90	3.50	1.80	3.65	1.02	สูง
รวม	13.85	37.65	36.45	8.95	3.10	3.50	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์แรงงใจของผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายข้อของแรงงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับสูงจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น (ข้อ34) รองลงมาคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี (ข้อ31) และ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม (ข้อ33) และมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน (ข้อ32)

ตารางที่ 12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ร้อยละของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรง งใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด			
35. หน่วยงานของท่านมีอาคาร สถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	10.60	29.40	31.20	20.60	8.20	3.14	0.85	ปานกลาง
36. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ใน การปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	7.10	30.50	45.90	11.80	4.70	3.24	0.70	ปานกลาง
37. หน่วยงานของท่านมีการจัด ห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	8.80	31.80	34.70	15.90	8.80	3.16	0.83	ปานกลาง
38. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	7.10	32.20	41.80	16.50	2.40	3.25	0.69	ปานกลาง
39. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	19.40	41.80	30.00	5.30	3.50	3.68	0.74	สูง
รวม	10.60	33.14	36.72	14.02	5.52	3.29	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงจำนวน 1 ข้อคือ การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก(ข้อ39) และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน(ข้อ38) รองลงมาคือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน(ข้อ36) หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน(ข้อ37) และหน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน(ข้อ35)

ตารางที่ 13 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่ สุด			
40. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.10	21.80	46.50	19.40	8.20	2.94	0.73	ปานกลาง
41. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน.	2.40	10.00	37.60	27.60	22.40	2.43	0.75	ต่ำ
42. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.10	8.30	29.40	42.90	15.30	2.42	0.78	ต่ำ

ตารางที่ 13 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
43. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ด้านต่างๆ มีความสะดวกและ รวดเร็ว	9.40	21.20	45.30	17.60	6.50	3.09	0.77	ปานกลาง
44. สภาพบ้านพักที่ทางเทศบาล จัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัย เหมาะสมแก่ การพักอาศัย	7.10	15.30	42.30	20.00	15.30	2.79	0.84	ปานกลาง
45. หลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรต่างๆ มีความเที่ยงตรง และยุติธรรม	9.40	21.20	46.50	14.70	8.20	3.09	0.79	ปานกลาง
รวม	6.08	16.30	41.27	23.70	12.65	2.79	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายชื่อของแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อคือ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม(ข้อ45) รองลงมาคือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว(ข้อ43) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ(ข้อ40) และ สภาพบ้านพักที่ทางเทศบาลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย (ข้อ44) มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน(ข้อ41) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน(ข้อ42)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3,440.52	2	781.15	2.73	0.62
ภายในกลุ่ม	36,522.80	167	392.22		
รวม	39,963.32	169			

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในด้านตำแหน่งระหว่างพนักงาน เทศบาลและลูกจ้างประจำ ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
งานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง				t	Sig
	พนักงานเทศบาล (N=84)		ลูกจ้างประจำ (N=86)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.76	0.64	3.88	0.71	-1.21	0.38
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.56	0.58	3.56	0.82	0.02	0.65
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.26	1.02	3.41	0.99	-0.95	0.51
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	1.00	3.68	0.91	0.33	0.76
5. ด้านลักษณะของงาน	3.56	0.89	3.63	0.84	-0.59	0.58
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.44	0.88	3.47	0.89	-0.20	0.57
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.63	0.89	3.59	0.89	0.28	0.62
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.42	1.31	3.52	0.81	-0.59	0.25
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	0.87	3.31	1.01	1.26	0.31
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.72	0.99	2.77	0.97	-0.29	0.50
รวม	3.46	0.91	3.48	0.88	-0.19	0.51

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันใน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	Sig
	1-10 ปี (N=118)		10 ปี ขึ้นไป (N=52)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.84	0.66	3.78	0.70	0.51	0.34
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.59	0.74	3.49	0.84	0.77	0.30
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.31	1.41	3.39	1.23	-0.50	0.54
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.81	0.71	3.60	0.88	0.72	0.47
5. ด้านลักษณะของงาน	3.59	0.87	3.60	0.83	0.01	0.48
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.43	0.86	3.51	0.95	-0.55	0.63
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.66	0.92	3.48	0.96	1.16	0.28
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.47	1.22	3.46	0.87	0.18	0.26
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.41	1.19	3.38	0.95	-0.33	0.16
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกลือ	2.79	0.98	2.65	1.02	0.89	0.37
รวม	3.49	0.96	3.43	0.92	0.35	0.38

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นโดยรวมของบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและจำแนกเป็น
รายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล
ตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในด้านรายได้ ดังตารางที่ 17-19

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้
แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2,340.16	2	324.14	1.25	0.001
ภายในกลุ่ม	42,123.06	167	781.21		
รวม	44,463.22	169			

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม
พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้
แตกต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
ของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	รายได้(บาท)/ต่อเดือน						F	Sig
	4,700-6,360		6,361-10,000		10,101ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.51	0.42	3.33	0.45	3.81	1.11	2.38	0.43
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.16	0.80	3.37	0.55	3.51	0.45	0.33	0.73
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.44	1.44	3.56	1.00	3.35	0.96	1.97	0.23
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.81	0.72	3.66	1.21	3.88	0.82	1.39	0.35
5. ด้านลักษณะของงาน	3.54	0.85	3.62	1.03	3.00	1.00	3.02	0.02*
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.22	0.80	3.63	0.78	3.25	0.61	0.37	0.70
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.51	1.11	3.67	0.94	3.64	0.90	4.01	0.00*
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.42	1.55	3.43	0.86	3.52	0.81	1.14	0.36
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.82	1.22	3.69	0.99	3.26	0.86	2.59	0.13
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.78	0.87	2.23	0.96	2.62	0.88	2.28	0.17

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแตกต่างกันในด้านลักษณะของงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี แอล เอส ดี (LSD)

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เป็นรายด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกันด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Sheffi)

ด้านลักษณะของงาน		10,001 บาทขึ้นไป	6,361 – 10,000 บาท	4,700-6,360 บาท
	\bar{X}	3.09	2.98	2.81
10,001 บาทขึ้นไป	2.98	-	.001*	.891
6,361 – 10,000 บาท	2.81		-	0.041*
4,700 – 6,360 บาท	3.09			-
ด้านการปกครองบังคับบัญชา		10,001 บาทขึ้นไป	6,361 – 10,000 บาท	4,700-6,360 บาท
	\bar{X}	3.01	2.82	2.51
10,001 บาทขึ้นไป	3.01	-	0.061	0.001*
6,361 – 10,000 บาท	2.82		-	0.004*
4,700 – 6,360 บาท	2.51			-

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้ 4,700 – 6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 6,361- 10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป และพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 4,700- 6360 บาท มีแรงจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 6,361- 10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 20 ร้อยละความถี่ของปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความถี่(คน)	ร้อยละ
1. นักการเมืองนักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงาน	52	30.59
2. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยเกินไป	44	25.88
3. การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน	40	23.53
4. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป	37	27.76
5. ขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ	30	17.65
6. นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน	25	14.71
7. ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก	24	14.12
8. สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร รั้วมหาสารคาม	20	11.76
9. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยเกินไป	12	7.06
10. อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน	10	5.88

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีปัญหาการปฏิบัติงานในเรื่องนักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 30.59 รองลงมา คือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 25.88 และรองลงมา คือ การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน คิดเป็นร้อยละ 23.53