

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
f	แทน	ความถี่
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F -test)
T	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (T-test)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าข้อมูล (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยของค่าข้อมูล (Mean Squares)
p -value	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและอายุการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และอายุการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปรากฏตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	182	56.30
หญิง	141	43.70
รวม	323	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	38	11.80
31 - 35 ปี	91	28.20
36- 40 ปี	168	52.00
มากกว่า 40 ปี	26	8.00
รวม	323	100.00
ระดับการศึกษา		
ปวช.	65	20.10
ปวส.	119	36.80
ปริญญาตรี	96	29.70
สูงกว่าปริญญาตรี	43	13.30
รวม	323	100.00

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
พนักงานปฏิบัติการ 1-5	106	32.80
หัวหน้ากองระดับ 3-6	120	37.20
ผู้อำนวยการกองระดับ 7 ขึ้นไป	97	30.00
รวม	323	100.00
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	85	26.30
6-10 ปี	118	36.50
10-15 ปี	65	20.10
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	55	17.00
รวม	323	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 323 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 การศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากองระดับ 3-6 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จของงาน	3.14	0.44	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	3.15	0.37	ปานกลาง

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.23	0.50	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.12	0.50	ปานกลาง
5. ลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน	3.17	0.48	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	3.20	0.41	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.12	0.46	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.21	0.47	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.13	0.41	ปานกลาง
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.21	0.41	ปานกลาง
โดยรวม	3.17	0.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$) เรียงลำดับจากมากไปน้อยซึ่งปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}= 3.23$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.17$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}= 3.14$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.15$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}= 3.12$) ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}= 3.21$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}= 3.20$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ($\bar{X}= 3.21$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}= 3.13$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}= 3.12$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและอายุการทำงาน แตกต่างกัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่อิสระต่อกัน โดยสถิติทดสอบ T-Test (Independent Samples Test) และกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มที่อิสระกัน ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ โดยรวมและรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 4-41 ดังนี้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ	เพศชาย	เพศหญิง		
----------------------------	--------	---------	--	--

บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	t	p- value.
1. ความสำเร็จของงาน	3.20	0.40	3.07	0.48	2.56	0.00*
2. การยอมรับนับถือ	3.25	0.35	3.01	0.36	6.14	0.47
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.10	0.42	3.38	0.55	-4.97	0.00*
4. ความรับผิดชอบ	3.16	0.34	3.07	0.65	1.63	0.00*
5. ลักษณะของงาน	3.24	0.48	3.08	0.48	2.89	0.22
6. นโยบายและการบริหาร	3.27	0.42	3.12	0.38	3.21	0.15
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.11	0.51	3.13	0.40	-0.41	0.00*
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.21	0.36	3.22	0.58	-0.15	0.00*
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.15	0.47	3.10	0.32	0.99	0.00*
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.23	0.33	3.18	0.50	0.89	0.00*
โดยรวม	3.19	0.19	3.14	0.20	2.50	0.57

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- value.
ความสำเร็จของ	ระหว่างกลุ่ม	2.02	3	0.67	3.60	0.01*

งาน	ภายในกลุ่ม	59.53	319	0.19		
	รวม	61.54	322			
การยอมรับนับ ถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.20	3	1.40	11.12	0.00*
	ภายในกลุ่ม	40.16	319	0.13		
	รวม	44.36	322			
ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	7.23	3	2.41	10.53	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.95	319	0.23		
	รวม	80.18	322			
ความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	8.13	3	2.71	11.97	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.23	319	0.23		
	รวม	80.35	322			
ลักษณะของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.74	3	0.58	2.53	0.06
	ภายในกลุ่ม	73.12	319	0.23		
	รวม	74.87	322			
นโยบายและ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.92	3	0.64	3.95	0.01*
	ภายในกลุ่ม	51.76	319	0.16		
	รวม	53.68	322			
การปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.37	3	2.12	10.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	63.03	319	0.20		
	รวม	69.40	322			
ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.45	3	1.15	5.53	0.00*
	ภายในกลุ่ม	66.33	319	0.21		
	รวม	69.78	322			

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- value.
-----------------------------	----------------------	----	----	----	---	--------------

สภาพ	ระหว่างกลุ่ม	7.50	3	2.50	16.74	0.00*
แวดล้อม ในการทำงาน	ภายในกลุ่ม	47.66	319	0.15		
	รวม	55.16	322			
เงินเดือนและ ผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	3.20	3	1.07	6.64	0.00*
	ภายในกลุ่ม	51.21	319	0.16		
	รวม	54.41	322			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.69	3	0.56	16.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	10.83	319	0.03		
	รวม	12.53	322			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 5-13 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30ปี	3.14		0.05	-0.05	0.21
31-35 ปี	3.08			0.11	-0.16
36-40 ปี	3.20				0.27*
> 40 ปีขึ้นไป	2.92				

จากตารางที่ 6 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากร ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างจากช่วงอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามอายุ

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30 ปี	2.87		-0.38*	-0.28*	-0.20
31-35 ปี	3.26			0.10	0.18
36-40 ปี	3.15				0.07
> 40 ปีขึ้นไป	3.07				

จากตารางที่ 7 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือแตกต่างจากช่วงอายุ 31-35 ปี และ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จำแนกตามอายุ

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30 ปี	3.23		0.21	-0.11	0.15
31-35 ปี	3.21			-0.33*	-0.06
36-40 ปี	3.35				0.26
> 40 ปีขึ้นไป	3.08				

จากตารางที่ 8 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างจากช่วงอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุ

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30 ปี	3.07		0.18	-0.18	-0.01
31-35 ปี	2.89			-0.36*	-0.20
36-40 ปี	3.26				0.16
> 40 ปีขึ้นไป	3.09				

จากตารางที่ 9 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากร ที่มีอายุ 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบแตกต่างจาก ช่วงอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30 ปี	3.02		-0.25*	-0.19	-0.08
31-35 ปี	3.27			-0.05	0.16
36-40 ปี	3.21				0.10
> 40 ปีขึ้นไป	3.11				

จากตารางที่ 10 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากร ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหารแตกต่าง จาก ช่วงอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการปกครองบังคับบัญชา
จำแนกตามอายุ

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30 ปี	3.14		0.07	-0.05	0.46*
31-35 ปี	3.06			-0.13	0.38*
36-40 ปี	3.20				0.51*
> 40 ปีขึ้นไป	2.68				

จากตารางที่ 11 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 31-35 ปี และอายุ 36- 40 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างจาก ช่วงอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
จำแนกตามอายุ

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30 ปี	3.08		-0.02	-0.17	-0.36*
31-35 ปี	3.11			-0.14	-0.34*
36-40 ปี	3.26				-0.19
> 40 ปีขึ้นไป	3.45				

จากตารางที่ 12 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจาก ช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกตามอายุ

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30 ปี	3.16		0.12	-0.07	0.46*

31-35 ปี	3.03			-0.19	0.33*
36-40 ปี	3.23				-0.53*
> 40 ปีขึ้นไป	2.70				

จากตารางที่ 13 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจาก ช่วงอายุ 36- 40 ปี และ บุคลากรที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปีอายุ 31-35 ปีและอายุ 36-40 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจาก ช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูลจำแนกตามอายุ

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30 ปี	3.10		0.03	-0.16	-0.23
31-35 ปี	3.07			-0.20*	-0.26*
36-40 ปี	3.27				0.06
> 40 ปีขึ้นไป	3.33				

จากตารางที่ 14 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจาก ช่วงอายุ 36- 40 ปี และ ช่วงอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม
วุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-
-----------------------------	----------------------	----	----	----	---	----

						value.
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.28	3	2.43	14.27	0.00*
	ภายในกลุ่ม	54.26	319	0.17		
	รวม	61.54	322			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.62	3	0.87	6.67	0.00*
	ภายในกลุ่ม	41.75	319	0.13		
	รวม	44.36	322			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	6.67	3	2.22	9.65	0.00*
	ภายในกลุ่ม	73.51	319	0.23		
	รวม	80.18	322			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	8.76	3	2.92	13.02	0.00*
	ภายในกลุ่ม	71.59	319	0.22		
	รวม	80.35	322			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.53	3	2.84	13.68	0.00*
	ภายในกลุ่ม	66.33	319	0.21		
	รวม	74.86	322			
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value.
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.60	3	1.53	9.96	0.00*
	ภายในกลุ่ม	49.08	319	0.15		
	รวม	53.68	322			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	12.96	3	4.32	24.41	0.00*
	ภายในกลุ่ม	56.44	319	0.18		
	รวม	69.40	322			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.98	3	2.66	13.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	61.80	319	0.19		
	รวม	69.78	322			

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.39	3	4.13	30.81	0.00*
	ภายในกลุ่ม	42.77	319	0.13		
	รวม	55.16	322			
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	6.99	3	2.33	15.68	0.00*
	ภายในกลุ่ม	47.42	319	0.15		
	รวม	54.41	322			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.84	3	0.61	18.33	0.00*
	ภายในกลุ่ม	10.68	319	0.03		
	รวม	12.53	322			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ เซฟเฟ่ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 15-24 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จจำแนกตามวุฒิการศึกษา

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30 ปี	3.19		0.23*	-0.02	-0.18
31-35 ปี	2.95			-0.26*	-0.42*
36-40 ปี	3.22				0.16
> 40 ปีขึ้นไป	3.38				

จากตารางที่ 16 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความสำเร็จแตกต่างจาก บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. และ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความสำเร็จแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และ สูงกว่า ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
< 30 ปี	3.05		-0.03	-0.22*	-0.09
31-35 ปี	3.08			-0.18*	-0.06
36-40 ปี	3.27				0.12
> 40 ปีขึ้นไป	33.15				

จากตารางที่ 17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	\bar{x}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช.	3.33		0.04	-0.32*	-0.03
ปวส.	3.28			-0.28*	-0.07
ปริญญาตรี	3.00				0.35*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.36				

จากตารางที่ 18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และ บุคลากร

ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช.	3.10		0.15	-0.09	-0.34*
ปวส.	2.94			-0.24*	-0.50*
ปริญญาตรี	3.19				0.25*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.45				

จากตารางที่ 19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะของงาน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช.	3.23		0.26*	-0.03	-0.17
ปวส.	2.96			-0.30*	-0.44*
ปริญญาตรี	3.26				0.14
สูงกว่าปริญญาตรี	3.40				

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านลักษณะงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. และ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. มีระดับความ

คิดเห็นเฉลี่ยด้านลักษณะงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหาร
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช.	3.06		-0.07	-0.31*	-0.11
ปวส.	3.14			-0.23*	-0.03
ปริญญาตรี	3.37				0.19
สูงกว่าปริญญาตรี	3.18				

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการปกครองบังคับบัญชา
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช.	3.20		-0.05	-0.39*	-0.03
ปวส.	3.26			-0.45*	0.02
ปริญญาตรี	3.80				0.43*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.24				

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช.	3.23		0.21*	-0.14	-0.11
ปวส.	3.01			-0.36*	-0.33*
ปริญญาตรี	3.37				-0.03
สูงกว่าปริญญาตรี	3.34				

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาาระดับ ปวช. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาาระดับ ปวส. และ บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาาระดับ ปวส. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาาระดับปริญญาตรี และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามวุฒิมัธยมศึกษา

	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช.	3.13		-0.11	0.28*	-0.25*
ปวส.	3.25			-0.40*	-0.14
ปริญญาตรี	2.84				0.54*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.39				

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาาระดับ ปวช. และ ปวส. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาาระดับปริญญาตรี และ บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาาระดับ ปวช. และ ระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลจำแนกตามวุฒิมัธยมศึกษา

	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
--	-----------	------	------	-----------	------------------

ปวช.	3.17		0.12	0.14	0.28*
ปวส.	3.04			0.26*	0.41*
ปริญญาตรี	3.31				0.14
สูงกว่าปริญญาตรี	3.45				

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือบแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value.
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	2	1.00	5.38	0.01*
	ภายในกลุ่ม	59.54	320	0.19		
	รวม	61.54	322			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.55	2	3.27	27.71	0.00*
	ภายในกลุ่ม	37.81	320	0.12		
	รวม	44.36	322			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.41	2	0.71	2.87	0.06
	ภายในกลุ่ม	78.76	320	0.25		
	รวม	80.18	322			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.14	2	2.07	8.70	0.00*
	ภายในกลุ่ม	76.21	320	0.24		
	รวม	80.35	322			
	รวม	2.00	2	1.00	5.38	0.01*

ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.05	2	2.03	9.15	0.00*
	ภายในกลุ่ม	70.82	320	0.22		
	รวม	74.87	322			
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	6.28	2	3.14	21.22	0.00*
	ภายในกลุ่ม	47.39	320	0.15		
	รวม	53.68	322			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.08	2	0.54	2.54	0.08
	ภายในกลุ่ม	68.31	320	0.21		
	รวม	69.40	322			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.53	2	0.77	3.59	0.03*
	ภายในกลุ่ม	68.25	320	0.21		
	รวม	69.78	322			
	รวม	1.92	2	0.96	5.77	0.00*

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value.
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	53.24	320	0.17		
	ภายในกลุ่ม	55.16	322			
	รวม	53.56	320	0.17		
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	2	1.00	5.38	0.01*
	ภายในกลุ่ม	59.54	320	0.19		
	รวม	61.54	322			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.55	2	3.27	27.71	0.00*
	ภายในกลุ่ม	37.81	320	0.12		
	รวม	44.36	322			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 26-33 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จของงาน
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

	\bar{X}	พนักงาน 1-5	หัวหน้าส่วน 3-6	ผู้อำนวยการกอง 7
พนักงาน 1-5	3.14		0.08	0.10
หัวหน้าส่วน 3-6	3.22			0.18*
ผู้อำนวยการกอง 7	3.03			

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนระดับ 3-6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนับถือจำแนกตาม
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

	\bar{X}	พนักงาน 1-5	หัวหน้าส่วน 3-6	ผู้อำนวยการกอง 7
พนักงาน 1-5	3.03		-0.02	-0.31
หัวหน้าส่วน 3-6	3.05			-0.28*
ผู้อำนวยการกอง 7	3.34			

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับ 1-5 และ หัวหน้าส่วนระดับ 3-6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

	\bar{X}	พนักงาน 1-5	หัวหน้าส่วน 3-6	ผู้อำนวยการกอง 7
พนักงาน 1-5	3.28		-0.27*	0.19*
หัวหน้าส่วน 3-6	3.01			-0.07
ผู้อำนวยการกอง 7	3.08			

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับ 1-5 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนระดับ 3-6 และ ผู้อำนวยการกองระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะของงาน
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

	\bar{X}	พนักงาน 1-5	หัวหน้าส่วน 3-6	ผู้อำนวยการกอง 7
พนักงาน 1-5	3.05		-0.25*	-0.04
หัวหน้าส่วน 3-6	3.31			0.20*
ผู้อำนวยการกอง 7	3.10			

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับ 1-5 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านลักษณะของงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนระดับ 3-6 และ หัวหน้าส่วนระดับ 3-6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านลักษณะ ของงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหาร
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

	\bar{X}	พนักงาน 1-5	หัวหน้าส่วน 3-6	ผู้อำนวยการกอง 7
พนักงาน 1-5	3.08		-0.04*	-0.31*
หัวหน้าส่วน 3-6	3.12			-0.27*
ผู้อำนวยการกอง 7	3.40			

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับ 1-5 และ หัวหน้าส่วนระดับ 3-6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

	\bar{X}	พนักงาน 1-5	หัวหน้าส่วน 3-6	ผู้อำนวยการกอง 7
พนักงาน 1-5	3.28		0.15*	0.04
หัวหน้าส่วน 3-6	3.12			-0.11
ผู้อำนวยการกอง 7	3.24			

จากตารางที่ 32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับ 1-5 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนระดับ 3-6 อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

	\bar{X}	พนักงาน 1-5	หัวหน้าส่วน 3-6	ผู้อำนวยการกอง 7
พนักงาน 1-5	3.04		-0.04	-0.18*
หัวหน้าส่วน 3-6	3.09			-0.13*
ผู้อำนวยการกอง 7	3.23			

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับ 1-5 และ หัวหน้าส่วนระดับ 3-6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม
อายุการทำงาน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value.
ความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.75	3	1.25	6.90	0.00*
	ภายในกลุ่ม	57.80	319	0.18		
	รวม	61.54	322			
การยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.09	3	0.70	5.26	0.00*
	ภายในกลุ่ม	42.27	319	0.13		
	รวม	44.36	322			
ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3.44	3	1.15	4.76	0.00*
	ภายในกลุ่ม	76.74	319	0.24		
	รวม	80.18	322			
ความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.84	3	1.61	6.81	0.00*
	ภายในกลุ่ม	75.52	319	0.24		
	รวม	80.35	322			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.45	3	1.15	5.14	0.00*
	ภายในกลุ่ม	71.41	319	0.22		
	รวม	74.87	322			
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.60	3	0.20	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	53.08	319	0.17		
	รวม	53.68	322			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.77	3	1.60	7.85	0.00*
	ภายในกลุ่ม	64.62	319	0.20		
	รวม	69.40	322			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.60	3	0.20	0.92	0.43
	ภายในกลุ่ม	69.18	319	0.22		
	รวม	69.78	322			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.32	3	1.77	11.34	0.00*
	ภายในกลุ่ม	49.84	319	0.16		
	รวม	55.16	322			
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3	0.04	0.24	0.87
	ภายในกลุ่ม	54.29	319	0.17		
	รวม	54.41	322			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.62	3	0.21	5.57	0.00*
	ภายในกลุ่ม	11.90	319	0.04		
	รวม	12.53	322			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 34 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่

ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 34-40 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุการทำงาน

	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
< 5 ปี	3.21		0.12	-0.05	0.25*
6-10 ปี	3.09			-0.18*	0.12
10-15ปี	3.27				0.31*

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10-15 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 10-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุการทำงาน

	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
< 5 ปี	3.11		0.04	-0.16	-0.08*
6-10 ปี	3.06			-0.21*	-0.13
10-15ปี	3.27				0.07
15 ปีขึ้นไป	3.20				

จากตารางที่ 36 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จำแนกตามอายุการทำงาน

	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
< 5 ปี	3.15		-0.01	-0.04	-0.29*
6-10 ปี	3.17			-0.02*	-0.27*
10-15ปี	3.20				-0.24
15 ปีขึ้นไป	3.45				

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ อายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุการทำงาน

	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
< 5 ปี	3.25		0.11	0.14	0.37*
6-10 ปี	3.14			0.03	0.26*
10-15ปี	3.10				0.22
15 ปีขึ้นไป	2.88				

จากตารางที่ 38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ อายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากช่วงอายุการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะของงานจำแนกตามอายุการทำงาน

	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
< 5 ปี	3.16		0.05	-0.20	0.08
6-10 ปี	3.10			0.26*	0.02
10-15ปี	3.36				0.28*
15 ปีขึ้นไป	3.08				

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านลักษณะของงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10-15 ปี และช่วงอายุการทำงาน 10-15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านลักษณะของงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 15 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามอายุการทำงาน

	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
< 5 ปี	3.12		0.14	-0.16	0.07
6-10 ปี	2.97			-0.31*	0.22*
10-15ปี	3.29				-0.22*
15 ปีขึ้นไป	3.20				0.09

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10-15 ปี และช่วงอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกตามอายุการทำงาน

	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
< 5 ปี	3.12		0.14	-0.80	-0.11
6-10 ปี	3.97			-0.32*	-0.26*
10-15ปี	3.30				-0.06
15 ปีขึ้นไป	3.24				

จากตารางที่ 41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10-15 ปี และช่วงอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ปรากฏตามตารางที่ 42 ดังนี้

ตารางที่ 42 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม	ความถี่ (f)
1. ความสำเร็จของงาน	
1.1 ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย	4
รวม	4
2. การยอมรับนับถือ	
2.1 ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล	3

2.2 ภายในองค์กรให้มีการแสดงออกด้วยมิตรภาพไมตรีที่ดีต่อกัน	2
รวม	5
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรมีการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	6
3.2 ควรมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม	4
รวม	10
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม	ความถี่ (f)
4. ความรับผิดชอบ	
4.1 ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	4
5. ลักษณะของงาน	
5.1 ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม	7
5.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงเวลาและตรงต่อหน้าที่	3
รวม	10
6. นโยบายและการบริหาร	
6.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี	4
รวม	4
7. การปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3
รวม	3
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การไปศึกษาดูงาน	5
รวม	5
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม	ความถี่ (f)
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรมีการจัดอบรมพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน	3
รวม	3

10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	
10.1 ควรให้มีการมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็น	
คุณประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบล	4
10.2 ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของ	
กรมส่งเสริม ฯ จัดฝึกอบรม	3
รวม	7

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ให้ข้อเสนอแนะเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด แยกในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมด้านลักษณะของงานให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีมและให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงเวลาและตรงต่อหน้าที่

ด้านการยอมรับนับถือให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล และให้ข้อเสนอแนะว่าภายในองค์กรให้มีการแสดงออกด้วยมิตรภาพไมตรีที่ดีต่อกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การไปศึกษาดูงาน

ด้านความสำเร็จของงานให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย

ด้านความรับผิดชอบให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคี

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้มีการมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริม ฯ จัดฝึกอบรม

ด้านการปกครองบังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดอบรมพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY